

Assim, é possível observar uma relação diretamente proporcional entre o risco país e a variação cambial do dólar. Entre os anos de 2015 e 2016, por exemplo, o EMBI+ passou de um retorno positivo de 98,11% para um retorno negativo de 38,35%; o dólar realizou o mesmo movimento de retorno, passando de 45% para 19,30% negativo no período de um ano.

Tabela 2 - Análise de Regressão

<b>R múltiplo</b>	0,915549305
<b>R-Quadrado</b>	0,83823053
<b>R-quadrado ajustado</b>	0,730384217
<b>Erro padrão</b>	0,287125101
<b>Observações</b>	6

*Fonte: Elaborado pelos autores, 2019.*

Com os resultados acima na Tabela 2, apresentando um intervalo de confiança de 90%, é possível afirmar que o risco país está relacionado com as variações do índice Bovespa e da cotação do dólar. Com os resultados obtidos é possível inferir que o risco brasileiro apresenta quase que em sua totalidade (73%) características e influência advindas de 2 indicadores, o primeiro um índice de ações da bolsa de valores, Ibovespa, e o segundo um indicador macroeconômico, no caso a taxa de câmbio.

Com uma visão extra, a relação entre Ibovespa e taxa de câmbio indica que os valores do Ibovespa têm uma baixa capacidade de predição sobre a série da taxa de câmbio. O Gráfico 1, demonstra que o Ibovespa responde de forma negativa a uma variação da taxa de câmbio.

# MERCADO DE APLICATIVOS: IMPLICAÇÕES NO MERCADO DE TRABALHO EM VIRTUDE DE RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO NO BRASIL

Djalma Otávio Moreaux Nunes<sup>24</sup>

Marcelo de Sá Mendes<sup>25</sup>

Rodrigo Santana<sup>26</sup>

## Introdução

Este artigo objetiva avaliar possíveis impactos no mercado de trabalho de economia compartilhada, em virtude de decisões judiciais que tem reconhecido o vínculo empregatício entre o usuário de aplicativo para prestação de serviço e a empresa fornecedora da plataforma.

Na lógica econômica, o ponto ótimo de equilíbrio numa economia se dá pela interação das curvas de oferta e de demanda. O mesmo ocorre no mercado de trabalho. De um lado tem se os ofertantes da força de trabalho – trabalhadores – e de outro os demandantes – empresas. Assim, dado o valor dos salários (preço) e o nível de emprego (quantidade) as forças de mercado, sem interferências, garantem o equilíbrio pela lei da oferta e demanda.

Nos últimos anos tem se observado um grande avanço das tecnologias disruptivas, notadamente no que a literatura convencionou denominar de economia compartilhada. Nesse mercado, além do ganho tecnológico elevar a produtividade, nota-se um aumento da oferta de bens e serviços, maior competição, redução de preços, ampliação de possibilidades de escolha pelos usuários finais e, como resultado, elevação do bem-estar social.

Além disso, no âmbito do mercado de trabalho, tem ocorrido significativas alterações nas relações trabalhistas. O modelo de contratação tradicional – relação direta entre empresa e empregado – tem migrado para um modelo descentralizado e com regras mais flexíveis. No caso de aplicativos, verificam-se empresas detentoras de plataforma em rede e usuários que utilizam a ferramenta para prestação de determinado serviço ao público.

A relação entre o ofertante da mão de obra – usuário do aplicativo que presta o serviço – e o demandante – empresa detentora da plataforma – dá-se no âmbito de um mercado

---

<sup>24</sup> Possui graduação em Ciência da Computação, pós-graduação em Redes de computadores e sistemas distribuídos, MBA em gestão estratégica de empresas. Atualmente é assessor da Diretoria de Tecnologia do Banco do Brasil e mestrando em Economia pelo IDP.

<sup>25</sup> Possui graduação em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Pós-graduado em Estudos Jurídicos Avançados pela Universidade Autônoma de Barcelona. É especialista em Direito Administrativo e Direito Processual Civil, ambas pelo IDP. Atualmente é Procurador do Estado de Roraima - categoria especial - lotado na Coordenadoria de Brasília da PGE/RR e Mestrando em Economia pelo IDP.

