



FACULDADE DE ILHÉUS

CESUPI

COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO

COORDENAÇÃO DE TCC

ARTIGO CIENTÍFICO

CRISTIAN FABIAN SOLEDADE COSTA

**A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, À LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA.**

Ilhéus, Bahia
2022



FACULDADE DE ILHÉUS

CESUPI

COLEGIADO DO CURSO DE DIREITO
COORDENAÇÃO DE TCC
ARTIGO CIENTÍFICO

CRISTIAN FABIAN SOLEDADE COSTA

A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, À LUZ DA JURISPRUDÊNCIA.

Projeto de pesquisa entregue para acompanhamento como parte integrante das atividades de TCC II do Curso de Direito da Faculdade de Ilhéus.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientador: Prof. Me. Ícaro de Souza Duarte.

**A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, A LUZ DA
JURISPRUDÊNCIA.**

CRISTIAN FABIAN SOLEDADE COSTA

APROVADO EM: ___/___/___

BANCA EXAMINADORA

**PROF. ME. ÍCARO DE SOUZA DUARTE.
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(ORIENTADORA)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR I)**

**PROF^a. (NOME DO PROFESSOR)
FACULDADE DE ILHÉUS – CESUPI
(EXAMINADOR II)**

Dedico este trabalho ao meu Deus e à minha família, também a todos que acompanharam este grande desafio em minha vida.

AGRADECIMENTOS

Gratidão é nobre, assim agradeço a Deus pela graça de viver e desfrutar dessa oportunidade ímpar, que trouxe um avanço especial em minha vida.

À minha querida família pelo apoio incondicional e incentivo dado a mim durante toda a vida e em especial durante essa árdua graduação.

Ao meu grande professor orientador e amigo Prof. Me. Ícaro de Souza Duarte, pela dedicação, ideias indelévels e por acreditar em minha nesse momento tão especial da minha vida.

A esta instituição de formação profissional pela estrutura e pelas oportunidades permitidas durante toda graduação, pelo zelo na formação profissional dos alunos e empenho em capacitar futuros profissionais das mais variadas áreas

Aos meus professores que abrilhantaram minha vida de muito conhecimento fica minha eterna gratidão.

Aos meus queridos colegas de classe e curso, pela amizade, dedicação e parceria dispensado durante essa linda jornada.

A todos que de forma direta ou indireta foram parceiros nessa caminhada.

Grato!

“Ao advogado compete assegurar a força jurídica aquele que não dispõem de qualquer outra.”

{Dalmo de Abreu Dallari}

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2. O TRABALHO AUTÔNOMO E SEU POSSÍVEL CONTRATO.....	15
3. DAS EMPRESAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE.....	17
5. A JURISPRUDENCIA E A JUSTIÇA DO TRABALHO.....	20
51. O efeito da ausência de legislação específica.....	24
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
7. REFERÊNCIAS.....	28

LISTA DE QUADROS

<i>Quadro 1:</i> Decisão positiva de vínculo.....	22
<i>Quadro 2:</i> Decisão de ausência de elementos caracterizadores.....	23
<i>Quadro 3:</i> Decisão positiva de vínculo.....	24
<i>Quadro 4:</i> Decisão negativa de vínculo.....	24

A RELAÇÃO DE EMPREGO DOS MOTORISTAS DE APLICATIVOS, A LUZ DA JURISPRUDÊNCIA.

THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP OF APPLICATION DRIVERS, THE LIGHT OF JURISPRUDENCE.

Soledade Costa¹, Orientador: Prof. Me. Ícaro de Souza Duarte².

¹Discente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: cristianmuniz@hotmail.com

²Docente do curso de Direito da Faculdade de Ilhéus, Centro de Ensino Superior, Ilhéus, Bahia. e-mail: icaro.nupraj@gmail.com

RESUMO

A modernidade tem trazido mudanças efetivas na sociedade. Com o advento da globalização e o avanço tecnológico na área de comunicação as profissões sofrerão fortes mudanças no modus operandi ao longo do tempo e as legislações não tiveram essa mudança brisca respeitando essa mesma velocidade. Dado a isso, na área do transporte de passageiros não se furtou a isso, além dos conhecidos taxis, surgiram várias empresas de transporte de pessoas por aplicativo, onde motoristas disponibilizam seus carros para o transporte terceirizando seu serviço para operadoas desses aplicativos, Dentro desse viés a legislação vigente fala de responsabilidade subsidiada, porém a ausência de uma lei específica, a falta de jurisprudência atua e atualizada deixam lacunas nas leis para a tomada de descisões sobre a relação emprego e prestação de serviços desses motoristas de aplicativos. Sobre essas grandes mudanças não coabitaram com as novas demandas surgidas no campo trabalhista gerando confusão nas decisões e até mesmo trazendo certas dificuldades aos juristas nas decisões da criação de jurisprudência. Portanto, é preciso uma revisão bibliográfica, de forma a percepção de pareceres, um novo olhar legislativo, observando as nuances das escritas a fim de traçar parâmetros interpretativos para estabelecer conceitos sobre essa relação de emprego, onde não está claro o posicionamento de ambos, nem se quer o posicionamento da ordenação jurídica a esse respeito.

PALAVRAS-CHAVE: Aplicativo. Motoristas. Jurisprudência.

ABSTRACT

Modernity has brought effective changes in society. With the advent of globalization and technological advances in the area of communication, professions will undergo strong

changes in the modus operandi over time and legislation has not had this sudden change respecting this same speed. Given this, in the area of passenger transport, in addition to the well-known taxis, several people transport companies by application have emerged, where drivers make their cars available for transport by outsourcing their service to operators of these applications. The current legislation speaks of subsidized liability, but the absence of a specific law, the lack of current and updated jurisprudence leave gaps in the laws for decision-making on the employment and service provision relationship of these application drivers. These major changes did not coexist with the new demands arising in the labor field, generating confusion in decisions and even bringing certain difficulties to jurists in the decisions of the creation of jurisprudence. Legislative look, observing the nuances of the writings in order to trace interpretative parameters to establish concepts about this employment relationship, where the position of both is not clear, nor is the position of the legal system in this regard.

