

UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE
FACULDADE DE DIREITO

NAYANE KAREN SANTOS ROSA

ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SEGUNDO AS PLATAFORMAS DIGITAIS
DE TRANSPORTES:

A impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados.

São Paulo - SP

2020

NAYANE KAREN SANTOS ROSA

ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SEGUNDO AS PLATAFORMAS DIGITAIS
DE TRANSPORTES:

A impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados.

Trabalho de Conclusão de curso, apresentado à Faculdade de Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

Orientador: PAULO FERREIRA SOARES

São Paulo - SP

2020

NAYANE KAREN SANTOS ROSA

ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SEGUNDO AS PLATAFORMAS DIGITAIS
DE TRANSPORTES:

A impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados.

Trabalho de Conclusão de curso, apresentado à Faculdade de Direito, da Universidade Presbiteriana Mackenzie, como requisito parcial para a Obtenção do grau de Bacharel em Direito.

São Paulo, 16 de junho de 2020

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr.

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr.

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Prof. Dr.

Universidade Presbiteriana Mackenzie

Dedico este trabalho aos meus queridos pais que sempre me incentivaram e apoiaram durante todos esses anos. Obrigada, amo vocês!

ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SEGUNDO AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE: A IMPOSSIBILIDADE DO RECONHECIMENTO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS COMO EMPREGADOS

Nayane Karen Santos Rosa¹

RESUMO

A presente pesquisa tem como foco principal abordar a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativos. A abordagem do impedimento do vínculo, justifica-se com base, no crescimento da cultura de compartilhamento e com isso, o surgimento de grandes empresas de economia compartilhada, como é o exemplo da Uber e 99 POP. Essas empresas estão em constante crescimento, dessa forma, têm movimentando a economia mundial e influenciando diversas formas de negócio, revolucionando o mercado com forte impacto nas relações de trabalho. Com o levantamento e análise de informações ao longo do estudo foi possível concluir que nenhum dos requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, estão presente na relação desenvolvida entre as plataformas e os motoristas. Sendo assim, é correto afirmar a impossibilidade de reconhecimento dos motoristas de aplicativos, como empregados das plataformas digitais de transporte.

Palavras-chave: Vínculo empregatício. Reconhecimento. Aplicativos. Motoristas.

ABSTRACT

This research has as main focus to address the impossibility of recognizing the employment bond between digital platforms and application drivers. The approach of preventing the link is justified based on the growth of the culture of sharing and with this, the emergence of large companies of shared economy, as is the example of Uber and 99 POP. These companies are constantly growing, so they have moved the world economy and influenced various forms of business, revolutionizing the market with a strong impact on labor relations. With the survey and analysis of information throughout the study it was possible to conclude that none of the requirements foreseen in arts. 2nd and 3rd of CLT, are present in the relationship developed between platforms and drivers. Therefore, it is correct to affirm the impossibility of recognizing application drivers, as employees of digital transportation platforms.

Keywords: Employment relationship. Recognition. Apps. Drivers.

¹ Bacharel em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Mackenzie. E-mail: nayaneksr95@gmail.com

SUMÁRIO: 1. Introdução 2. Evolução do Direito do Trabalho e os requisitos para reconhecimento do vínculo trabalhista. 2.1. Evolução do trabalho no Brasil. 2.2. Relação de trabalho versus relação de emprego. 2.2.1. Relação de Trabalho. 2.2.2. Relação de Emprego. 2.3. Requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício. 2.3.1 Pessoa física. 2.3.2. Pessoalidade. 2.3.3. Não eventualidade. 2.3.4. Subordinação. 2.3.5. Onerosidade. 3. Da atividade das plataformas digitais e sua regulamentação. 3.1 Economia compartilhada. 3.2. Funcionamento das plataformas digitais e sua regulamentação no Brasil. 4. Da impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais de transporte e os motoristas. 5. Conclusão. Referências

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa tem como foco principal abordar a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativos, levando em consideração a crescente demanda por esses serviços e os avanços tecnológicos nessa área. Dessa forma, vêm sendo constantes os questionamentos e debates sobre esse tema ainda muito controverso.

Discutir sobre o não reconhecimento do vínculo entre os motoristas e as plataformas revela-se necessário frente aos impactos que tal vínculo pode gerar aos aplicativos, aos usuários e aos próprios motoristas. As atividades desenvolvidas por esses condutores, caso sejam confundidas com uma relação de trabalho formal, enjuria o reconhecimento de obrigações trabalhistas, impactando assim, o bom andamento dos aplicativos e ocasionando a perda de autonomia dos motoristas, bem como o aumento dos repasses dos custos aos usuários finais.

Neste horizonte a discussão acerca do vínculo empregatício se põe na ordem do dia. Por tanto, o intuito do presente estudo é verificar a impossibilidade do reconhecimento desse vínculo entre os motoristas de aplicativos e as plataformas digitais, utilizando como problema de pesquisa, quais seriam os requisitos necessários para reconhecimento do vínculo trabalhista entre os motoristas de aplicativos e as plataformas de transportes digitais?

Para chegar ao produto final da discussão tem-se como objetivo geral, a verificação da impossibilidade de reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados das empresas de transporte de pessoas individuais. E como objetivos específicos (a) conceituar os requisitos para existência do vínculo empregatício em uma relação de trabalho; (b) caracterizar o funcionamento das plataformas digitais; (c) identificar se está presente algum dos requisitos do vínculo trabalhista (i) pessoa física; (ii) personalidade; (iii) não eventualidade; (iv) subordinação; (v) onerosidade, na relação entre as plataformas digitais e os motoristas; (d) analisar a impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos, como empregados das plataformas digitais de transporte.