<sup>26</sup> Possui graduação em Economia pela UnB e especialização em Controle e Regulação de Infraestrutura. Atualmente é Assessor de Diretor na ANEEL e mestrando em Economia pelo IDP.

menos regulado, em que as interações entre as partes garantem o equilíbrio do mercado de trabalho.

Ocorre que, recentemente, algumas decisões judiciais no Brasil têm interferido nesse equilíbrio de mercado e estabelecido custos trabalhistas e inclusive reconhecimento de vínculos empregatícios entre esse tipo de usuário e as empresas que fornecem a plataforma.

Assim, visando analisar as possíveis implicações no mercado de trabalho, a seção seguinte abordará a economia compartilhada e a evolução da prestação de serviços por meio de aplicativos. A terceira seção apresentará alguns julgados no Brasil sobre o tema. Por sua vez, a quarta seção mostrará as possíveis implicações econômicas no mercado de trabalho e, por fim, será apresentada uma conclusão.

### **Economia Compartilhada – Prestação de Serviços em Aplicativos de Rede**

A tecnologia e a visão de serviço vêm mudando diversos aspectos do cotidiano. Da forma como nos locomovemos até o modo como nos relacionamos, tudo vem sendo transformado e “digitizado” no formato de aplicativos ou APP’s.

Desde as antigas videolocadoras até os atuais serviços de streaming, ou mesmo de concessionárias ou locadoras de veículos até serviços de transporte via aplicativos, a forma como consumimos vem sendo modificada baseada em um modelo de economia compartilhada.

Esse modelo, fundamentado no uso e compartilhamento dos bens e não mais na aquisição ou posse do ativo, vem sendo popularizado a cada dia no formato de serviços online para consumo, focados em compartilhamento, experiência do cliente e tecnologia.

No meio tecnológico, essa visão de tudo sendo entregue como um serviço é conhecida como XaaS ou Everything as a Service. Trata-se de uma evolução do modelo de computação em nuvem, em que componentes como software, infraestrutura e plataforma passaram a ser entregues como serviços sob demanda (SaaS, IaaS e PaaS, respectivamente). Do ponto de vista dos usuários desses serviços, o modelo tornou-se muito atraente em razão dos menores custos envolvidos, flexibilidade, escalabilidade automática e disponibilidade.

Verifica-se, por exemplo, que o XaaS contribuiu para que um vasto número de empreendedores, que antes tinham um elevado custo de transação para transformar suas ideias em negócios acessíveis a clientes, dada os elevados custos com a arquitetura tecnológica envolvida (rede, armazenamento, processamento, etc), conseguissem focar no desenvolvimento de produtos e serviços especializados, como pode ser verificado no alto índice de startups que se desenvolvem diariamente: Fintechs, Lawtechs, HRtechs, Healthtechs, Edtechs, entre outras.

Contudo, apesar dos benefícios que as novas tecnologias digitais trazem para a economia, outras situações vêm sendo debatidas com o advento desse novo mercado. Desde um carro autônomo que tenha que decidir entre a vida de um pedestre ou da pessoa no interior do carro, ou um algoritmo de uma empresa de cartões de crédito que através dos seus gastos pode criar curvas de utilidade individuais, até o direcionamento das escolhas de candidatos a cargos políticos.

Uma das situações que tem sido objeto de grande debate no Brasil, refere-se às relações de trabalho advindas da utilização de serviços por meio de aplicativos, como, por

exemplo, a relação entre a força de trabalho e a empresa do Uber e da Loggi, que será apresentado na seção seguinte.

### **A Visão dos Tribunais Acerca das (Novas) Relações de Trabalho em Plataformas de Tecnologia de Economia Compartilhada**

Os Tribunais no país têm começado a se debruçar sobre as implicações jurídicas das plataformas tecnológicas nos mais diversos aspectos como, por exemplo, no âmbito tributário e das relações de trabalho, diante das inovações trazidas e inexistência de regulações definidas, mesmo porque a não existência de intervenção do Estado, muitas vezes, é a própria resposta estatal para deixar o mercado regulamentar por si próprio.