KEYWORDS: Application. Drivers. Jurisprudence.

1.INTRODUÇÃO

A contemporaneidade tem trazido profundas transformações no “ modus vivendi” das populações ao redor do mundo, o fator globalização, o encurtamentodas distâncias parece ter trazido uma necessidade de aceleração na convivência, nas transações e nos deslocamentos, gerando novos caminhos na construção social.

Dentro dessa análise inicial, vale salientar o setor de deslocamentos automotivos que passou por grandes mudanças, surgindo assim, várias modalidades de possibilidades de deslocamentos, via táxi, moto táxi, carona compartilhada e empresas que buscaram organizar essa demanda, criando software capaz de sistematizar viagens agregando motoristas, carros, motos e por fim transportando mercadorias.

Com isso, as pessoas enxergaram esse mitiê como lucrativo e cada vez mais estão aderindo ao trabalho de motorista de aplicativo, que em um começo humilde servia como uma segunda renda e aos poucos foi se tornando renda principal e para a grande maioria renda exclusiva.

Muitos viram a oportunidade de trabalhar de forma autônoma com horário flexível, usando seu próprio veículo e fazendo seu próprio salário, com isso se alinhavam às empresas de sistemas de transportes e repassavam parte dos ganhos para usar os aplicativos.

Para ser autônomo a pessoa precisa ter condições de exercer sua profissão

sem depender de outrem, conseguindo manter sua produção, porém o que se coloca em questão nesse trabalho é a ligação e a dependência que atrelar o serviço de motorista às empresas de aplicativos de viagens se não gera vínculo empregatício, afinal a remuneração, em muitos casos vem da empresa que gerencia o aplicativo.

As leis são voláteis e em cada reforma se faz necessário interpretações e súmulas para padronizar decisões, assim a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) foi adicionado o artigo 442-B na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), deixando tácita a possibilidade de contratação de autônomo.

Doravante, é preciso abrir a discussão sobre os vínculos que essa união gera, as possibilidades, analisando jurisprudências, súmulas e percebendo o que diz a CLT a respeito dessas questões relevantes, percebendo as implicações jurídicas e cíveis a fim de abrir um caminho legal de juramentar essas práticas trabalhistas inovadoras, porém excusas de legislação efetiva e coerente.

Dessa forma, esta pesquisa tem um viés inicialmente de revisão bibliográfica quando faz uma releitura de autores que se especializaram no tema supracitado e publicaram obras respeitadas e possíveis de apoio para a construção desse artigo.

Com isso, tomando por base livros, artigos, dissertações e teses, o projeto traz uma pesquisa bibliográfica como metodologia principal, como veículo de informação que ocasiona a transformação, assim como possibilita ao indivíduo o questionamento diante dos fatos.

Outrossim, perpassa pela legislação vigente, analisando coerentemente e de forma concisa as jurisprudências, súmulas, determinações, pareceres legais vigentes, com isso: A Metodologia é o tópico do projeto de pesquisa que abrange maior número de itens, pois responde às seguintes questões: Como? Com quê? Onde? Quanto? (LAKATOS; MARCONI, 2003, p. 221).

Corroborando, Demo (2003, p. 44) cita de forma eficaz que “quem sabe dialogar com a realidade de modo crítico e criativo faz da pesquisa condição de vida, progresso e cidadania.” Fundamentado nesta definição é possível reafirmar a importância que tem a pesquisa na vida de qualquer indivíduo, para tanto, deve estar presente na escola desde os anos iniciais com o objetivo de desenvolver no cidadão, desde a mais tenra idade o espírito crítico, reflexivo e transformador.

Portanto, este trabalho não conclui, nem encerra o tema, porém chama os leitores para uma ampla reflexão sobre a importância do trabalho autônomo e os

vínculos criados pelas empresas de aplicativos de transporte beneficiando ou atrapalhando a vida profissional do motorista de aplicativo, como comumente é chamado.

Recentemente vem sendo discutida a ideia de relação de emprego entre os motoristas de aplicativos e as empresas prestadoras de serviço. Muitas são as hipóteses de possíveis e impossíveis caracterização do vínculo, uma vez que as próprias empresas alegam que os motoristas, na verdade, não são empregados, sendo considerados parceiros e profissionais independentes que apenas utilizam a mediação entre motorista e passageiro por meio do aplicativo.

Assim, é preciso perceber as mudanças que sofre o trabalhador, as penalidades e responsabilidades subsidiárias correspondentes a cada parte a fim de que ninguém perca com seu trabalho, analisando de forma objetiva as implicações nas relações de trabalho de modo se doutrina e jurisprudência reconhecem o vínculo empregatício entre plataforma e prestador de serviços.

Doravante, se faz necessário expor os requisitos da relação de emprego presentes na CLT, como meio de equiparação, outrossim, discutir as decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, para servir de barema na formação de súmulas vinculantes e identificar os impactos e as implicações da configuração do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de aplicativos.

Dentro dessa perspectiva, surge a pergunta norteadora deste artigo, que versa sobre o ponto de vista jurídico, no tocante a que medida o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos e a CLT compromete a vida desse trabalhador?

Afinal, urge abrir-se a discussão de um tema atual e relevante de cunho social na esfera trabalhista a fim de refletir sobre essa relação empregatícia entre os motoristas de aplicativos e as empresas prestadoras de serviço. Muitas são as hipóteses de possíveis e impossíveis caracterização do vínculo, uma vez que as próprias empresas alegam que os motoristas, na verdade, não são empregados, sendo considerados parceiros e profissionais independentes que apenas utilizam a mediação entre motorista e passageiro por meio do aplicativo.

