

REGULAÇÃO JURÍDICA DE NOVOS MODELOS DE NEGÓCIOS DIGITAIS: A PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NO CONTEXTO DA CRESCENTE UBERIZAÇÃO DA ECONOMIA COLABORATIVA

LEGAL REGULATION OF NEW DIGITAL BUSINESS MODELS: PROTECTION OF WORKERS IN THE CONTEXT OF THE GROWING UBERIZATION OF THE COLLABORATIVE ECONOMY

Paulo Vitor Braga Souto¹

Gustavo Rabay Guerra²

RESUMO

Trata da difusão de novas tecnologias, representadas pela propagação de aplicativos que estão ao alcance da grande parcela da população e as influências dessas no mercado de trabalho. As relações de trabalho da pós-modernidade têm como características em comum, dentre outras, a informalidade, as baixas remunerações e a inexistência de segurança jurídica e as consequências destas novas características são drásticas e perigosas, uma vez que geram a precarização das relações de trabalho e a diminuição da arrecadação de tributos. Dentro desse contexto, o artigo enfatiza a relação jurídica entre os trabalhadores e o aplicativo Uber, bem como a necessidade de aperfeiçoamento desta regulamentação jurídica e seus fatores

¹ Mestrando em Direito e Desenvolvimento Sustentável pelo Centro Universitário de João Pessoa (em curso). Especialista Pós-graduado em Direito Público pela Universidade Anhanguera - Uniderp (2011). Graduado em Direito pelo Centro Universitário de João Pessoa (2010). Professor de Direito do Trabalho, Direito Constitucional e Prática Jurídica da Faculdade Pitágoras João Pessoa. Professor de Teoria Geral do Processo, Processo Civil e História do Direito Brasileiro da Faculdade Estácio João Pessoa. Advogado, inscrito na OAB/PB sob o nº 15.797, sócio-proprietário do BonateSouto Advocacia e Assessoria Jurídica, onde atua com ênfase nas áreas de direito trabalhista, empresarial, previdenciário, tributário, administrativo, cível e família. Atua ainda como colunista no quadro Coluna de Direito do Jornal da Correio da TV Correio, abordando assuntos relacionados a Direito do Trabalho.

² Doutor em Direito, Estado e Constituição pela da Universidade de Brasília (UNB). Mestre em Direito Público pela Universidade Federal de Pernambuco (UFPE). Professor Adjunto do Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba (CCJ-UFPB). Membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Ciências Jurídicas da UFPB (Mestrado e Doutorado), do qual foi Vice-Coordenador (2013-2015). Professor do Centro Universitário de João Pessoa (UNIFE). Membro permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito do UNIFE (Mestrado em Direito e Desenvolvimento). Sócio fundador da Rabay, Palitot e Cunha Lima Advogados. Membro Honorário da Escuela Judicial de América Latina (EJAL). Membro do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito (CONPEDI). Membro da International Law Association - Ramo Brasileiro (ILA-BRASIL). Membro da International Society of Public Law (ICONS-NYU/European International Institute). Colaborador da Coordenação de Pós-Graduação do Instituto dos Magistrados do Distrito Federal (IMAG-DF), da Escola Superior da Magistratura do Tribunal de Justiça do Estado da Paraíba (ESMA-TJPB), da Escola Superior da Magistratura do Trabalho da 13ª Região (ESMAT13) e da Fundação Escola Superior do Ministério Público da Paraíba (FESMIP). Atuação nas seguintes áreas de conhecimento: Direito Administrativo - Direito Corporativo - Direito Imobiliário - Contratos - Direito Digital - Regulação Setorial e Governança - Compliance e Legislação Anticorrupção.

impeditivos. Conclui-se que os avanços tecnológicos são inevitáveis, que o mercado de trabalho já está sendo revolucionado por meio destes avanços e que a regulamentação jurídica se torna cada vez mais essencial. Para elaboração do presente artigo, se utilizou o método dedutivo, bem como a vertente metodológica qualitativa, por meio de pesquisa documental direta, no que tange a análise de documentos, artigos, livros, teses de mestrado e legislações específicas.

PALAVRAS-CHAVE: Mercado de Trabalho. Novas tecnologias. Aplicativos de mobilidade urbana. Uber. Regulamentação Jurídica.

ABSTRACT

This article deals with the diffusion of new technologies, represented by the spread of applications that are available to a large portion of the population and their influence on the labor market. Post-modernity labor relations have in common characteristics, among others, informality, low remuneration and lack of legal certainty and the consequences of these new characteristics are drastic and dangerous, since they generate the precariousness of labor relations. and the decrease in tax collection. Within this context, the article emphasizes the legal relationship between workers and the Uber application, as well as the need to improve this legal regulation and its impeding factors. It follows that technological advances are inevitable, that the labor market is already being revolutionized through these advances, and that legal regulation is becoming increasingly essential. For the elaboration of this article, the deductive method was used, as well as the qualitative methodological aspect, through direct documentary research, regarding the analysis of documents, articles, books, master's theses and specific legislations.

KEYWORDS: Labor Market. New technologies. Urban mobility applications. Uber Legal Regulation.