Cabe destacar que a presente pesquisa leva em consideração o ensinamento de Dmtruk "A pesquisa bibliográfica é o primeiro passo de um trabalho científico. Por meio dela é possível coletar e verificar a parte teórica sobre os temas e assuntos que serão de interesse no andamento do trabalho científico". (DMITRUK, 2001, p. 123)

Desse modo, o presente trabalho consiste em pesquisa aplicada de caráter descritiva, visando a análise da impossibilidade de reconhecimento do vínculo entre as plataformas digitais e os motoristas de aplicativos. Nos quais os resultados serão apresentados de forma qualitativa,

a partir da coleta de informações de fontes secundárias, incluindo a revisão bibliográfica e documental, através das pesquisas em livros, artigos e revistas científicas, no período de março a maio de 2020.

A estruturação do artigo, se deu através de três capítulos, o primeiro vai trazer uma abordagem da evolução do trabalho no Brasil e os requisitos necessários para a configuração do vínculo empregatício. Já o segundo irá observar as atividades desenvolvidas pelas plataformas digitais e sua regulamentação. Por fim, o terceiro capítulo irá tratar da impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas digitais de transporte e os motoristas.

2 EVOLUÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E OS REQUISITOS PARA RECONHECIMENTO DO VÍNCULO TRABALHISTA

Para discorrer acerca da evolução do direito ao longo dos anos e seu constante desenvolvimento até chegar em sua atual fase, é necessário realizar diferenciações sobre relação de trabalho e relação de emprego, além de analisar cada um dos requisitos para reconhecimento do vínculo, previsto no artigo 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

2.1 Evolução do trabalho no Brasil

A noção de trabalho foi surgindo com o decorrer do tempo, tendo a sua regulamentação durante a revolução industrial. No entanto, conforme aduz Alexandrino, o trabalho sempre esteve algo presente na vida do ser humano:

[...] o trabalho é tão antigo quanto o homem. A partir do momento em o homem fixou-se a terra e organizou-se o sistema de trocas, ele deixou de trabalhar sozinho ou com sua família para o seu próprio sustento e surgiu a ideia de utilização do trabalho em benefício de pessoa diversa do próprio trabalhador. Desde então, o trabalho assumiu, ao longo do tempo determinadas formas, quais sejam, por exemplo: a escravidão, servidão, corporações até evoluir a ideia de emprego. (2006, p.1)

Nesse sentido, Almeida (2014, p. 29) vai dispor "inicialmente o trabalho era tido como punição, pois destinava-se unicamente aos escravos dos quais não se distinguiam os servos na chamada sociedade pré-industrial".

Assim, mesmo com as transformações sofridas ao longo do tempo, as relações de trabalhos seguem até os dias de hoje. Na atualidade, além de serem consideradas naturais, mais que isso, o serviço tornou-se necessário para sobrevivência e evolução da população.

Para Delgado o trabalho é:

[...] a palavra trabalho, embora ampla, tem uma inquestionável delimitação: refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica). Trabalho é atividade inerente a pessoa humana, compondo o conteúdo físico e psíquico dos integrantes da humanidade. É, em síntese, o conjunto de atividades produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim.
(2016, p. 295)

Destaca-se, portanto, a reformulação pela qual o trabalho passa deixando de ser algo forçado, remetido ao sofrimento, tornando-se necessário para o desenvolvimento humano.

Assim sendo, o exercício do labor se dará de maneira voluntária, para o próprio desenvolvimento e sustento pessoal do indivíduo.

No Brasil o direito do trabalho como é conhecido hoje, surge no governo de Getúlio Vargas, na revolução de 1930 e nesse contexto há grande mudanças como a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. É durante o governo de Vargas, é iniciada a criação da legislação trabalhista, que é aprovada em 1943, como ficou conhecida até hoje. Com a Constituição Federal de 1988, os direitos dos trabalhos foram elevados a categoria de direitos fundamentais. (LENZA, 2019).

2.2 Relação de trabalho versus relação de emprego

Durante os próximos parágrafos, será realizada uma sucinta diferenciação entre relação de trabalho e relação de emprego, levando em consideração, os impactos que podem acarretar as plataformas de transportes digitais e aos motoristas. Já que sua errônea classificação, pode ocasionar a classificação desses motoristas como empregados.

2.2.1 Relação de Trabalho

As relações de trabalhos, são aquelas que englobam todas as relações jurídicas, sendo que essa é gênero, diferentemente das relações de empregos, que são tidas, como uma de suas espécies (LENZA, 2019). Sendo assim, resta claro que esses dois termos, embora se assemelhem não se confundem, dado são completamente diferentes.

No que diz respeito as relações de trabalhos, para Delgado (2016, p. 333):

A expressão relação de trabalho englobaria, desse modo, a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e outras modalidades de pactuação de prestação de labor (como trabalho de estágio, etc.) Traduz, portanto, o gênero a que se acomodam todas as formas de pactuação de prestação de trabalho existentes no mundo jurídico atual.

Corroborando, Sergio Pinto, através dos seus ensinamentos sobre a relação contratual, que a depender de suas características, essa pode ser encontrada tanto na relação de trabalho, quanto na relação de emprego (MARTINS, 2010, p. 86).

Contrato de trabalho é gênero, e compreende o contrato de emprego. Contrato de trabalho poderia compreender qualquer trabalho, como a do autônomo, do eventual, do avulso, do empresário etc. Contratado de emprego diz respeito à relação entre empregado e empregador e não à outro tipo de trabalhador. Daí por que se falar em contrato de emprego, que fornece a noção exata do tipo de contrato que estaria sendo

estudado, porque o contrato de trabalho seria o gênero e contrato de emprego, a espécie.