Logo, utilizando-se das mais diversas interpretações das leis abrem convergências legais que ligam diretamente os motoristas e as empresas de serviços de chamadas de transportes, gerando vínculo empregatício e ocorrendo

em direitos e deveres jurídicos solidários.

Vale ressaltar, que já existem casos da obrigatoriedade do registro em carteira por parte das operadoras de transporte de passageiros, como no caso de algumas decisões que serão analisadas mais adiante nesse trabalho. Outrossim, alguns juízes já reconhecem o vínculo e usam o artigo 3º da CLT, que trata da pessoa física que presta serviços de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada ao empregador.

Dessa forma, é preciso pensar nas causas primárias que dizem que são quatro requisitos técnicos que caracterizam a pessoa como funcionário: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Dentro desse olhar crítico a subordinação é o principal deles, quando há caracterização de uma hierarquia de produção.

Urge que o tema seja colocado para análise a fim de defender posições, trazer esclarecimentos e atualizar pauta tão importante para sociedade contemporânea, com o objetivo principal de analisar as implicações nas relações de trabalho de modo se doutrina e jurisprudência reconhecem o vínculo empregatício entre plataforma e prestador de serviços.

Através do qual, se torna possível expor os requisitos da relação de emprego presentes na CLT, levantando a discussão sobre as decisões jurisprudenciais dos Tribunais Regionais do Trabalho, e identificar os impactos e as implicações da configuração do vínculo de emprego entre os motoristas e as empresas de aplicativos.

Em suma, este artigo vem em seu capítulo inicial apresentar o trabalho autônomo, bem como balizar sua legitimidade civil através de legislação vigente e apresentando suas nuances de trabalho. Em seguida, pelo capítulo Três apontando as possibilidades de contrato com o trabalhador autônomo sem ferir as leis. Já no capítulo quatro, uma explanação sobre os serviços oferecidos pelas empresas de aplicativos de transporte, mostrando sua legalidade jurídica. Então no capítulo cinco haverá uma explanação sobre o que é jurisprudência e a formação de legislação nesse sentido.

Porém, no capítulo cinco há uma intercorrencia, quando no parágrafo 1 é abordada a dificuldade de legislação clara no sentido de oficializar, legitimar ou organizar a relação empregatícia entre os motoristas e os aplicativos de transporte.

Portanto, tomando como base legal a CLT é certo que a lei não revoga princípio, daí porque permanece hígido o transcrito artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho, que afirma o princípio da proteção ao trabalhador e privilegia o contrato realidade, entretanto, é preciso entender de que tipo de contrato se fala, e também como as empresas estão administrando essas situações com os motoristas.

2. O TRABALHO AUTÔNOMO E SEU POSSÍVEL CONTRATO

Olhando para o trabalho como fonte de inspiração de pesquisa, é salutar apontar a definição de trabalho, onde, Sergio Pinto Martins (2015, p.4) traz uma semântica onde diz que: trabalho vem do latim *tripalium*, que era uma espécie de instrumento de tortura de três paus ou uma canga que pesava sobre os animais. Era um instrumento usado pelos agricultores para bater, rasgar e esfiapar o trigo, espiga de milho e o linho.

Dentro dessa perspectiva o trabalho nem sempre foi visto como um caminho apenas para gerar recursos, mas era visto como maldição e doloroso, porém ao longo da história percebe-se a solidificação do status do trabalho como promoção social, possibilidade de socialização, construção de carreira e caminho fixo de rendimentos e conquistas matérias.

Assim, surge a legislação que consolida o trabalho e garantia seus direitos ao cidadão, e assim se apresenta em diversas formas de relação entre patrão e empregado e no meio disso tudo ainda surgem os autônomos que em tese, trabalhariam por conta própria.

Ser autônomo, como o próprio nome já deixa tácito que é uma atitude de autogoverno, com isso a pessoa trabalha por conta própria e tem sua organização livre. Observando a *id origini* do vocábulo autônomo, oriunda do grego: autos (si mesmo) e nomos (lei, preceito, norma, regra), deixando patente seu efeito e aplicabilidade.

Assim, abre espaço para a formação da égide jurídica, em que a lei determina que o trabalhador ou é um empregado, ou um autônomo. Se empregado, atrai parasi todas as proteções garantidas por lei, inclusive no que diz respeito à sindicalização e negociação coletiva. Se autônomo, suas condições de trabalho estão fora do raio de abrangência do direito do trabalho.

Ratificando, pode-se citar o que Plácido e Silva (2002, p.41) cita sobre o trabalhador autônomo quando diz que o termo autônomo serve de qualificativo a tudo o que possui autonomia ou independência, isto é, de tudo quanto possa funcionar ou manter-se independentemente de outro fato ou ato.

Por conseguinte, o trabalhador autônomo goza de maior autonomia para garantir o sucesso de seu trabalho, com horários diversificados, possibilidades infinitas da mesma execução que faria se fosse funcionário de uma só empresa, o que faz com que tenha maior habilidades de efetivo sucesso em seu trabalho, afinal é patrão de si e a não fixação jurídica a uma única fonte de trabalho e a descontinuidade da prestação laboral servem como impulso moral e psíquico. Logo, o autônomo, normalmente realiza serviço de curta duração e que não corresponde à finalidade econômica do tomador de serviços, podendo ser um serviço episódico ou secundário.

Pedro Paulo Teixeira Manus (2015, p.57-58.): É autônomo o prestador de serviços que independe de um empregador para desenvolver seu mister, com isso fica claro que a pessoa que é patrão de si mesma é considerada autônoma em direitos e deveres empresariais, fiscais e respondem pelos efeitos do seu trabalho.

Para balizar tais afirmações, o art. 442-B da Consolidações das Leis trabalhistas (CLT) aparece como fonte nas discussões e suas complementações, como exemplo a Lei 13.467/2017, designada Reforma Trabalhista.