INTRODUÇÃO

A evolução humana e as descobertas realizadas pelo homem há tempos modificam o meio social, a própria convivência do homem e o modo de viver da população, tendo estas mudanças atingindo novos patamares de forma mais acelerada recentemente, em razão das constantes inovações tecnológicas.

A vida conectada do século XXI, principalmente pela difusão da internet, vem permitindo que determinados hábitos rotineiros – como trabalhar, se transportar, se falar, comprar, viajar, agendar consultas médicas, assistir filmes, ouvir músicas – passem por mudanças em um ritmo cada vez maior, tornando ultrapassadas determinadas situações até pouco tempo comuns.

A razão destas transformações não se resume apenas as novidades tecnológicas em si, mas principalmente pela possibilidade de que estas inovações cheguem de forma efetiva aos consumidores finais, isto é, a grande parcela da população, o que vem ocorrendo, em grande parte, pela popularização de *smartphones* e os programas e aplicativos neles inseridos.

Dentro desse contexto de tantas modificações, as relações de trabalho são um dos campos que mais estão sendo impactados, com implicações diretas no convívio entre empregados e empregadores e ainda na crescente desnecessidade de utilização de mão-de-obra, a qual vem sendo substituída por meios automatizados ou pela inteligência artificial o que torna a presente temática tão relevante.

De modo ainda mais específico, é possível citar o caso Uber como o exemplo mais prático e cotidiano destas mudanças, razão pela qual se torna pujante a necessidade de que haja um estudo sobre as consequências dessas novas relações no meio social e a possibilidade ou não de regulação, por parte do Estado, desta parcela do mercado em franca ascensão, sendo este o objetivo central do presente artigo.

Assim, para se alcançar o objetivo proposto e para uma melhor sistematização, o artigo será dividido em três seções, sendo a primeira destinada a análise do mercado de trabalho do século XXI e as influências das novas tecnologias, a segunda voltada para a observação das consequências práticas da difusão dos aplicativos e das inovações no meio laboral, para ao final, verificar se é viável a regulamentação jurídica dos aplicativos e do caso dos motoristas do aplicativo uber.

No aspecto metodológico, será empregado o método dedutivo, uma vez que o presente artigo enfocará nas premissas gerais, que consistiram na avaliação da dignidade, do trabalho decente e do pleno emprego. Também foi utilizada a pesquisa bibliográfica, por meio da análise da legislação pertinente ao tema, bem como, obras analíticas para o deslinde da problemática aqui exposta.

No tocante a vertente metodológica, a mesma será a qualitativa, por meio da pesquisa documental direta, no que tange a análise de documentos e legislações específicas.

1 AS RELAÇÕES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

A pós-modernidade é o tempo hodierno em que vivemos, cujo conceito fora fomentado por diversos pensadores e representa um período em que há uma crise de ideologias nas sociedades ocidentais no final do século XX, contudo também podemos denominar a época atual como sendo a época da modernidade líquida, expressão criada pelo sociólogo Zygmunt Bauman e que defende a ideia de que, nos tempos atuais, nada fora feito para durar, sendo tudo líquido (BAUMAN, 2001, p.7).

Partindo desta premissa e do pensamento de Bauman, que, efetivamente reflete o mundo de hoje, é perceptível as notórias transformações existentes nas relações laborais na pós-modernidade, momento em que se verifica uma inquietante tentativa de flexibilizar e relativizar as relações laborais.

Ocorre que essa tendência vai de encontro a diversos valores estabelecidos na Constituição Federal de 1988, dentro os quais podemos citar a valorização social do trabalho (BRASIL, 1988) que surge em decorrência do princípio da dignidade da pessoa humana. Neste aspecto, “o trabalho prestado em condições de dignidade é valor indispensável para o processo de emancipação e de constituição da identidade social e coletiva do trabalhador” (DELGADO, 2012, p. 59), sendo este o ponto de partida para realizarmos o presente estudo.

1.1 O MERCADO DE TRABALHO DO SÉCULO XXI E A INFLUÊNCIA DAS NOVAS TECNOLOGIAS

O direito do trabalho moderno, não por coincidência, fora um ramo do direito concebido em função de uma revolução tecnológica da época, qual seja, a revolução industrial e surgiu como fruto de uma necessidade de regulamentação das relações de trabalho, como meio de se chegar a uma harmonização social, estabelecendo normas mínimas de proteção ao trabalhador, a fim de evitar abusos por parte dos tomadores de serviços (ROMAR, 2013, p. 27), medida esta que vem sendo cada vez mais necessária nos dias atuais.

A realidade é que estas novas relações laborais no mundo pós-moderno e no século XXI, de forma mais enfática, podem ser estudadas sob duas óticas totalmente distintas as quais são pontuadas pelo sociólogo Ricardo Antunes que expõe um paradoxo surpreendente, consubstanciado na existência de influência dos meios

digitais e tecnológicos em uma parte destas relações laborais de forma mais direta, ao passo que na outra ponta do setor produtivo, para que as novas tecnologias possam surgir e serem implementadas, se faz necessário a atuação de diversos trabalhadores em situações precárias, instáveis e que contrapõe a suposta finitude do trabalho apregoada por muitos (ANTUNES, 2018, p. 20-26).