Diante da novidade, verifica-se que os Tribunais estão conferindo interpretações contraditórias sobre as novas relações de trabalho introduzidas pelos aplicativos de tecnologia como Uber e Loggi, o que pode contribuir para aumentar a insegurança jurídica e elevar o custo de transação com implicações diretas na consolidação dessas plataformas no país.

Nesse sentido, é que, em decisão paradigmática sobre o tema, a Segunda Seção do Superior Tribunal de Justiça decidiu, por unanimidade, em setembro de 2019, no Conflito de Competência n. 164544, sob relatoria do Ministro Moura Ribeiro, que uma ação de reparação de danos morais e materiais ajuizada por um motorista de aplicativo do Uber deve ser da competência do juízo cível e não trabalhista, pelo critério de que o fato não caracteriza uma relação de trabalho. A decisão não foi objeto de recurso e transitou em julgado para servir de parâmetro para futuros casos no tribunal.

Na parte em que interessa, o acórdão<sup>27</sup> proferido pela Corte consignou o que segue.

“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”.

Em outra parte da decisão, o Tribunal firmou o seguinte entendimento.

“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”.

Ademais, dentre os fundamentos meritórios trazidos na decisão consta o fato de que não há vínculo empregatício, como se observa abaixo.

“A relação de emprego exige os pressupostos da pessoalidade, habitualidade, subordinação e onerosidade. Inexistente algum desses pressupostos, o trabalho caracteriza-se como autônomo ou eventual. A empresa UBER atua no mercado através

---

<sup>27</sup> A íntegra do acórdão pode ser extraído do endereço eletrônico [https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num\\_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF](https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ITA&sequencial=1857953&num_registro=201900799520&data=20190904&formato=PDF). Acesso em 6/12/2019.

de um aplicativo de celular responsável por fazer a aproximação entre os motoristas parceiros e seus clientes, os passageiros. Os motoristas de aplicativo não mantêm relação hierárquica com a empresa UBER porque seus serviços são prestados de forma eventual, sem horários pré-estabelecidos e não recebem salário fixo, o que descaracteriza o vínculo empregatício entre as partes”.

Importante ressaltar, porém, que a decisão do STJ não implica que a matéria esteja pacificada no âmbito da justiça. Isso porque algumas decisões em sentido diametralmente oposto estão sendo proferidas pela justiça do trabalho, reconhecendo o vínculo de emprego e determinando o pagamento de verbas trabalhistas para motoristas de aplicativos no país.

Em agosto de 2019, pouco antes da decisão do STJ, o TRT da 3ª Região (Minas Gerais), por meio da sua 11ª Turma, ao examinar o processo n. 0010806-62.2017.5.03.0011, decidiu à unanimidade, pela primeira vez, que o motorista da Uber é considerado empregado nos termos da lei em vigor.

Dentre os argumentos trazidos no acórdão<sup>28</sup> proferido sob a relatoria da Juíza Ana Maria Espi Cavalcanti, vale mencionar o que se segue.