Muito se discutiu ao longo da história acerca do assunto e foi-se montado a história dos autônomos de forma clara a fim de proteger o direito dos trabalhadores autônomos em todo o país. Numa linha cronológica em 1943 foi a criação da CLT Consolidação das Leis trabalhistas e após isso só em 2017 houve uma reforma Trabalhista evidenciando o trabalho autônomo e dando genuinidade para o trabalho.

Tanto que, de uma forma semântica é preciso definir o vínculo empregatício, isto seja, a relação entre empregado e empregador, pautada pelo artigo 3º da CLT, toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador será o empregado, e sob a dependência do empregador será mediante salário (BRASIL, 2017).

Com isso, em seu artigo: Art. 442-B da CLT., servindo como um dispositivo legal que valida o trabalho autônomo deixa claro que a contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de

forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação. (Inserido pela Lei n. 13.467 de 13 de julho de 2017).

Art. 442-B. A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação.

§ 1º É vedada a celebração de cláusula de exclusividade no contrato previsto no caput.

§ 2º Não caracteriza a qualidade de empregado prevista no art. 3º o fato de o autônomo prestar serviços a apenas um tomador de serviços.

§ 3º O autônomo poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviços que exerçam ou não a mesma atividade econômica, sob qualquer modalidade de contrato de trabalho, inclusive como autônomo.

§ 4º Fica garantida ao autônomo a possibilidade de recusa de realizar atividade demandada pelo contratante, garantida a aplicação de cláusula de penalidade prevista em contrato.

§ 5º Motoristas, representantes comerciais, corretores de imóveis, parceiros, e trabalhadores de outras categorias profissionais reguladas por leis específicas relacionadas a atividades compatíveis com o contrato autônomo, desde que cumpridos os requisitos do caput, não possuirão a qualidade de empregado prevista no art. 3º.

§ 6º Presente a subordinação jurídica, será reconhecido o vínculo empregatício. CLT 69 Consolidação das Leis do Trabalho 70

§ 7º O disposto no caput se aplica ao autônomo, ainda que exerça atividade relacionada ao negócio da empresa contratante. (BRASIL, CLT. 2017. Online.)

Afinal, o ato de se trabalhar como autônomo não serve de impasse ou não aponta qualquer dificuldade em seu caminho profissional para que o profissional possa estar ligado de alguma forma com várias empresas, dependendo da natureza do seu trabalho. Evidente, a necessidade de observação legislativa para não incorrer em contravenção ou coisas do tipo. Dentro desse viés a CLT através de uma de suas leis no artigo nº 13.467/2017, onde toma como égide o artigo 442-B da CLT, explícita predispondo o trabalho vinculado de autônomos com regras claras.

Analisando a CLT é possível perceber a distinção do trabalho autônomo e do empregado quando ela cita em seu art. 3º da CLT, que considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Nesse mesmo sentido, destaca-se o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho: A relação de trabalho corresponde ao vínculo jurídico estipulado, expressa ou tacitamente, entre um

trabalhador e uma pessoa física ou jurídica, que o remunera pelos serviços prestados. Ela vincula duas pessoas, sendo que o sujeito da obrigação há de ser uma pessoa física, em relação à qual o contratante tem o direito subjetivo de exigir o trabalho ajustado. O trabalhador autônomo, ao contrário do empregado, assume o risco da atividade profissional que exerce. (Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº4, out/dez 2009, p.17).

Logo, na contemporaneidade tem surgido de uma forma gigantesca mais e mais trabalhos autônomos que trazem grande impacto na economia dos países, porém fica cada vez mais necessário que os governantes e legisladores criem leis que favoreçam esse tipo de trabalho e que sirvam para organizar esses serviços que vão se diversificando diante das demandas e a carência dessa legislação traz diversas interpretações jurídicas controversas e inconstantes na construção da sociedade trabalhista mundial.

Com o propósito de apontar as definições da relação empregatícia, Delgado (2016, p. 297) aponta que essa relação é:

caracterização da relação empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida em que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura desenvolvimento aos princípios, regras e institutos justralhistas que é regulada por esse ramo jurídico especial. DELGADO (2016, p. 297).

Como também, dentro desse olhar sobre a prestação de serviços, vínculo empregatício e relação entre empregado e empregador, é preciso deixar evidente como a lei abrange o empregador, quando diz que:

Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. § 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. (BRASIL, 2017)

Dessa forma, vale a reflexão de que a possibilidade de uma pessoa trabalhar como autônomo e ao mesmo tempo ser submisso a alguma empresa prestando serviços é legítima e pode ser realizada sem prejuízo de lei ou penas sem previsão.

(...) artigo 442-B da CLT, inserido pela Lei nº 13.467/2017, limitou-se a permitir, em sua literalidade, a ampla e irrestrita contratação de autônomos, sem a extensão de qualquer direito titularizado pelos empregados, desde que preenchidos os requisitos formais para tanto. (BRASIL, 2017. p.12).

Contudo, há de se ponderar no âmbito dessas legalidades os dois tipos de autônomos, os regulamentados e os não regulamentados. Isto posto, vale expicar que os não regulamentados abrangem categorias indiretas e servidores que podem prestar seus serviços de maneira totalmente direta e os regulamentados estão baseados no que diz Leite (2018) quando aponta o autônomo como o trabalhador de conta própria, assumindo os riscos do negócio.

Dessa forma, o Código Civil corrobora em seu artigo 593 apontando os princípios gerais do Direito, como a função social do contrato, da propriedade, sendo, portanto, (...) violadores da função social todos os atos que ofendem os direitos fundamentais, em especial os direitos de personalidade, incluindo-se entre esses últimos tudo o que está relacionado ao homem em função de sua própria natureza, a exemplo da vida, integridade física e psíquica, corpo, honra, identidade, sigilo, liberdade, imagem, voz, recato pensamento, intimidade, sentimento religioso, crenças, manifestações do intelecto (direitos autorais) e etc” (LEITE, 2018, P. 337).