Em que pese a relevância deste paradoxo demonstrado, o presente artigo, por questões de objetividade, terá como foco exclusivamente a análise de parte do mercado de trabalho que sofre a influência direta das novas tecnologias e não o mercado de trabalho que surge em razão destas tecnologias e se denomina de novo proletariado de serviços na era digital.

A automação de diversos setores da indústria automotiva, aeroespacial, siderúrgica, de alimentos, de bebidas, do agronegócio, já não é algo novo e existe há tempos, todavia outros setores da economia, mais próximos do consumidor final, como transportes, saúde, varejo, entregas, de forma mais recente, também passam por processos de automatização, o que vem ampliando a substituição do trabalho humano pelas máquinas e pelos computadores, tendência essa exemplificada pela loja de conveniência conceito Zaitt, que é totalmente automatizada e não conta com nenhum funcionário humano (OLIVEIRA, 2018).

Ocorre que a automação não é a única tecnologia que vem modificar as relações de trabalho nos dias atuais, vez que a inteligência artificial, atua diretamente em setores cotidianos como telemarketing, educação e saúde, no momento em que o trabalho humano é substituído por atendentes virtuais, que realizam atendimentos complexos e completos, por computadores que fazem análise de planilhas, indexação de horários, de agendamentos de consultas e diversas outras atividades rotineiras, até então exclusivas de empregados tidos como convencionais.

Outros diversos meios digitais que auxiliam nessa acelerada mudança de paradigma das relações sociais e laborais podem ser mensurados pela popularização de *smartphones* e o desenvolvimento de incontáveis aplicativos que neles se inserem, os quais estão transformando por completo estas relações, uma vez que alcançam uma grande parcela da população e tem sempre o mesmo escopo: facilitar a vida e as necessidades diárias das pessoas.

A realidade é que “a implantação de inovações tecnológicas permitiu o desenvolvimento de uma cibercultura, identificada pela virtualização e interligação das

relações sociais, trazendo impacto direto nas relações sociais e de consumo” (GAIA, 2019, p. 213.), caminho este que é irreversível.

Nas relações laborais em especial, já vem se popularizando a menção a nova denominação de “mercado de trabalho por aplicativo” que remonta as pessoas que laboram por meio de aplicativos ou para aplicativos, e cujas características são peculiares e as consequências deste tipo de trabalho, são as mais vastas e possíveis, o que será melhor detalhado a seguir.

1.2 A INFORMALIDADE E DEMAIS CONSEQUÊNCIAS PRÁTICAS DA DIFUSÃO DE NOVAS TECNOLOGIAS PARA AS RELAÇÕES LABORAIS

Diferente do que muitos entendem e defendem, não vislumbramos que o trabalho humano deixará de existir e que as novas tecnologias irão se sobrepor ao homem sem permitir que este tenha oportunidades, primeiramente porque a atuação humana sempre será necessária, seja em menor ou maior grau e praticamente todas as tecnologias ainda precisam ser operacionalizadas por humanos.

Em um segundo momento, é evidente que o sistema capitalista necessita se manter através do consumo, consumo este que somente pode ser realizado pelo homem e, para que este possa consumir, são necessários recursos financeiros, os quais somente podem ser obtidos através do trabalho, razão pela qual não há que se falar na substituição completa do homem por máquinas.

Contudo, no atual contexto socioeconômico, não é possível negar que as mudanças nas relações laborais ocorrem diuturnamente e uma das tendências que existem é que as relações mercantis, ao sofrerem o processo de virtualização – o que já foi exemplificado no subtópico anterior – impactem inexoravelmente nas relações de trabalho, que, a médio e longo prazo, têm diversos (mas não todos) postos de trabalho eliminados em diversas atividades econômicas (GAIA, 2019, p. 2013), fazendo com que haja uma restrição de oportunidades.

Em sentido diametralmente oposto Manuel Castells, analisa esta nova conjuntura social e das relações laborais, fruto de uma sociedade em rede e da ampliação das tecnologias de informação, elucidando que países como Estados Unidos e Japão alcançaram seus menores índices de desemprego no final do século XX em meio processos impressionantes de reinstrumentação tecnológica, o que,

demonstraria que o desemprego não necessariamente estaria relacionado a difusão tecnológica (CASTELLS, 2016, p. 315-316).

Inobstante ao posicionamento de Castells, temos que não é possível comparar as mudanças ocorridas no final do século XX – com o aumento dos empregos juntamente com o aumento das difusões tecnológicas – com o que vem ocorrendo nos últimos anos no mundo e no Brasil, vez que, como já mencionado, a difusão das novas tecnologias em grande escala, alcançando os consumidores finais somente ocorreu de forma bem mais recente.

Este alcance é fruto de uma série de fatores, como a mudança nas relações negociais, a ampliação do uso de rede de dados e da internet e principalmente, pela difusão das economias de compartilhamento, que consistem numa modalidade comercial onde aqueles que participam estão em pé de igualdade (GAIA, 2019, p. 215), e se caracterizam pela diversificação e dinamicidade, associada na ênfase ao aluguel em detrimento da propriedade, o que, por si só, diferencia a relação de emprego clássica, onde uma das partes necessariamente é hipossuficiente.