Nota-se, portanto, que mesmo a relação de emprego sendo considerada parte da relação de trabalho, não se confunde com essa, já que se trata de uma espécie, pertencente ao gênero relação de trabalho, o contrário torna-se impossível.

2.2.2 Relação de Emprego

A relação de emprego, conforme mencionado acima, é uma espécie, sendo essa pertencente ao gênero relação de trabalho. No entanto, uma relação de emprego, tem suas próprias características, essa é mais específica, bem delimitada e está ligada diretamente ao trabalho humano, sendo ainda, regulada pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Conforme, corrobora Barros (2011, p. 172):

Tanto a relação de trabalho como a relação de emprego são modalidades de relação jurídica, isto é, situação da vida social disciplinada pelo Direito, mediante a atribuição a uma pessoa (em sentido jurídico) de um direito subjetivo e a correspondente imposição a outra de um dever ou de uma sujeição. Sua estrutura é constituída de sujeitos, objeto, causa e garantia.

O artigo 442 da CLT, estabelece a relação de emprego entre o empregados e o patrono como um contrato, dessa forma, as relações pautadas por este, deverão ser aceitas pelas partes. Assim, define o 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, que o “contrato individual de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. (BRASIL, 1943).

Segundo, Delgado (2016, p. 337) são necessários cinco elementos essenciais para configuração da relação de emprego:

[...]O fenômeno sociojurídico da relação de emprego deriva da conjunção de certos elementos inarredáveis (elementos fatídicos-jurídicos), sem os quais não se configura a mencionada relação.

Os elementos fatídicos-jurídicos componentes da relação de emprego são cinco: a) prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; (b) prestação efetuada com pessoalidade pelo trabalhador; (c) também efetuada com não eventualidade; (d) efetuada ainda sob subordinação ao tomador de serviços; (e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

Por conseguinte, para que seja possível a caracterização da relação de emprego é necessário o preenchimento de todos requisitos dispostos no art. 2º e 3º da CLT; sendo esses: (i) pessoalidade; (ii) não eventualidade; (iii) subordinação (iv) remuneração; (v) pessoa física. Conforme mencionado anteriormente, caso não preenchida as imposições dos artigos

supracitados, não será possível a caracterização da relação de emprego, apesar de uma possível relação de trabalho.

2.3 Requisitos para reconhecimento do vínculo empregatício

Para o reconhecimento do vínculo alguns requisitos são considerados indispensáveis, esses já foram citados ao longo do capítulo, porém, a partir de agora, serão destrinchados e elucidados. Importante pontuá-los, para que ao final, torne-se possível a discussão e a análise da impossibilidade de reconhecimento do vínculo entre os motoristas e as plataformas de aplicativo.

O rol de requisitos presentes no art. 2º e 3º da CLT é taxativo, ou seja, para ser caracterizada a relação de emprego é necessário estar presentes todos os seus requisitos, a falta de qualquer que seja, implica na descaracterização da relação de emprego “tais elementos são, portanto: trabalho não eventual, prestado intuitu personae, por pessoa física, em situação de subordinação, com onerosidade”. (DELGADO, 2016, p. 300).

2.3.1 Pessoa física

Para que seja caracterizada a relação de emprego é necessária que o empregado seja pessoa física. Conforme menciona Delgado (2016, p. 380):

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho toma em consideração é aquela pactuada por uma pessoa física (ou natural). Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade, moral, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Dessa forma, aquele que for realizar o serviço deverá ser pessoa física, visto que não existe qualquer contrato de trabalho que seja realizada por pessoa jurídica, no caso, uma pessoa jurídica só pode contratar serviços e nunca os exercer (MARTINS, 2010).

Por fim, conforme mencionado acima, será necessária uma pessoa física para realização do serviço. Caso a prestação de serviço seja realizada por uma pessoa jurídica, tratara-se de uma relação de trabalho, não se aplicando assim as regras da Consolidação das Leis do Trabalho, mas as do Código Civil.

2.3.2 Pessoaalidade

Ao ser contratado para realizar algum tipo de serviço, o empregado deve cumpri-lo pessoalmente, não podendo substituir sua mão de obra, a não ser, com autorização do próprio empregador. Sendo assim, não é possível que o empregado por vontade própria, delegue a outra pessoa sua atividade.

Nesse sentido, aduz Lenza (2019, p. 887) que:

Na relação de emprego o trabalho prestado tem caráter infungível, pois quem o executa deve realizá-lo pessoalmente, não podendo fazer-se substituir por outra pessoa. A relação de emprego é, pois, uma relação *intuitu personae*, sendo tal característica derivado do fato de que neste tipo de relação jurídica o que se contrata não é o serviço como resultado final, mas sim o serviço prestado pessoalmente por alguém. (grifo do autor)

Importante salientar, que no momento da contratação do indivíduo, por vezes, é exigida uma destreza técnica que somente ele pode desenvolver. Durante o processo seletivo, é o empregador que escolhe quem melhor se encaixa na vaga, para que tão somente, esse indivíduo ocupe lugar no quadro de empregados. Por tanto, o colaborador deve cumprir seu contrato de trabalho, pessoalmente, conforme ajustado inicialmente e caso não seja possível seu comparecimento, deverá comunicar o empregador para que esse de sua anuência, para seja feita a substituição. (MARTINS, 2010).

2.3.3 Não eventualidade

O terceiro requisito, está relacionado a prestação de serviço de forma contínua. Ou seja, o serviço deve ser prestado habitualmente pelo empregado.