“(…) A personalidade é patente. Como é de conhecimento desta Relatora, o autor, para trabalhar na UBER, procedeu à sua inscrição “on line”, individualizada. Sabe-se ainda que a Uber recomenda que durante a etapa de verificação da documentação, o motorista assista a uma série de vídeos informativos e de capacitação virtual no sítio eletrônico <http://t.uber.com.br.introcapitacao>. Para os motoristas que não possuem veículo, a Uber indica parceiros para aluguel e aquisição de veículos. (...) No entendimento desta Relatora não há dúvidas de que a reclamada controla e desenvolve o negócio, estabelecendo os critérios de remuneração de seus motoristas. Em contraposição, está o motorista, que se sujeita às regras estabelecidas pela UBER e ao seu poder disciplinário, como por exemplo, a desativação do trabalhador, com baixa/má reputação. (...) Além disso, destaco outro aspecto importante a denotar a subordinação: o motorista somente toma ciência do destino escolhido pelo usuário, quando o recebe em seu veículo e dá o comando de início da corrida. Logo, repito, não há elementos para se considerar que o autor seja parceiro da UBER. Verifica-se, pois, na relação havida entre as partes, o poder de direção da reclamada, conduzindo o modus faciendi da prestação de trabalho. Configurada, pois, a subordinação jurídica. No caso, não há falar que o reclamante exercia as atividades por sua iniciativa e conveniência, auto organizando-se, sem se submeter ao poder de controle da empregadora. Isso porque, a UBER seleciona os motoristas; estabelece as regras, inclusive quanto aos carros que deverão ser utilizados na prestação de serviços; recebe reclamações de usuários e decide sobre elas; pode reduzir o valor da corrida, o que impacta diretamente na remuneração do motorista; enfim, domina todo o sistema. Assim, e uma vez presentes os pressupostos da personalidade, não eventualidade, subordinação jurídica, salário e prestação de serviços inerentes à atividade-fim da empresa (art. 2º e 3º da CLT), configurada ficou a relação de emprego entre as partes, no período compreendido entre 10/06/2016 e 02/02/2017, observados os limites da inicial, na função de motorista”.

O julgamento foi objeto de artigo publicado no site jurídico especializado Jota do dia 16 de agosto de 2019, firmado por Adriana Goulart Orsini e Ana Carolina Reis Paes Leme<sup>29</sup>, cuja consideração a seguir é importante seja transcrita.

<sup>28</sup> A íntegra do acórdão pode ser extraído do endereço eletrônico <https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalheprocesso/00108066220175030011>. Acesso em 6/12/2019.

<sup>29</sup> Extraído do endereço eletrônico <https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/trt3-reconhece-que-motorista-da-uber-e-empregado-16082019>. Acesso em 6/12/2019.

“o fato de o motorista arcar com as despesas do veículo, na realidade, é, talvez, a face mais perversa das condições impostas pela empresa para o trabalho via aplicativo Uber. Com isso, transfere para o empregado o risco do negócio, pois, sendo uma empresa que fornece serviço de transporte, deveria ter veículos para tal ou remunerar por aluguel o veículo de propriedade do motorista. O veículo é uma ferramenta para a prestação dos serviços de transporte e para a realização do real objetivo social da Uber. Face às características e considerações acima, fáticas e também jurídicas, é possível dizer que o vínculo de emprego existe”.

Em outro julgamento, desta feita no TRT da 15ª Região, a 2ª Vara do Trabalho de Campinas, em abril deste ano, o juiz Bruno da Costa Rodrigues, nos autos do processo n. 0011594-77.2017.5.15.0032, condenou a empresa Uber no pagamento de verbas trabalhistas sob o argumento de que “a empresa tem controle total da jornada de trabalho do reclamante por meio de algoritmos e GPS” e que “é um serviço de transporte que explora o trabalho humano sem autonomia do trabalhador”.

Segundo matéria publicada pelo site jurídico Consultor Jurídico<sup>30</sup>, em 21 de outubro de 2019, o magistrado partiu do seguinte raciocínio.

“a empresa é responsável por fixar um preço e emitir recibo para o serviço prestado pelo trabalhador. A decisão também é fundamentada no fato da Uber impor punições por condutas como cancelamento de corridas, acelerações e freadas bruscas detectadas pelo monitoramento por satélite. A decisão também aponta que a escolha do horário de trabalhar não significa autonomia, constituindo mera cláusula do contrato de emprego, e que a Uber adota instrumentos psíquicos para exigir mais trabalho e controlar demanda.”

Por fim, vale a pena transcrever parte da nota emitida pela empresa no referido portal<sup>31</sup>.

“A Uber esclarece que a decisão, publicada em 23/04/19, é de primeira instância e representa entendimento isolado. Nos últimos anos, os tribunais brasileiros vêm construindo sólida jurisprudência confirmando o fato de não haver relação de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, apontando a inexistência de onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, requisitos que configurariam o vínculo empregatício.