De forma pragmática, temos que estas novas relações de trabalho do século XXI, em especial no mercado de trabalho por aplicativos, possuem uma série de características em comum, que são a informalidade, as baixas remunerações, a inexistência de segurança jurídica, a falta de regulamentação e que redundam, inevitavelmente, na precarização das relações de trabalho.

Coincidência ou não, as mesmas características acima elencadas também são observadas nos ideais neoliberais que defendem a flexibilização de direitos, sob o escopo de estimular a economia, que, no Brasil, está colapsada há anos sem perspectiva de criação de novos postos de trabalho, o que faz crescer exponencialmente do mercado informal de trabalho, sendo este o reflexo exato das novas modalidades de relações de trabalho do século XXI e que é exemplificado por dados do IBGE (MARTINS, 2019), os quais demonstram o recorde de trabalhadores sem carteira assinada.

Sob outra ótica, temos que essa informalidade e a ausência de regulamentação dessas relações acarreta outra drástica consequência, que é o ausência de arrecadação de tributos e encargos previdenciários e trabalhistas, consequência esta que afeta não apenas a parcela de trabalhadores que fica ainda mais marginalizada, por não ter salários-mínimos, férias, 13º ou amparo da previdência social, mas

também o próprio Estado que, cada vez mais, tem suas receitas comprometidas e necessita se valer de reformas para tentar compensar a defasagem surgida.

Dentro desse contexto e desta convergência dos tempos atuais, são inúmeros os exemplos de trabalhadores que prestam serviços para aplicativos de maneira totalmente informal e sem qualquer respaldo ou regulamentação jurídica, a exemplo dos motoristas do Uber, do Blablacar, do Cabify, dos entregadores do Rappi, do Ifood, o Uber Eats, dos locatários do AirBnb, dos desenvolvedores de aplicativos da Apple e do Google, entre inúmeros outros.

Por uma questão de objetividade, o presente artigo se restringirá a abordar da relação mais habitual destas, qual seja a de motoristas do aplicativo Uber, contudo as conclusões obtidas em relação a presente análise podem ser estendidas aos demais exemplos já mencionados.

2.REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO CASO DE MOTORISTAS DO APLICATIVO UBER

2.1.O APLICATIVO UBER EM SUA ESSÊNCIA

O Uber é uma empresa de tecnologia, que está em mais de 700 cidades e 63 países e que se baseia em uma economia de compartilhamento, tendo como objetivo ligar pessoas, mobilidade e trabalha para moldar o futuro com a tecnologia de carros semiautônomos e com o transporte aéreo urbano, ajudando as pessoas a pedir entrega de comida de forma rápida e econômica, facilitando o acesso à assistência médica, criando novas soluções para o transporte de cargas e possibilitando que as empresas simplifiquem as viagens de colaboradores (UBER, 2019).

Das informações que o próprio aplicativo fornece em seu site, temos que a empresa se denomina como uma empresa de tecnologia que apresenta soluções, mas não presta serviços efetivamente e se socorre de terceiros para ajudar a concretizar as suas propostas, o que representa a chamada economia compartilhada, tanto é que no próprio site, a empresa esclarece que não é uma empresa de transporte, não é um aplicativo de taxi, não é serviço de carona paga e, principalmente, que não emprega nenhum motorista e nem é dona de nenhum carro (UBER, 2019).

Em contrapartida, apesar das características apontadas em seu site, a referida empresa auferir lucros e possui um valor de mercado de mais de 80 (oitenta) bilhões de dólares, sua plataforma atende milhões de usuários e gera renda para outros inúmeros milhões de prestadores de serviços, razão pela qual a regulamentação da sua atuação se faz mais do que necessária (POZZI, 2019), por uma série de fatores.

2.2 A NECESSIDADE REGULAMENTAÇÃO JURÍDICA DO APLICATIVO UBER E OS OBSTÁCULOS PARA SUA CONCRETIZAÇÃO

A inovação tecnológica é inevitável. A regulamentação destas inovações é escolha dos legisladores. E no Brasil, a regulamentação do Uber é uma das situações que mais gerou e ainda gera controvérsias no mundo jurídico.

Em linha gerais, a regulamentação desta ferramenta tecnológica é de imperiosa necessidade, por uma série de fatores: concorrência com outros meios de transporte; regulamentação da arrecadação tributária; proteção dos trabalhadores face abusos; entre diversas outras razões.

A questão é como concretizar essa regulamentação, sem que haja um desvirtuamento da atividade praticada, a manutenção da sua essência e da competitividade no mercado, proporcionando ao consumidor final a excelência dos serviços ofertados?

No que tocante aos aspectos trabalhistas e os reflexos desta regulamentação, apesar da inexistir legislação específica e das possíveis divergências, temos que o entendimento já está sendo consolidado pelos tribunais pátrios.