Com isso, o trabalhador autônomo pode optar em trabalhar sozinho, ou estar prestando serviços a empresas organizadas a fim de executar seu trabalho de forma digna. Ebert (2017), deixa claro em sua obra que :

possibilita a contratação de trabalhadores autônomos sem a formação de vínculo empregatício tão-somente naquelas situações concretas em que o requisito concernente à subordinação jurídica não se faz presente, ou seja, nos casos em que (i) os indivíduos contratados são eles próprios os responsáveis pela organização de seus insumos e dos métodos de produção a serem utilizados, (ii) assumem os riscos inerentes à sua atividade econômica, (iii) auferem para si, efetivamente, os dividendos resultantes desta última e (iii) não se inserem na estrutura hierárquica e produtiva do tomador de serviços. (EBERT, 2017, p.14)

Vale dizer, o trabalhador autônomo não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade, pois a desenvolve com discricionariedade, iniciativa e organização próprias, escolhendo o lugar, o modo, o tempo e a forma de execução dos serviços. É o que ocorre com os profissionais liberais, como o médico em seu consultório, o advogado em seu escritório, o representante comercial autônomo ou

qualquer outro profissional que trabalha por conta própria. BRASIL. 2017.p. 163.

3. DAS EMPRESAS DE APLICATIVOS DE TRANSPORTE

As empresas de aplicativos de transportes, conhecidos como aplicativos de mobilidade urbana, surgiram com o objetivo de qualificar o serviço de transporte de pessoas e baratear o serviço, tornando o mercado competitivo e tirando a oligarquia no setor.

Acerca dos aplicativos de transporte não há unanimidade, porém uma definição salutar e uma explicação lúcida traz-nos Sarmiento quando diz que:

[...] é uma plataforma tecnológica para smartphones lançada nos Estados Unidos em 2010, que permite estabelecer uma conexão entre motoristas profissionais e pessoas interessadas em contratá-los. Por seu intermédio, indivíduos previamente cadastrados no site/aplicativo da consulente conseguem encontrar de modo simples e ágil, motoristas parceiros dessa empresa para transportá-los com conforto e segurança. [...] Esses motoristas são empreendedores individuais, que utilizam a plataforma em sistema de “economia compartilhada”. (SARMENTO, 2015, p.1).

Já nos anos 60 as empresas lutavam para criar mecanismos de organização para o transporte de pessoas, porém com o advento das novas tecnologias foi possível além de organizar, dinamizar e sistematizar esse campo de trabalho.

Pensando em números, o Núcleo de Pesquisas em Engenharia de Transportes da Coppe/UFRJ, em 2019, aponta em sua pesquisa que esses aplicativos eram responsáveis pelo transporte de mais de 750 mil passageiros diariamente só na cidade do Rio de Janeiro.

Assim na década de 2010, os aplicativos aparecem mundialmente com força despontando como uma novidade avassaladora no ramo dos transportes de pessoas, trazendo qualidade, atrelada ao preço popular e um serviço de ponta.

Ressaltando que esse tipo de serviço surge na Europa e nos Estados Unidos, se espalhando velozmente para o restante do mundo. Nesse mundo corporativo, dentro da gama de aplicativos de transporte surge o termo uberização, como forma de generalizar o transporte de pessoas pelo nome de um aplicativo, que em princípio o maior na área de atuação. A Uberização, termo muito conhecido

atualmente, não possui conceito definido, o que há é uma ideia de trás desta expressão, essa ideia representa um o novo formato de fazer negócios apoiado nas tecnologias móveis (TOLEDO, 2017, p. 9).

[...]consiste numa actividade privada de prestação de serviços, com utilidade pública baseada na interconexão tecnológica de utilizadores, através da utilização de meios típicos da informática (internet). O contrato que os utilizadores celebram com esse sistema é igualmente um contrato de direito privado (civil). (CANOTILHO, 2015, p.29).

Ser motorista de aplicativo parece em princípio ser um trabalho autônomo e sem vínculo empregatício, porém analisando sob a perspectiva jurídica e percorrendo a luz das jurisprudências existentes, surge um novo viés que abre uma discussão em volta do tema desse artigo no que tange as empresas prestadoras de serviços e o motorista enquanto profissional ligado a essa empresa.

Com isso, as diversas interpretações das leis abrem convergências legais que ligam diretamente os motoristas e as empresas de serviços de chamadas de transportes, gerando vínculo empregatício e ocorrendo em direitos e deveres jurídicos solidários.

Enfim, é preciso abrir o diálogo jurídico pois, sua maioria interpreta o trabalho desse motorista como totalmente autônomo e em nada ligado as prestadoras de serviços, porém existe a questão da responsabilidade subsidiária, o que gera vínculo entre as partes e precisa ser discutido mais a fundo.

Vale ressaltar, que já existem casos da obrigatoriedade do registro em carteira por parte das operadoras de transporte de passageiros, como no caso de algumas decisões que serão analisadas mais adiante nesse trabalho. Outrossim, alguns juízes já reconhecem o vínculo e usam o artigo 3º da CLT, que trata da pessoa física que presta serviços de forma pessoal, habitual, onerosa e subordinada ao empregador.

No Brasil existem duas empresas que dominam o mercado de aplicativos a Uber e a (99) noventa e nove). Segundo o site da tecmundo ainda existem mais empresas dispostas a concorrer com essas gigantes do transporte de passageiros, cabify, bláblá car, waze carpool, lady driver, entre outros já vislumbram essa gama que cresce a cada dia.

Com isso, a necessidade de legislação espec[ífica] fica cada dia mais

latente, pois na busca de liderar esse mercado cada empresa vai surgindo com suas ofertas empregatícias tentando levar o maior número de motoristas a se engajarem em suas empresas de aplicativos de transporte de pessoas.