Acerca desse requisito, Lenza (2019, p. 887) traz:

Na relação de emprego a prestação de serviço é habitual, repetitiva, rotineira. As obrigações das partes se prolongam no tempo, com efeitos contínuos. O trabalho deve, portanto, ser não eventual, o que significa dizer que o empregado se obriga a prestar serviços com continuidade, da mesma forma que as obrigações do empregador em relação aos benefícios trabalhistas assegurados ao empregado permanecem enquanto durar a relação de emprego.

Nesse sentido, Carvalho (2011, p.114) aduz que: “O trabalho contínuo seria aquele desenvolvido a todo dia e hora, ressalvados os intervalos previstos em lei. A noção fundamental é o curso do tempo, ao exame da continuidade.”

Resta importante observar, que os serviços prestados por esse indivíduo, apesar de não eventual, não tem necessariamente que ser realizados durante todos os dias da semana. É

necessária a mera expectativa de seu retorno em tal dia, para realizar determinada tarefa e caso não seja possível o seu comparecimento, isso resulte danos para o empregador.

Consequentemente, a CLT vai trazer como, requisito indispensável a não eventualidade para caracterização do vínculo de emprego, sendo assim, a falta resultará na descaracterização do vínculo.

2.3.4 Subordinação

O quarto requisito analisado é de extrema importância, visto que toda relação deve ser pautada na subordinação e como todos os outros requisitos analisados até aqui, é indispensável para caracterização da relação de emprego.

Nesse tocante, o indivíduo que não é subordinado a outrem, realiza seu trabalho com total autonomia, o que na prática descaracteriza a relação de emprego. A atividade desenvolvida vai configurar uma relação de trabalho, o estabelecendo como trabalhador autônomo e não empregado. (NASCIMENTO, 2007).

Conforme Aduz, Pedro Lenza "a subordinação deriva da própria estrutura da relação jurídica de emprego, que se baseia na transferência pelo empregado que se baseia na transferência pelo empregador ao empregador do poder de direção sobre o trabalho". (2019, p.887)

Assim, o empregado é alguém que está subordinado a ordens de outrem. Esse está sujeito ao empregador, em decorrência da lei, independentemente das atividades que o empregador exerça, trata-se de uma subordinação jurídica.

2.3.5 Onerosidade

O quinto e último requisito que será tratado é o da onerosidade, resta claro, que a relação empregatícia é também, uma relação econômica e como tal é realizada uma troca, realização de algum tipo de trabalho para recebimento de salário.

Nesse sentido, esclarece Martins (2010, p. 130):

O empregado é uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador. É da natureza do contrato de trabalho ser este oneroso. Não existe contrato de trabalho gratuito. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado. Em contrapartida, deve pagar um valor pelos serviços que recebeu daquela pessoa.

Resta salientar que "a relação de emprego não é gratuita ou voluntária, ao contrário, haverá sempre uma prestação (serviços) e uma contraprestação (remuneração)". (LENZA, 2019, p. 887).

Sendo que, essa contraprestação está prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 458, o salário *in natura*, ou salário utilidade:

Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornece habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas. (BRASIL, 1943).

Com base nas informações, é correto afirmar que o quinto requisito é caracterizado por uma relação bilateral, na qual é necessário a figura do empregado, que irá realizar o trabalho e a figura do empregador que deverá pagar pelos serviços que lhe foram prestados.

3 DA ATIVIDADE DAS PLATAFORMAS DIGITAIS E SUA REGULAMENTAÇÃO

Para dar continuidade à discussão apresentada é necessário o estudo das plataformas digitais e suas regulamentações no território nacional brasileiro, visto que, para analisar a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre as plataformas e os motoristas que lhes fornecem serviços, é necessário antes de tudo a compreensão dos serviços prestados aos usuários.

Dito isso, os serviços oferecidos por essas plataformas aos seus usuários está bem difundindo e quase todos, mesmo que ainda não tenham utilizados desses serviços, já ouviram falar em algum meio de comunicação.

Ocorre que, antes de falar das atividades desenvolvidas por essas plataformas digitais, é necessário um breve esclarecimento do seu surgimento, que se deu a partir da economia de compartilhamento. Dessa forma, será tratado abaixo sobre esse novo modelo de economia.

3.1 Economia compartilhada

A economia de compartilhamento tem sido grandemente difundida na atualidade, graças a visibilidade de algumas empresas bastante rentáveis no mercado atual. Ocorre que, essas empresas de compartilhamento, inicialmente foram criadas sem expectativa de retorno financeiro, apenas com o intuito de aproximar pessoas, tendo por base suas necessidades e interesses em comum, compartilhando informações, produtos e serviços.

Ao falar em economia de compartilhamento, autores vão utilizar o termo “consumo colaborativo”, visto que, trata-se de uma prática de colaboração entre grupos que partilhem, um bem ou serviço em comum. (GERHARD, 2019).

Acerca do presente tema, Zanata vai trazer a seguinte definição “Em última instância, a economia do compartilhamento está baseada no uso de tecnologia da informação em prol da otimização do uso de recursos através de sua redistribuição, compartilhamento e aproveitamento de suas capacidades excedentes”. (2017, p.61)

Com o passar do tempo, através das práticas da economia compartilhada, foram surgindo as empresas de economia de compartilhamento, um exemplo é a Uber, plataforma digital, extremamente rentável. Sendo assim, a partir daqui, serão estudadas as plataformas digitais e sua regulamentação.

3.2 Funcionamento das plataformas digitais e sua regulamentação no Brasil

As plataformas digitais de transportes, são acionadas através de seus respectivos aplicativos, os usuários já cadastrados solicitam um veículo para realizarem suas locomoções de um espaço a outro.