Em um primeiro momento, restou reconhecido a existência da relação de emprego entre o motorista do aplicativo e a plataforma digital que permite a prestação de serviços, uma vez que alguns julgadores vislumbraram a presença de todas características deste tipo de relação.

Posteriormente, o entendimento foi reformulado pelos tribunais superiores e, atualmente vem prevalecendo o posicionamento de que a relação entre motoristas do aplicativo Uber e a empresa não possuem relação de emprego, sendo obreiro um tipo de trabalhador autônomo:

EMENTA: VÍNCULO DE EMPREGO. AUSÊNCIA DE REQUISITOS. A BOA-FÉ COMO ELEMENTO ESSENCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO. Para caracterizar relação de emprego faz-se necessária a configuração de todos os elementos fático-jurídicos desse instituto, quais sejam: que a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa física, com pessoalidade, onerosidade, subordinação jurídica e não eventualidade, conforme disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. Ausente um desses requisitos, não há como reconhecer o vínculo empregatício entre o autor e a primeira reclamada neste feito. Aqui há que se invocar outro elemento essencial a qualquer relação jurídica que se estabeleça entre pessoas ou entidades, que tem sido sempre desenhado nos arrais do Direito do Trabalho sob a mistificação de tratar-se de um direito de natureza protetiva: a boa-fé. Enquanto a Justiça do Trabalho, e seus operadores mais proeminentes - juízes, procuradores e advogados -, teimarem em desconhecer a importância do elemento ético-jurídico da boa-fé como um dos basilares da relação trabalhista, ela permanecerá abarrotada de processos e apenas supondo estar a distribuir renda e a fazer justiça social. (TRT da 3.ª Região; PJe: 0011434-14.2017.5.03.0185 (RO); Disponibilização: 08/03/2018; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Joao Bosco Pinto Lara).

CONFLITO NEGATIVO DE COMPETÊNCIA. INCIDENTE MANEJADO SOB A ÉGIDE DO NCP. AÇÃO DE OBRIGAÇÃO DE FAZER C.C. REPARAÇÃO DE DANOS MATERIAIS E MORAIS AJUIZADA POR MOTORISTA DE APLICATIVO UBER. RELAÇÃO DE TRABALHO NÃO CARACTERIZADA. *SHARING ECONOMY*. NATUREZA CÍVEL. COMPETÊNCIA DO JUÍZO ESTADUAL.

1. A competência *ratione materiae*, via de regra, é questão anterior a qualquer juízo sobre outras espécies de competência e, sendo determinada em função da natureza jurídica da pretensão, decorre diretamente do pedido e da causa de pedir deduzidos em juízo. 2. Os fundamentos de fato e de direito da causa não dizem respeito a eventual relação de emprego havida entre as partes, tampouco veiculam a pretensão de recebimento de verbas de natureza trabalhista. A pretensão decorre do contrato firmado com empresa detentora de aplicativo de celular, de cunho eminentemente civil. 3. As ferramentas tecnológicas disponíveis atualmente permitiram criar uma nova modalidade de interação econômica, fazendo surgir a economia compartilhada (*sharing economy*), em que a prestação de serviços por detentores de veículos particulares é intermediada por aplicativos geridos por empresas de tecnologia. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma. 4. Compete a Justiça Comum Estadual julgar ação de obrigação de fazer c.c. reparação de danos materiais e morais ajuizada por motorista de aplicativo pretendendo a reativação de sua conta UBER para que possa voltar a usar o aplicativo e realizar seus serviços. 5. Conflito conhecido para declarar competente a Justiça Estadual. (STJ; CONFLITO DE COMPETÊNCIA Nº 164.544 - MG (2019/0079952-0) Disponibilização: 04/09/2019; Órgão Julgador: Nona Turma; Relator: Ministro Moura Ribeiro). (STJ, 2019)

Após o advento da reforma trabalhista, fora criado um novo tipo de contrato de trabalho que também prescinde de subordinação efetiva e de habitualidade: o contrato de trabalho intermitente.

Esta nova modalidade de contrato de trabalho, previsto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Art. 443, § 3º CLT, é aquela na qual o labor é prestado de

forma não contínua, ocorrendo “alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em hora, dias ou meses” (BRASIL, 1943).

As semelhanças entre as duas modalidades de relação de trabalho são claras, e diante desta recente mudança legislativa, é de se indagar se motorista de aplicativo Uber também não pode ser considerado empregado na modalidade de trabalho intermitente?

Apesar da similitude do tipo da prestação de serviço, na atual sistemática do Uber, temos que os posicionamentos mais recentes no sentido de não se reconhecer a relação de emprego, se afiguram mais acertados, vez que os motoristas vinculados a referida plataforma tecnológica não podem ser considerados empregados, pois estão ausentes as características da relação de emprego, notadamente a subordinação e a habitualidade.

Todavia, apesar deste entendimento que caminha para ser consolidado na seara trabalhista, é inegável que o tema ainda necessita ser melhor regulamentado em outras searas, para que sejam prevenidos abusos, para que direitos básicos sejam resguardados e para evitar uma exploração demasiada dos trabalhadores que possa redundar em mais um grupo de pessoas desamparadas que tenha que se valer da proteção estatal quando não puderem mais trabalhar ou quando o mercado estiver saturado.