Dessa forma, é preciso pensar nas causas primárias que dizem que são quatro requisitos técnicos que caracterizam a pessoa como funcionário: habitualidade, pessoalidade, onerosidade e subordinação. Dentro desse olhar crítico a subordinação é o principal deles, quando há caracterização de uma hierarquia de produção.

5. A JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA E A RELAÇÃO DE MOTORISTAS COM O APLICATIVO

Dentro da perspectiva de Jurisprudência não há unanimidade, oriunda da ausência de leis e pela dificuldade do sistema jurisdicional nacional, fica a critério da vara local nas decisões sobre a autonomia do motorista de aplicativos de transporte.

Com isso, surge dúvidas interpretações dentro das lacunas da lei que favorecem sempre a categoria autônoma dos motoristas, como princípio do juízo natural.

Pois, as lacunas da lei deixam patente a inexistência de uma norma específica, ou então deve seguir um mesmo critério para a aplicação de outras normas. Afinal o ordenamento jurídico, é o conjunto que norteia a organização legislativa do país, abrangendo as mais diversas questões sociais e individuais civis, públicas, entre outras áreas que compõe o direito positivo.

Com efeito, o Código de Processo Civil em seu artigo 4º relatam sobre caminhos para preencher as lacunas jurídicas. Destarte, ressalta que, sempre que o operador estiver diante das lacunas da lei ele pode recorrer a analogia, costumes e princípios gerais do Direito para solucionar a questão. Dispõe, dessa maneira, os artigos:

Art. 4º Quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso de acordo com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito.

Art. 140. O juiz não se exime de decidir sob a alegação de lacuna ou obscuridade do ordenamento jurídico.

Parágrafo único. O juiz só decidirá por equidade nos casos previstos em lei. (BRASIL, CPC. 2002.)

Dessa forma, sejam lacunas próprias ou impróprias, elas deixam margem para jurisprudência, usando-se dos pressupostos do garantismo, principialismo e positivismo jurídico, embora já se tem avanços como a Lei nº 12.578/2012 que tem por objetivo tratar sobre a “Política Nacional de Mobilidade Urbana”, ou seja, dispõe sobre os modos de transporte urbano, entre outros assuntos, embora essa lei ainda seja anterior a maioria dos aplicativos de transporte de passageiros.

Já, a Lei nº 13.640/2018, trouxe verdadeiros avanços, conferindo aos Municípios (e ao Distrito Federal) competência exclusiva para regulamentar e fiscalizar o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros.

Porém, todas essas inovações de leis não abarcam questões como a de vínculo sobre os motoristas de aplicativos e seu trabalho autônomo ou não, trazendo prejuízo jurídico nas interpretações das leis a fim de decisões jurídicas e o estabelecimento de jurisprudência para eficácia da lei.

Sobretudo, é preciso conceituar a semântica de Jurisprudência que traz em seu vocábulo como a ciência da lei. Isto posto, é preciso pontuar que é a análise minuciosa e conjunta realizada pelo poder Judiciário sobre determinado assunto. O que pode dar origem às súmulas que vinculam as decisões dos tribunais a partir da sua criação.

O apontamento jurídico que diz no artigo 489, § 1º e inciso VI, que:

Art. 489. São elementos essenciais da sentença:

§ 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que:

VI – Deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. (BRASIL, 1998).

Portanto, é preciso refletir que dentro do tema do artigo proposto, é preciso de muita cautela e pautar pela legislação e decisões anteriores para efetivação das práticas jurídicas na resolução de lacunas da lei.

Analisando a seguir, fixa-se algumas decisões dos tribunais a favor e contra o vínculo empregatício de motoristas com empresas de aplicativos de transporte de passageiros:

Quadro 1: Decisão positiva de vínculo.

A 3ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a Uber e determinou que os autos retornem à origem para que o juízo do trabalho analise os pedidos do trabalhador que ajuizou a ação contra a plataforma. Trata-se de um precedente inédito na Corte, a favor do trabalhador, uma vez que a 4ª e a 5ª Turmas têm entendimento em sentido contrário. O processo de 6 de abril de 2021 tramita com o número 100353-02.2017.5.01.0066. A decisão se deu por maioria de votos e prevaleceu o entendimento do relator, ministro Maurício Godinho Delgado. Durante o voto favorável ao reconhecimento de vínculo empregatício entre o motorista e a Uber, o ministro afirmou que é preciso algum tipo de proteção aos trabalhadores por aplicativos. O processo começou a ser julgado em dezembro de 2020 com o voto do relator Maurício Godinho Delgado, no sentido de que estão presentes os requisitos para configurar o vínculo empregatício entre a Uber e o motorista. O ministro Bresciani votou no mesmo sentido e formou maioria, já que a Turma é composta de 3 ministros.

Ainda assim, o ministro Alexandre Agra Belmonte prorrogou o pedido de vista. O julgamento foi suspenso e retornou esta semana. Bresciani, autor do voto que formou maioria para reconhecer o vínculo de emprego com a Uber, se aposentou em dezembro, mas o seu voto continuou válido, conforme o regimento interno do TST.

Na reclamação trabalhista, o motorista, de Queimados, município da Região Metropolitana do Rio de Janeiro (RJ), disse que trabalhara para a plataforma digital durante dois meses, após comprar um veículo enquadrado nos padrões da Uber. Segundo seu relato, ele atuava de segunda a sábado, totalizando 13 horas diárias e 78 semanais, sempre monitorado de forma on-line pelo aplicativo. No terceiro mês, foi desligado imotivadamente.

Fonte: <https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/3a-turma-do-tst-reconhecevinculo-empregaticioentremotoristaeuber8042022#:~:text=A%20decis%C3%A3o%20se%20deu%20por,prote%C3%A7%C3%A3o%20aos%20trabalhadores%20por%20aplicativos.< acesso em 30 de maiode2022>>.