Sendo assim, o indivíduo interessado em utilizar os serviços oferecidos por essas plataformas digitais de transporte, tanto motorista, quanto passageiro, primeiramente devem baixar o aplicativo em seu smartphone e após realizar seu cadastro. A partir do cadastramento, fica liberado o contato entre os motoristas e usuários, dessa forma, a empresa de tecnologia só faz o intermédio, por meio do acionamento do usuário e a notificação do motorista mais próximo.

Importante salientar, que as plataformas de aplicativos através de sua tecnologia, apenas trabalham na aproximação entre os motoristas e usuários. Para que esses, consigam se comunicar e realizarem o deslocamento desejável.

No Brasil, são diversas as empresas que fornecem esse tipo de serviços de transportes e alguns exemplos são: UBER, CABIFY, 99 POP, 99 Táxi e EASY Táxi. Algumas dessas empresas trabalham somente com o transporte individual privado de passageiros e outras como o caso das últimas duas citadas, que trabalham com o transporte individual público de passageiros.

A regulamentação dessa prática de mercado, estava prevista na Lei nº 112.587/2012, 3º, §2º, III “b” e “a”, essa lei era utilizada pelas empresas de mediações, para sustentar a legalidade de suas atividades.²

O art. 3º da Lei nº 12.587/12 (Brasil, 2012) previa:

Art. 3º – O Sistema Nacional de Mobilidade Urbana é o conjunto organizado e coordenado dos modos de transporte, de serviços e de infraestruturas que garante os deslocamentos de pessoas e cargas no território do Município.

§ 1º – São modos de transporte urbano:

I – motorizados; e I

I – não motorizados.

§ 2º – Os serviços de transporte urbano são classificados:

I – quanto ao objeto:

a) de passageiros;

b) de cargas;

II – quanto à característica do serviço:

²SANTOS, José Carlos dos. O (NÃO) VÍNCULO DE EMPREGO QUANDO DA UTILIZAÇÃO DAS PLATAFORMAS DIGITAIS (APLICATIVOS) COMO PARCEIROS. Porto Alegre, 2017. 52 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Direito) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

- a) coletivo;
- b) individual;**
- III – quanto à natureza do serviço:**
 - a) público;
 - b) privado.**

No entanto, com as diversas polêmicas e questionamentos, da mídia, empresas de transportes, sindicatos dos taxistas etc. Foi publicada a Lei 13.640/2018, está veio para amparar e regular expressamente o transporte remunerado individual de passageiros, substituindo a lei anterior.

A Lei nº 13.460/18, trouxe o esclarecimento acerca do conceito de transporte remunerado individual de passageiros, em seus arts. 11--A e 11-B, esses artigos apresentam diferenciações sobre os serviços oferecidos por motoristas de taxes, daqueles oferecidos pelos motoristas de aplicativos, conforme verifica-se abaixo:

Art. 11-A. Compete exclusivamente aos Municípios e ao Distrito Federal regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei no âmbito dos seus territórios. Parágrafo único. Na regulamentação e fiscalização do serviço de transporte privado individual de passageiros, os Municípios e o Distrito Federal deverão observar as seguintes diretrizes, tendo em vista a eficiência, a eficácia, a segurança e a efetividade na prestação do serviço:

- I – efetiva cobrança dos tributos municipais devidos pela prestação do serviço;**
- II – exigência de contratação de seguro de Acidentes Pessoais a Passageiros (APP) e do Seguro Obrigatório de Danos Pessoais causados por Veículos Automotores de Vias Terrestres (DPVAT);
- III – exigência de inscrição do motorista como contribuinte individual do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), nos termos da alínea h do inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Art. 11-B. O serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros previsto no inciso X do art. 4º desta Lei, nos **Municípios que optarem pela sua regulamentação**, somente será autorizado ao motorista que cumprir as seguintes condições:

- I – possuir Carteira Nacional de Habilitação na categoria B ou superior que contenha a informação de que exerce atividade remunerada;
- II – conduzir veículo que atenda aos requisitos de idade máxima e às características exigidas pela autoridade de trânsito e pelo poder público municipal e do Distrito Federal;
- III – emitir e manter o Certificado de Registro e Licenciamento de Veículo (CRLV);
- IV – apresentar certidão negativa de antecedentes criminais.

Parágrafo único. A exploração dos serviços remunerados de transporte privado individual de passageiros sem o cumprimento dos requisitos previstos nesta Lei e na regulamentação do poder público municipal e do Distrito Federal caracterizará transporte ilegal de passageiros. (Brasil, 2018)

Não resta dúvida, quanto à legalidade dos serviços fornecidos pelas empresas citadas acima, mesmo com toda a polêmica gerada com o início de suas atividades no Brasil, suas atuações no mercado comercial, seguem reguladas e com previsão expressa em Lei.

Após todas as exposições que foram apresentadas ao longo do artigo, exposições essas necessárias, para enfim, no decorrer do próximo capítulo ser realizada a análise do vínculo empregatício segundo as plataformas digitais de transportes: impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados.

4 DA IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO ENTRE AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE E OS MOTORISTAS

No decorrer do presente capítulo, a questão central de análise será desenvolvida através da observação dos requisitos presentes no art. 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho e por meio da verificação da atividade dos motoristas de aplicativos na prática, para então, mostrar que nas relações entre plataforma e motorista não está presente nenhum dos requisitos para o vínculo trabalhista. Sendo assim, ao final restará comprovado que não é possível a caracterização do vínculo empregatício, entre as plataformas digitais de transporte e os motoristas.