Os motoristas parceiros não são empregados e nem prestam serviço à Uber, eles são profissionais independentes que contratam a tecnologia de intermediação digital oferecida pela empresa por meio do aplicativo. Os motoristas escolhem livremente os dias e horários de uso do aplicativo, se aceitam ou não viagens e, mesmo depois disso, ainda existe a possibilidade de cancelamento. Não existem metas a serem cumpridas, não se exige número mínimo de viagens, não existe chefe para supervisionar o serviço, não há obrigação de exclusividade na contratação da empresa e não existe controle ou determinação de cumprimento de jornada.”

<sup>30</sup> Extraído do endereço eletrônico <https://www.conjur.com.br/2019-out-21/juiz-reconhece-vinculo-entre-uber-motoristacondena-empresa>. Acesso em 6/12/2019.

<sup>31</sup> Extraído do endereço eletrônico <https://www.conjur.com.br/2019-out-21/juiz-reconhece-vinculo-entre-uber-motoristacondena-empresa>. Acesso em 6/12/2019.

Em artigo publicado no site Justificando<sup>32</sup>, ainda em 2016, José Eduardo Chaves alertava o seguinte.

“O Direito do Trabalho atual não sabe lidar com essa nova wikieconomia e com as externalidades positivas e negativas da rede. Por um lado, acaba por sufocar as autênticas iniciativas de economia solidária que as novas tecnologias suscitam e, por outro, não tem instrumentos para reprimir a captura que o neocapitalismo cognitivo perpetra contra a colaboração social em rede.”

O que se percebe é que a matéria necessita ser pacificada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, a fim de dar ampla segurança jurídica para o mercado, como forma de não obstaculizar a entrada de novas formas e ferramentas de economia compartilhada.

A decisão acima mencionada proferida pelo STJ dá um norte positivo para definir a inexistência de relação de emprego clássica no modelo. Porém, diante da peculiaridade processual no país, entende-se que o TST tem a atribuição de pacificar o tema na justiça trabalhista, especialmente definindo que, nos termos da lei em vigor, não existe relação laboral a ser estabelecida. Isso é o que se espera possa acontecer como forma de uniformizar a matéria e evitar as judicializações.

A seguir, é apresentada uma avaliação econômica, em termos de salário e nível de emprego, das possíveis implicações de reconhecimento de vínculo empregatício no mercado de trabalho das plataformas de economia compartilhada.

### **Aspectos Econômicos da Imposição de Vínculo Empregatício, pelo Judiciário, no Mercado de Trabalho de Aplicativos de Economia Compartilhada**

Do ponto de vista econômico, a análise será feita considerando dois cenários, numa perspectiva neoclássica de equilíbrio entre oferta e demanda do mercado de trabalho. No eixo horizontal tem-se o nível de emprego (E) e no vertical o salário (S).

Primeiro, demonstra-se como o equilíbrio no mercado de trabalho se daria num contexto de livre negociação entre a plataforma do aplicativo (lado da demanda por trabalho) e os usuários prestadores de serviço (lado da oferta de trabalho). Posteriormente, avalia-se qual o novo ponto de equilíbrio, caso seja fixada obrigatoriedades trabalhistas para o fornecedor da plataforma com impactos nos custos da empresa<sup>33</sup>.

Na Figura abaixo, nota-se que diante de um modelo de livre negociação entre as partes o ponto de equilíbrio no mercado de trabalho é obtido no cruzamento das curvas de oferta ( $O_1$ ) e de demanda ( $D_1$ ) de trabalho. O ponto  $E^*$  e  $S^*$  é o nível de otimização deste mercado, em que se considera de pleno emprego, uma vez que as curvas de oferta e de demanda se ajustam de acordo com o preço (salário) e a quantidade (nível de emprego) estabelecidas em cada momento.

<sup>32</sup> Extraído do endereço eletrônico <http://www.justificando.com/2016/04/28/caso-uber-regularizacao-pode-ser-beneficapara-os-motoristas-e-para-o-mercado/>. “Caso Uber: regularização pode ser benéfica para os motoristas e para o Mercado”.

<sup>33</sup> A análise se baseia no trabalho de Gruber, J. “The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile”. Massachusetts Institute of Technology and National Bureau of Economic Research (2001).