Quadro 2: Decisão de ausência de elementos caracterizadores

<p>Em outra decisão TRT-2 - 10002299120215020044 SP (TRT-2) Jurisprudência•Data de publicação: 03/02/2022 VÍNCULO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. AUSÊNCIA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES.</p> <p>O autor não pode ser enquadrado como empregado da reclamada, nos moldes do art. 3º da CLT, por evidente autonomia e ausência de subordinação jurídica na relação jurídica havida entre o motorista e a empresa provedora do aplicativo, não merecendo reforma a improcedência dos pedidos consubstanciados na ação. Recurso ordinário do reclamante a que se nega provimento.</p>
--

Fonte:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=motorista+de+aplicativo>. < acesso em 30 de maiode2022>.

Quadro 3: Decisão positiva de vínculo

<p>TRT-2 - 10008927620205020011 SP (TRT-2) Jurisprudência•Data de publicação: 24/05/2021 VÍNCULO EMPREGATÍCIO. REQUISITOS. MOTORISTA DE APLICATIVO DE CORRIDAS.</p> <p>O vínculo empregatício se revela apenas na presença concomitante dos requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT. Comprovadas de forma satisfatória pelo reclamado a eventualidade dos prêmios laborais e a ausência de subordinação, inviável o reconhecimento do vínculo de emprego. Sentença mantida.</p>
--

Fonte:<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=motorista+de+aplicativo>. < acesso em 30 de maiode2022>.

Quadro 4: Decisão negativa de vínculo

<p>TRT-2 - 10005279520215020040 SP (TRT-2) Jurisprudência•Data de publicação: 25/10/2021 "MOTORISTA DE APLICATIVO. VÍNCULO DE EMPREGO. INEXISTÊNCIA.</p> <p>Hipótese em que restou provado nos autos que o reclamante era livre para prestar serviços se e quando quisesse, podia ter um emprego ou mesmo se conectar aos sistemas concorrentes, alternando sua disponibilidade entre eles</p>
--

sempre que achasse conveniente, iniciando e terminando a jornada no momento que decidisse, escolhendo a viagem que queria fazer. Outra peculiaridade que remete à autonomia dos trabalhos desempenhados é o fato de o motorista ser o proprietário ou o possuidor do meio de transporte utilizado para a prestação dos serviços, com responsabilidade sobre todos os custos a ele inerentes. As avaliações realizadas pelos usuários e o bloqueio temporário dos prestadores de serviço, não indicam, per se, ingerência por parte da empresa no trabalho do reclamante e que possa caracterizar a subordinação, revelando, apenas, o intuito de assegurar um padrão de qualidade e segurança nos serviços prestados aos usuários, evidenciando uma relação de coordenação entre a empresa e os prestadores de serviço. Recurso do reclamante a que se nega provimento.

Fonte: [https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=motorista+de+aplicativo.<acesso em 30 de maio de 2022>](https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=motorista+de+aplicativo.<acesso+em+30+de+maio+de+2022>).

Refletindo sobre essas decisões fica evidente a falta de unanimidade em legitimar a decisão, visto que cada ação pede uma interpretação singular e o que sempre ficou factível que não existia o vínculo entre os entes, porém com a decisão da 3ª turma do CRT quando votou por maioria a favor de se perceber o vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos de transportes e suas empresas muita coisa mudou.

Dessa forma, fica evidente a divergência em decisões de tribunais desde então, afinal o motorista em questão debatia por ter a devida anotação na CTPS e o pagamento de verbas rescisórias, tendo em vista que esteve a disposição da plataforma de 2015 a 2016.

Dentro desses ditames houve o entendimento de cumprirem os parâmetros da lei que regem o trabalho e a relação empregatícia que no concreto, fundamenta o Reclamante quanto a necessidade de reconhecimento de vínculo de trabalho com a plataforma, o que ocorreu em seguida a efetividade.

Assim, é pertinente ressaltar a universalidade do assunto sabendo que esses aplicativos são mundiais, com isso perfazendo a justiça internacional levando a discussão para níveis elevados nos mais diversos países do mundo.

Portanto, alguns passos já foram dados em direção a um consenso sobre questão tão relevante, o que pode definir resultado da causa será o encaminhar de

cada processo, os tramites, caminhos ou seguimento utilizados pelos impetrantes e a interpretação dos impetrados em tese.

5.1. O efeito da ausência de legislação específica

A vida nos grandes centros está cada vez mais corrida, com isso a individualidade tem tomado conta das pessoas e a necessidade de ir e vir está cada vez mais apressada, com isso as empresas de aplicativos de transporte estão cada vez mais se atualizando para oferecer um bom serviço e com preços cada vez mais acessível.

Dentro dessa perspectiva é necessário manter o diálogo sobre o motorista desses aplicativos e as leis que regem seus trabalhos, afinal ele se coloca como autônomo, sendo patrão do seu próprio negócio, mas faz contrato com algumas empresas de aplicativos para operar gerando uma responsabilidade subsidiária como cita a CLT no seu artigo 2º sobre tal junção.

Assim, espera-se analisar como funciona esse sistema e seu reconhecimento na relação de emprego dos motoristas de aplicativos, a luz da jurisprudência, perfazendo uma união que gera benefícios e prejuízos ao profissional, enunciando as implicações nas relações de trabalho de modo se doutrina e jurisprudência reconhecem o vínculo empregatício entre plataforma e prestador de serviços, a fim de perceber qu o poder judiciário claudica em inobservar o “princípio da razoável duração do processo”.

Apontando para um futuro promissor para área dos transportes por aplicativos de forma lúcida e baseada pelas jurisprudências a fim de sistematizar essas práticas.