Para dar continuidade à discussão que se apresenta até aqui e iniciar a abordagem do assunto do presente capítulo, vale ressaltar quais são os requisitos obrigatórios para caracterização do vínculo, previsto no art. 3º da CLT (Brasil, 1943):

Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza **não eventual** a empregador, **sob a dependência** deste e **mediante salário**.

Parágrafo único – Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual. (grifo do autor)

Recordando que, cada um dos requisitos necessários previsto no artigo supracitado, já foram devidamente definidos e estudados em momento oportuno. Dessa forma, a partir de agora, somente será pontuada se estão ou não presentes nas relações plataformas e condutor.

Assim, conforme pesquisa realizada, ao longo desse artigo, materiais analisados e abordagem de diversos doutrinadores que de alguma forma, trataram sobre o tema. mostra-se os seguintes resultados.

Primeiramente será observado o requisito da **Pessoa Física**, conforme já elucidado, para uma relação de emprego ser considerada na Justiça do Trabalho, o empregado contratado deve ser, sempre, pessoa física. No entanto, nas plataformas digitais além das pessoas físicas, também é admitido que os motoristas ingressem como Microempreendedores Individuais (MEI) . Resta assim, descaracterizado esse requisito, já que os motoristas dessas plataformas, não serão obrigatoriamente pessoas físicas, também poderão dirigir para as plataformas os microempreendedores individuais

Em segundo, vem à questão da **Não Eventualidade**, conforme estudo, para que o vínculo seja admissível o trabalho realizado pelo empregado, imprescindivelmente será

contínuo. Para que não haja confusão, não é necessário que o empregado trabalhe todos os dias ou sequer um dia sim e outro não, é importante que esse trabalho seja de caráter constante.

Certo que, os aplicativos de transportes não exigem, periodicamente o ingresso dos motoristas em suas plataformas, ao contrário, é de livre escolha dos motoristas o momento que farão uso dos aplicativos, não sendo estipulado dia horário e nem tão pouco local, para a utilização. Assim, resta claro, que os motoristas têm a autonomia de ficarem offline nas plataformas por quantos dias desejarem e da mesma forma, podem retornar suas atividades quando pretenderem.

A **Subordinação**, é o terceiro elemento fático-jurídico na CLT, encontra-se como da dependência, ocorre que na prática os doutrinadores costumam utilizar o termo trabalho subordinado ou subordinação. Independente do termo utilizado para sua denominação, na prática o empregado deverá ser submetido a autoridade do empregador.

Essa condição é a mais notório, visto que, na relação empregatícia o empregado está sujeito ao contratante, que detém todas as responsabilidades da relação de emprego. No entanto, os motoristas de aplicativos não se submetem a nenhuma autoridade, a figura do empregador não está presente, não há imposição de tarefas. Por conseguinte, novamente não há o preenchimento de mais um requisito.

Os usuários e os motoristas parceiros têm a liberdade de comunicação a todo momento. É o motorista quem decide as rotas utilizadas durante a viagem, também detém autonomia para aceitar ou não viagens e se porventura decidir, pode cancelar a corrida, sem ter que dar maiores explicações. Resta claro, que os motoristas que dirigem utilizando as plataformas digitais, fazem isso, com total autonomia.

Os motoristas de aplicativos, vão realizar as suas atividades de maneiras autônomas, já que em sua relação com as plataformas de aplicativos não estão presentes os requisitos para o vínculo. Levando em consideração, que vão exercer o seu trabalho por conta própria e assumindo os risco.

Nesse sentido aduz, Rabay “fato de o motorista assumir os riscos do próprio negócio. Além de adquirir o veículo às suas expensas, o motorista é responsável por arcar com todos os custos relativos à manutenção e operação do carro [...]”.

O quarto elemento da relação de emprego é a **Onerosidade**, trata-se do elemento mais importante para o empregado. Esse exerce determinada função no intuito de recebimento de pecúnia. Por outro lado, o empregador vai realizar a contratação de mão de obra para realizar determinada função e em troca, pelos serviços prestados, será o responsável pelo pagamento de determinada quantia.

Os aplicativos de transporte, por serem empresas de compartilhamentos, somente fazem o intermédio entre os motoristas e os usuários, ou seja, o indivíduo solicita a viagem, o motorista ao aceitar, realiza o transporte até o local desejado. Ao chegarem, o usuário realiza o pagamento diretamente ao condutor ou tem a escolha de realizar o pagamento no cartão, se escolher a última opção, a plataforma recebe o dinheiro. A plataforma retém de 20 a 25% do valor devida a sua utilização e realiza o repasse do restante do dinheiro a motorista.

Importante ressaltar, que a plataforma não é responsável pelo pagamento dos motoristas, tão somente, realiza os seus repasses que os próprios usuários pagam pelos serviços prestados. Dessa forma, não é encontrada a onerosidade, nas relações entre condutores e plataforma.

Por fim, o quinto e último requisito indispensável para a caracterização do vínculo é a **Pessoalidade**, logo, a atividade deverá ser realizada exclusivamente pelo próprio empregado contratado. Somente será admitido a realização por outrem, caso haja a anuência do empregador. O requisito apresentado também não é encontrado na relação mantida entre os aplicativos e os motoristas, já que o mesmo veículo e conta podem ser compartilhados por diversos motoristas na plataformas. Sendo que esses motoristas realizam o serviço da forma que desejarem.

As plataformas de transporte não exigem a exclusividade por parte dos motorista que dirigem através de seus aplicativos, inclusive é comum que o mesmo motorista dirija para diversos aplicativos de transportes.