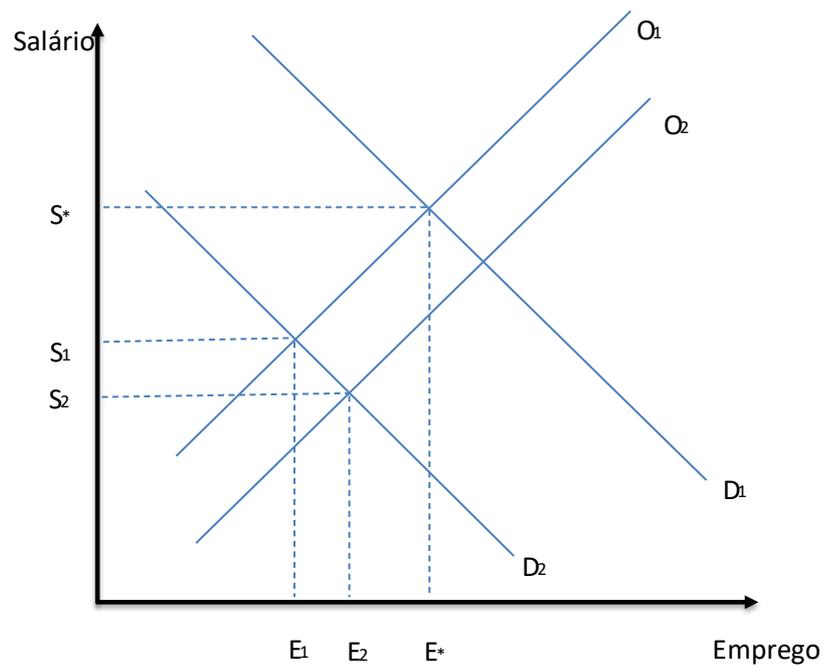


Figura – Incidência de taxaço no mercado de trabalho

Por sua vez, diante de um novo contexto em que para ocorrer as negocia es são impostas, a priori, novas obriga es para o demandante da força de trabalho (empresa detentora da plataforma de aplicativo), tem-se, por conseguinte, implica es no equil rio  timo.

De início, a curva de demanda se mover  para baixo, de  $D_1$  para  $D_2$ , resultando em menores salários e redu o do nível de emprego, e o novo ponto de equil rio do mercado se dará em  $E_1$  e  $S_1$ . Trata-se de um movimento natural de mercado, uma vez que houve aloca o de custos para empresa, via obriga es trabalhistas, dada decisões de reconhecimento de vínculos empregatícios, que anteriormente não estavam previstos nessas transa es.

Importante compreender que se trata de um modelo teórico e o real impacto no nível de emprego (redu o de  $E^*$  para  $E_1$ ) e salário (redu o de  $S^*$  para  $S_1$ ) dependerá das elasticidades das curvas de oferta e de demanda. Ou seja, da sensibilidade do repasse de custos da empresa para os trabalhadores dada a resposta dos ofertantes da força de trabalho frente a redu o salarial.

Para melhor compreensão, imagine que haja uma redu o salarial que ocasione uma redu o mais que proporcional na oferta de trabalho (Elasticidade  $> 1$ ). Nesse caso, está-se diante de uma curva de oferta de trabalho totalmente elástica, em que não haverá impacto no nível de salário. Por outro lado, caso a redu o salarial em nada impacte a oferta de trabalho (Elasticidade  $< 1$ ), está-se diante de uma curva de oferta de trabalho totalmente inelástica que absorveu todo o aumento de custo da empresa proveniente do reconhecimento de vínculo empregatício.

Retornando ao exemplo do gráfico, em que se assume um certo grau de elasticidade nas curvas de oferta e de demanda, pesquisadores alegam que o equil rio não finalizar  em  $E_1$  e  $S_1$ . Isso porque se assumir que as novas obriga es trabalhistas da empresa retornem de fato em benefício para a força de trabalho, haverá um certo grau de aceite da redu o salarial com menor impacto no nível de emprego. Nesse caso, a curva de oferta se desloca de  $O_1$  para