Nesse ponto, destacamos a posição de Juliana Tavares Coelho e Maria Aurea Cecato (2017, p. 269-270), para quem a existência de subordinação em diferentes matizes, aspirando-se aí uma nova tarifação doutrinária, qual seja a, a de parassubordinação:

(...) em certa medida a direção do trabalho do motorista pelo Uber. Com efeito, é o software que define o preço do serviço e chega até mesmo a receber o pagamento, sem que haja qualquer interferência do “parceiro”, há definições do padrão de atendimento, o motorista apenas pode ser acionado por intermédio da plataforma digital, sendo expressamente proibido pegar passageiros fora do aplicativo. Não bastasse isso, o Uber ainda conta com um sistema disciplinar embasado na avaliação dos passageiros após a prestação dos serviços. Dessa forma, resta perceptível que a relação entre o Uber e seus motoristas tem traços que deixam margem à interpretação de que eles de fato são autônomos, e em outro extremo, empregados. Não é ocioso destacar que a forma como é desenvolvida a prestação de serviços parece se aproximar bastante do conceito doutrinário de parassubordinação, que também é objeto de debates acalorados no âmbito trabalhista.

De tal modo, apesar de se considerar, *prima facie*, inexistente qualquer vínculo de emprego no modelo de negócios sob exame, persiste, ainda, na doutrina e na jurisprudência elevado grau de insegurança quanto aos limites legais do trabalho em plataformas digitais que conectam empresas estruturadas - na maioria das vezes, multinacionais - e colaboradores que assumem diversos riscos para desenvolver atividade econômica complexa, sem a partilha adequada com os “tomadores” de serviço³.

2.3 AS REGULAMENTAÇÕES JÁ EXISTENTES E A LEI 13.640/2018

Ao longo dos anos, de 2014, quando o Uber chegou ao Brasil, até o advento da Lei 13.640/2018, diversas leis estaduais e municipais tentaram regulamentar o transporte de passageiros por meio de aplicativos, o que fez que surgissem diversas legislações, com as mais variadas vertentes proibindo ou permitindo este tipo de transporte.

Em comum, seja qual fosse a previsão e a finalidade das leis, era o fato de que havia interesse de categorias de trabalhadores e empresas por trás, com o intuito de obterem benefícios – taxistas tentando impedir a regulamentação do Uber ou motoristas de aplicativo defendendo que o trabalho dos motoristas fosse regulamentado sem que fossem colocados empecilhos.

Outra coincidência é fato de que todas as leis editadas passaram a ser questionadas quanto a sua constitucionalidade, sejam por violar a livre iniciativa, sejam por permitir uma concorrência desleal, discussões estas que se arrastam quase que até a atualidade no Supremo Tribunal Federal.

³ Exemplo bastante dessa permanente tensão é a recente decisão do Tribunal Regional do Trabalho que reconheceu a relação de emprego entre um motoboy entregador e a empresa iFood.com Agência de Restaurantes Online S.A., conforme voto da desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, relatora do processo 0010761-96.2019.5.03.0008 (RORSum). No acordão, fala-se objetivamente em "uberização das relações de emprego", com a confirmação de que se tratava de relação de trabalho nos termos dos artigos 2º e 3º da CLT, e a aplicação do primado da verdade real e da primazia da realidade sobre a forma. A relatora destacou, ainda, a existência de fraude, conforme o artigo 9º da CLT, e reconheceu o vínculo de emprego no caso. Foi determinando para a Corte, o fato de que empresa transferia parte do controle sobre os serviços prestados pelos entregadores para os chamados operadores logísticos, sem, contudo, delegá-lo de forma integral e completa, o que se extrai do próprio manual do entregador e da política de privacidade, que, ressalvadas cláusulas especiais tais como condições de pagamento, aplicam-se aos entregadores diretamente cadastrados no aplicativo, bem como aos vinculados por meio de operadores logísticos. Portanto, a desembargadora concluiu que “houve mera transferência parcial do controle exercido pela iFood sobre o trabalho do autor”. Para ela, o fato de ter sido o motoboy quem, efetivamente, assumia o risco da forma de trabalho, sem autonomia, evidenciava “mera transferência ilícita dos riscos do negócio, em evidente ofensa ao princípio da alteridade”.

A Lei 13.640/2018 fora editada com o objetivo de minimizar as incontáveis controvérsias acerca da matéria, tendo a referida lei estabelecido que será de responsabilidade exclusiva dos Municípios e do Distrito Federal regulamentar o serviço privado individual de transporte remunerado de passageiros, mediante regras e diretrizes impostas por lei federal, dentre as quais podemos citar: a necessidade de se cobrar tributos pela prestação dos serviços (ISS e taxas); a necessidade de que o motorista seja inscrito com contribuinte individual do INSS; a necessidade de que conste na Carteira Nacional de Habilitação, na categoria B ou superior, que o motorista exerce atividade remunerada; entre várias outras disposições (BRASIL, 2018).