Diante de todas as informações apresentada na presente pesquisa, nota-se que não é possível a caracterização do vínculo empregatício entre os aplicativos de transporte e motoristas que os utilizam, uma vez que, para o reconhecimento do indivíduo como empregado é imprescindível a presença de todos os elementos a pouco citados, o que não é o caso. Conforme demonstrado, não estão presentes nenhum dos elementos necessários para a vinculação das empresas de transporte individual aos motoristas usuários de suas plataformas.

No tocante, diversos processos já foram instaurados por motoristas de aplicativos, esses acreditam, que fazem jus ao reconhecimento como empregados e conseqüentemente possuem respaldo as previsões da CLT. Muitos desses processos já foram julgados na 1ª e 2ª instância da Justiça do Trabalho e já é possível encontrar decisões do Tribunal Superior do Trabalho (TST), no sentido de não ser possível o reconhecimento do vínculo trabalhista nesses casos, conforme aduz em seguida.

Abaixo algumas decisões do TST, que negaram o vínculo trabalhista, **processo da Uber, nº TST-RR-1000123-89.2017.5.02.0038:**

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA. UBER. AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO. 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. [...] 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.

Decisão que também corrobora com o não conhecimento do vínculo, retirada dos autos no **processo da Cabify, Nº TST-AIRR-1002011-63.2017.5.02.0048:**

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. MOTORISTA APLICATIVO CABIFY. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. O Tribunal Regional consignou que havia enorme autonomia na prestação de serviços do reclamante, incompatível com a existência de vínculo de emprego, concluindo que o recorrente não estava sujeito a um efetivo poder diretivo exercido pela reclamada, desempenhando suas atividades com autonomia e conforme sua conveniência. Decidir de maneira diversa encontra óbice na Súmula nº 126/TST. Assim, ileosos os arts. 2º, 3º e 818 da CLT. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Por último, decisão no mesmo sentido, proferida nos autos do **processo da 99 Tecnologia Ltda., nº TST-AIRR-10575-49.2019.5.03.0113:**

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. VÍNCULO EMPREGATÍCIO. Como os artigos 1º, III e IV, e 7º, I a XXIV, da CF não tratam especificamente do tema em discussão, não é possível divisar violação da sua literalidade. Não obstante, ficou assentada no Regional a ausência do requisito da subordinação, situação que atrai o óbice da Súmula nº 126 do TST. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

Posto isso, não resta dúvida sobre a impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo, teve como base um tema de extrema recorrência e que por vezes, vêm sendo discutidos nos tribunais nacionais, a análise da impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados das empresas de transporte remunerado individual de passageiro. Conforme apresentado ao longo do artigo, é possível reforçar a importância do assunto abordado, visto que o mesmo pode impactar fortemente nas relações da economia atual, já que essas empresas de economia compartilhada estão em uma constante crescente, dessa forma, movimentando a economia mundial e consequentemente atraindo visibilidade para sua forma de negócio, devido a quantidade de usuários.

À luz dos dados, informações, doutrinas, jurisprudências e normas exibidas ao longo do presente estudo, foi possível o vislumbre de diversas descobertas e perspectivas, para o atual cenário da tecnologia, já que essa avança a cada dia, abrindo inúmeras oportunidades e facilitando a vida dos indivíduos.

Durante o artigo, inicialmente foram abordadas as evoluções do trabalho no Brasil, em seguida, foram pontuadas, as diferenças entre a relação de trabalho como gênero, que engloba todas as relações jurídicas inclusive sua espécie relação de emprego, essa última regulada nos dispositivos da CLT. Também, foram estudados separadamente os requisitos necessários para o reconhecimento do vínculo trabalhistas previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, sendo eles: (i) pessoa física; (ii) não-eventualidade; (iii) onerosidade; (iv) subordinação; (v) pessoalidade.

Sendo apresentados por fim, os resultados da verificação na prática de cada um desses requisitos nas relações entre os motoristas e os aplicativos. Requisitos esses que não foram encontrados nas relações mantidas entre as plataformas de transportes digitais e os motoristas, assim restando configurada a impossibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre eles.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Impetrus, 2006.

ALMEIDA, André Luis Paes de. **Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: Rideel, 2014.

BANDEIRA, Francisco Jonas Braga. **Uberização e o transporte remunerado particular individual de passageiros: uma análise crítica sob a ótica do direito sobre o desligamento automático dos motoristas de aplicativos digitais no município de fortaleza**. Fortaleza, 2019 TCC (Graduação) – Universidade Federal do Ceará, 2019. Disponível em: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/44366/1/2019_tcc_fjbbandeira.pdf. Acesso em: 22/06/2020.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. Ementa nº 10575-49.2019.5.03.0113. Agravante: Jean Werly Feitosa Da Silva. Cabify Agência De Serviços De Transporte De Passageiros Ltda.. Relator: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF, 13 de maio de 2020. **Diário Oficial da União**. Brasília, . Disponível em: [file:///C:/Users/Rayan/Downloads/AIRR-1002011-63_2017_5_02_0048%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rayan/Downloads/AIRR-1002011-63_2017_5_02_0048%20(1).pdf). Acesso em: 10 jun. 2020.

_____. Ementa nº **1002011-63.2017.5.02.0048**. Agravante: Alex Gripp Heckert. 99 Tecnologia LTDA.. Relator: Ministra Dora Maria da Costa. Brasília, DF, 23 de outubro de 2019. **Diário Oficial da União**. Brasília. Disponível em: [file:///C:/Users/Rayan/Downloads/AIRR-10575-49_2019_5_03_0113%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rayan/Downloads/AIRR-10575-49_2019_5_03_0113%20(1).pdf). Acesso em: 10 jun. 2020.

_____. Ementa nº 1000123-89.2017.5.02.0038. Recorrentes: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda. E Outros. Marcio Vieira Jacob. Relator: Ministro Breno Medeiros. Brasília, DF, 5 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial da União**. Brasília. Disponível em: [file:///C:/Users/Rayan/Downloads/RR-1000123-89_2017_5_02_0038%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Rayan/Downloads/RR-1000123-89_2017_5_02_0038%20(1).pdf). Acesso em: 10 jun. 2020.

CASAGRANDE, Beatriz Miotelli. **A (im) possibilidade da existência de vínculo empregatício entre o aplicativo uber e os motoristas**. 2017. 62 f. Monografia (Doutorado) - Curso de Direito, Universidade do Sul de Santa Catarina, Içara, 2017. Disponível em: <file:///C:/Users/Rayan/OneDrive/Área%20de%20Trabalho/TCC%20Nay/TCC%20-%20BEATRIZ%20MIOTELLI%20CASAGRANDE.pdf>. Acesso em: 05 maio 2020.

CARVALHO, Augusto Cesar. **Direito do Trabalho**. Aracaju: Evocati, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

LARA Luciana; PALUMA, Thiago; MARTINS, Lara Rafael. **Direito e livre iniciativa nos 30 anos da Constituição: experiências e desafios no âmbito do direito empresarial e corporativo no contexto global**. Florianópolis: Tirant li Blanch, 2018. 214 p.

DMITRUK, Hilda Beatriz (Org.). **Cadernos metodológicos: diretrizes da metodologia científica**. 5. ed. Chapecó: Argos, 2001. 123 p.

GERHARD, Felipe. **Tipificando a Economia do Compartilhamento e a Economia do Acesso**. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/osoc/v26n91/1984-9230-osoc-26-91-795.pdf>. Acesso em: 12 Jun. 2020.

LENZA, Pedro. **OAB primeira fase esquematizado**. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARQUES, Cláudia Lima; MIRAGEM, Bruno. **Parecer**. 14 p. Disponível em: <https://static1.squarespace.com/static/56bb500962cd94f9720d5920/t/56c48154b654f95a0e55c966/1455718755647/Doc.+3++Parecer+dos+Prof.+Claudia+Lima+Marques+e+Bruno+Miragem%2C+professore+da+Universidade+Federal+do+Rio+Grande+do+Sul+e+autores+de+obras+cla%CC%81ssicas+de+Direito+do+Consumidor..pdf>. Acesso em: 12 Jun. 2020.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

_____. **Direito Processual do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

NASCIMENTO, Amaur Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

OLENIKE, Jessica Gilbert; FERRAZ, Miriam Olivia Knopik; VILLATORE, Marco Antônio César. **A análise da possibilidade do vínculo empregatício entre os motoristas cadastrados e a empresa Uber**, 2018. Disponível em: <file:///C:/Users/Rayan/OneDrive/Área%20de%20Trabalho/TCC%20Nay/ArtigodoUber.pdf>. Acesso em: 06/06/2020.

PAIVA, Ana Elisa Santana de. **Das novas possibilidades de reconhecimento de vínculo empregatício**. 2014. 21 f. TCC (Graduação) - Curso de Direito, Puc Minas, Minas Gerais, 2014. Disponível em: <file:///C:/Users/Rayan/OneDrive/Área%20de%20Trabalho/TCC%20Nay/TCC%20-%20reconhecimento%20do%20vínculo.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2020.

PRETURLAN, Mariana. **Os efeitos previdenciários do reconhecimento de vínculo empregatício pela justiça do trabalho**. São Paulo, 2015. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade de São Paulo, 2015. Disponível em: https://teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-11042016-130856/publico/Dissertacao_Mariana_Preturlan_2015.pdf. Acesso em: 14/06/2020.

RABAY, Dário. **Motoristas do Uber: Empregados ou Autônomos?** 2015. Disponível em: <http://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/motoristas-douber-empregados-ou-autonomos/>. Acesso em: 10/06/2020.

SANTOS JUNIOR, José Carlos. **O (não) vínculo de emprego quando da utilização das plataformas digitais (aplicativos) como parceiros**. Porto Alegre, 2017. TCC (Graduação) – Curso de Direito, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 2017. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/184939/001080182.pdf?sequence=1>. Acesso em: 30/05/2020.

ZANATTA, Rafael; PAULA, Pedro; KIRA, Beatriz (Org.). **Economias do Compartilhamento e o Direito**. Curitiba: Juruá, 2017. 388 p.

COORDENADORIA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO (TCC)

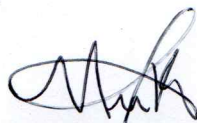
TERMO DE AUTENTICIDADE DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Eu, Nayane Karen Santos Rosa

Aluna, regularmente matriculada, no Curso de Direito, na disciplina do TCC da 10ª etapa, matrícula nº 4158580-1, Período Matutino, Turma C, tendo realizado o TCC com o título: ANÁLISE DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO SEGUNDO AS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTES: A impossibilidade do reconhecimento dos motoristas de aplicativos como empregados., sob a orientação do professor: Paulo Ferreira Soares, declaro para os devidos fins que tenho pleno conhecimento das regras metodológicas para confecção do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), informando que o realizei sem plágio de obras literárias ou a utilização de qualquer meio irregular.

Declaro ainda que, estou ciente que caso sejam detectadas irregularidades referentes às citações das fontes e/ou desrespeito às normas técnicas próprias relativas aos direitos autorais de obras utilizadas na confecção do trabalho, serão aplicáveis as sanções legais de natureza civil, penal e administrativa, além da reprovação automática, impedindo a conclusão do curso.

São Paulo, 16 de junho de 2020.



Assinatura do discente