A nova legislação ainda estabeleceu que não é mais possível a existência de legislações que impeçam a atividade de transporte privado de passageiros por meio de aplicativos, todavia caso haja regulamentação pelos Municípios e o Distrito Federal – que não é obrigatória – e o transporte seja desempenhado em contrariedade as normas estabelecidas, restará configurado o transporte ilegal de passageiros.

Apesar da nítida evolução e da melhoria quanto a regulamentação da matéria, é certo que a Lei 13.640/2018 não esgota o assunto e a possibilidade de que diferentes entes públicos regulem a mesma matéria pode acarretar o surgimento de novas discussões e continua permitindo a existência regulamentações discrepantes, face a permissividade presente em vários pontos da legislação.

2.4.DOS RISCOS DAS REGULAMENTAÇÕES ESPARSAS E EVENTUAIS DISPUTAS INTERPRETATIVAS DAS CORTES

A regulamentação jurídica, por mais essencial que seja, não pode divergir em pontos chaves e deve guardar sua essência, sob pena de se tornar carente de efetividade, afinal é imprudente permitir que a totalidade de municípios do Brasil – número que ultrapassa 5000 – legisle sobre normas e regulamentos diversos acerca de como a atividade dos aplicativos de transporte individual de passageiros deve ser.

A realidade, de forma extremamente pragmática, é que as empresas de tecnologia como o Uber ou prestadoras destes tipos de serviços têm potencial para operar esses aplicativos em todo território nacional, não sendo lógico que diferentes municípios estabeleçam tributos diversos, nem que hajam exigências acerca da

circulação dos veículos diversas e tampouco regras diversas para os passageiros, tarifas diferenciadas, entre inúmeras outras possibilidades.

Caso estas situações se concretizem, o que é muito provável, face a pluralidade de ideias, de entendimentos e de interesses, corre-se o risco de inviabilizar o funcionamento do serviço, chegando até mesmo a descaracterizar sua essência e ocasionar prejuízos aos maiores interessados, que são os consumidores e a população em geral.

Dentro de todo este contexto, resta evidenciado que não só é possível a regulação jurídica de aplicativos como o Uber, como se faz imperiosa esta necessidade, pelos diversos fatores elencados no presente artigo. Todavia, a solução mais acertada, com escopo de se evitar a existência de legislações discrepantes, é que a regulamentação seja exercida por um único ente público, qual seja, a União Federal, que é pessoa jurídica de Direito Público que, por força constitucional, possui a competência para legislar sobre trânsito e transporte.

O debate acerca da existência de vínculo de emprego em modelos de negócios como o Uber e outros aplicativos de transporte individual de passageiros, além de aplicativos de entregas de produtos (vg Rappi, Loggi, James, entre outros) parece distante de um ponto final.

Com efeito, essa indefinição que permeia a regulação de novas tecnologias é um fenômeno mundial, como exemplifica o Código Laboral da Califórnia (Estados Unidos da América, aprovado em setembro de 2019 e que veio consagrar o entendimento esposado pela Suprema Corte daquele Estado no célebre caso *Dynamex*, de abril de 2018 (CARELLI, 2019).

No citado precedente, houve sensível evolução na prevenção e combate à fraude na utilização de trabalho autônomo (“independent contractors”) para esconder relações de emprego convencionais, substituindo o teste até então utilizado pelo sistema legal para caracterizar a existência de vínculo de emprego (o “Borello Test”), pelo chamado “*ABC Test*”, segundo o qual motoristas de aplicativos de transporte individual de passageiros podem facilmente ser enquadrados como empregados. Isso porque o “*Labor Code*” traz em seu art. 621 o referido teste, que se trata de uma verificação (“check”) de presunção de emprego formal, baseada na premissa de que “qualquer indivíduo que fornece trabalho ou serviços em troca de remuneração tem o

status de empregado e não de trabalhador autônomo, a menos que a empresa contratante demonstre todas as seguintes condições”:

- (A) A pessoa está livre do controle e direção da entidade contratante em relação à execução do trabalho, tanto em relação ao disposto no contrato quanto de fato;
- (B) A pessoa executa trabalho que está fora do curso normal dos negócios da entidade contratante.
- (C) A pessoa habitualmente atua em atividade comercial, ocupação ou negócio estabelecido e independente da mesma natureza que o trabalho a ser executado.

Portanto, ao contrário do Brasil em que a caracterização do vínculo de emprego se dá a partir de elementos constitutivos da categoria jurídica, no *Labor Code* californiano se inverte o “ônus” da caracterização de vínculo, por assim dizer, para estipular exceções ao que se pode presumir como modalidade de trabalho, pelo simples fato de ser oneroso (CARELLI, 2019).

CONCLUSÃO

O estudo proposto sobre o mercado de trabalho por aplicativos e a sua possibilidade de regulamentação jurídica, notadamente no caso da plataforma digital Uber, fez uma análise das relações de trabalho da pós-modernidade, constatando as acentuadas mudanças existentes destas no século XXI.

A principal razão destas transformações é a tecnologia que se expande em todos segmentos da indústria, do comércio ou na prestação de serviços e influencia a vida cotidiana do homem em vários aspectos, seja para produção de um equipamento de alta complexidade, seja para marcação de uma consulta médica ou mesmo para pedir um transporte.

Diante destas mudanças de paradigmas, temos uma completa revolução do mercado de trabalho, o qual passa a ter como característica principal a informalidade, além das baixas remunerações, da inexistência de segurança jurídica, da falta de

regulamentação e que redundam, inevitavelmente, na precarização das relações de trabalho.

De formas ainda mais específica, temos o Uber como o maior exemplo dessa revolução digital o qual impacta as relações laborais e sociais e que, apesar de auferir lucros, de ter um valor de mercado estratosférico, de atender milhões de usuários e gerar renda para outros milhares de usuários, se intitula apenas com uma empresa de tecnologia que não é uma empresa de transporte, que não é um aplicativo de taxi, que não é serviço de carona paga e, principalmente, que não emprega nenhum motorista e nem é dona de nenhum carro.

Dentro desse contexto, é que surge a discussão acerca da possibilidade de regulamentação deste tipo de serviço, a qual passa a ser uma urgente necessidade, não apenas no que diz respeito aos aspectos trabalhistas, mas também com relação aos demais pontos, o que culmina com a promulgação da Lei 13.640/2018, que tentou por fim as diversas discussões sobre o tema da legalidade ou não dos transportes de passageiros individual por particulares através de aplicativos.

A análise realizada constata ainda que, apesar da nítida evolução quanto a regulamentação da matéria, a Lei 13.640/2018 não esgotou o assunto e ainda criou a possibilidade de que diferentes entes públicos regulem a mesma matéria, podendo diferentes municípios estabelecerem regras e exigências diversas sobre a atuação dos aplicativos, o que por consequência gera inseguranças e gera o potencial risco de inviabilizar o funcionamento do serviço e ocasionar prejuízos a população, que é a maior beneficiária destas novas tecnologias.

Frente a essas circunstâncias peculiares sobre um tema tão relevante, temos que a regulamentação existente é ineficiente e inadequada em certos aspectos e necessita ser aperfeiçoada, com o intuito de se evitar a criação novas legislações discrepantes, devendo a União Federal exercer seu direito constitucional de legislar privativamente sobre trânsito e transporte.

REFERÊNCIAS

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

BOUMAN, Zygmunt. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 10 ago. 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 jul. 2019.

BRASIL. **Lei 13.640/2018**. Brasília, DF: Presidência da República, Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/L13640.htm. Acesso em: 09 set. 2019.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de competência nº 164.544 - MG (2019/0079952-0)** – Brasília. Relator: Moura Ribeiro, 04 de setembro de 2019. Disponível em: <http://www.stj.jus.br/sites/portaltj/Paginas/Comunicacao/Noticias/Motorista-de-aplicativo-e-trabalhador-autonomo--e-acao-contra-empresa-compete-a-Justica-comum.aspx> . Acesso em: 11 set. 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso ordinário PJe 0011434-14.2017.5.03.0185** – Minas Gerais. Relator: Joao Bosco Pinto Lara, 08 de março de 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber>. Acesso em 11 set. 2019.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. É aprovada na Califórnia lei que considera empregados os trabalhadores de aplicativos. Jota. São Paulo, 20 set. 2019. Disponível em: <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/e-aprovada-na-california-lei-que-considera-empregados-os-trabalhadores-de-aplicativos-20092019>. Acesso em 11 dez. 2019.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 17. ed. São Paulo: Paz e Terra. 2016.

COELHO, Juliana Tavares; e CECATO, Maria Aurea Baroni. A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro. **Cadernos de Direito Actual**, Santiago de Compostela, n. 7 [extraordinário], p. 257-271, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e direitos fundamentais**. São Paulo: LTr, 2012.

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

NUNES, Antônio José Avelãs. **Os trabalhadores e a crise do capitalismo**. Florianópolis: Emporio do Direito, 2016.

MARTINS, Gabriel. **Desemprego cai para 11,8% em julho, mas trabalho sem carteira bate recorde**. 2019. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/desemprego-cai-para-118-em-julho-mas-trabalho-sem-carteira-bate-recorde-23915298>. Acesso em 08 de setembro de 2019.

OLIVEIRA, Amanda. **Brasileiros montam loja do futuro: sem atendente e que faz delivery de tudo.** 2018. Disponível em: <https://revistapegn.globo.com/Banco-de-ideias/Varejo/noticia/2018/08/brasileiros-montam-loja-do-futuro-sem-atendente-e-que-faz-delivery-de-tudo.html>. Acesso em 17 jul. 2019.

POZZI, Sandro. **Uber estreia na Bolsa com valor de mercado de 82,4 bilhões de dólares.** 2019. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/09/economia/1557399108_045920.html. Acesso em 08 set. 2019.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho esquematizado.** São Paulo: Saraiva, 2013.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2014.

UBER, Brasil. **Criamos oportunidades ao colocar o mundo em movimento.** Disponível em: <https://www.uber.com/br/pt-br/about/>. Acesso em 07 set. 2019.

UBER, Brasil. **Fatos e Dados sobre a Uber.** Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em 07 set. 2019.