Outrossim, é preciso fazer uma análise mais criteriosa sobre a ausência de jurisprudencia pela própria interpretação das leis no sentido do direito não eventual, pois a decisão precisa ser relevada em consideração do trabalho e não da eventualidade na prestação dos serviços.

Uma interpretação é de Martins (2006, p. 128) citando que :

o serviço prestado pelo empregado deve ser de caráter não eventual, e o trabalho deve ser de natureza contínua, não podendo ser episódico, ocasional. Um dos requisitos do contrato de trabalho é a continuidade na prestação de serviços, pois aquele pacto é um contrato de trato sucessivo, de duração, que não se exaure numa única prestação, como ocorre com a compra e venda, em que é

pago o preço e entregue a coisa. No contrato de trabalho, há a habitualidade na prestação de serviços, que na maioria das vezes é feita diariamente, mas poderia ser de outra forma, por exemplo: bastaria que o empregado trabalhasse uma vez ou duas por semana, toda vez no mesmo horário, para caracterizar a continuidade da prestação de serviços. MARTINS (2006, p. 128)

Com essa alteração de interpretação do direito do trabalho surge outros caminhos legítimos da legislação turando a uniformidade da lei, constribgendo a descisão jurídica.

Pode-se dar lugar a outro entendimento quando Delgado (2016, p. 303) descreve que “[...] para que haja relação empregatícia é necessário que o trabalho prestado tenha caráter de permanência (ainda que por um curto período determinado), não se qualificando como trabalho esporádico.”

É patente a dificuldade das transações jurídicas serem efetivadas dentro dessa ausência de leis específicas sobre a organização de aplicativos de transportes de pessoas e seus servidores, de forma a garantir transparência jurídica de direitos e deveres ante a lei. Dessa maneira, fica uma reflexão onde o exministro do STF, Eros Grau (2015), afasta qualquer analogia com os princípios constitucionais pelo fato de a legislação dispor que o transporte individual de passageiros é exclusivo dos taxistas e, deixando uma brecha para futuras interpretações sobre a ilegalidade do trabalho oferecidos pelos aplicativos de transportes.

Por conseguinte, o risco de atitudes infra contituiconais de se ter um barema consultivo a fim de organizar uma jurisprudência ou ordenar a criação de súmulas vinculantes satisfazendo anseios jurídicos dentro da área de serviços dos aplicatovs de transporte, bem como sobre a responsabilidade subsidiária, ou mesmo o vínculo empregatício estabelecido etre as partes.

[...] como normas jurídicas, os princípios constitucionais estabelecem limites para o legislador infraconstitucional e para a administração, cuja inobservância enseja a invalidade das normas e dos atos que os contravenham. Eles também incidem diretamente sobre as relações sociais, impondo comportamentos positivos e negativos ao Estado e a particulares. (SARMENTO, 2015, p.4).

Indubitavelmente, não existe um consenso legal sobre essas questões dificultando os processos existentes, bem como os recursos dentro do sistema jurídico mundial.

[...] sendo o mercado superavitário, excedendo [...], a oferta

largamente a procura, a utilização destes veículos, descaracterizados, apregoados na internet como mais baratos e melhores, constitui sério prejuízo a um setor já de si com problemas decorrentes quer da conjuntura econômica, quer do excedente verificado e agravado, pela utilização destes veículos. Constitui esta uma prática de concorrência ilegal, dificilmente controlável, fortemente prejudicadora deste setor. Mas além disto, constitui está prática um risco, reafirma-se para o público em geral. (LISBOA, 2015).

Já, em contrasenso entra outra visão internacional que diz que no Reino Unido, o Uber foi considerado legal já que a Corte de Justiça Inglesa entendeu haver diferenças entre o GPS (Global Positioning System) utilizado no aplicativo e o taxímetro usado pelos taxistas (PINHEIRO, 2015).

Assim, as possibilidades são infindas ante o desafio de interpretações das mais variadas dentro do arcabouço jurídico mundial, seguindo culturas variadas, costumes diversos, e esbaram-se nas mais esguias finas das leis.

Pois, o que já se sabe é que a lei não dormita, porém é limitada diante dos avanços mundiais, gerando grandes demandas nas mais variadas áreas que vão desde áreas civis, públicas sociais e diretos individuais, que urge o avanço legislativo mundial. Com isso, existe o direito factico que deixa suporte fático em sentido concreto designa o fato jurídico, com todas as circunstâncias e detalhes relevantes, que implica a juridicização da norma ao mundo da vida (SILVA, 2009, P. 68).

Mas, em se tratando de normas de direitos fundamentais, os dispositivos são redigidos sob a forma de declaração de prerrogativas humanísticas, de modo que “a definição do suporte fático nesses casos é menos intuitiva que nos casos dos tipos penais”(SILVA, 2009, p.71).

Portanto, a ausência de legislações específicas traz efeitos duros na aplicabilidade acertiva da lei, podendo gerar desconforto judicial, bem como erro de objeto, entre outros problemas na ordenação jurídica.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo está submisso as leis que o regem sejam elas naturais ou criadas, os objetivos são de trazer uma organização nas práticas sociais ou individuais que gerem fatores sociais, onde habitam os direitos e deveres.

Dentro dessa macro visão do “iuris” remete-se para um lembrete do

Direito, onde comumente se repete nos campos jurídicos que não existe situação alguma em que não haja alguma solução, desde que pleiteada no tempo devido, remontando o direito natural que “Dormientibus non succurrit jus”, que diz que o Direito não socorre aos que dormem e apontando que embora haja algum atraso jurídico ante os avanços tecnológicos advindos da revolução industrial e posteriormente com a globalização. O direito é capaz de interpretar entrelinhas, criar mecanismos jurídicos eficazes a fim de organizar os direitos do ser humano.

Outrossim, é preciso observar que as possibilidades de "Duplo grau de jurisdição", implícito na “Lex Magna”, entre outros recursos infundáveis, possibilitam análise profunda das diversas áreas do direito. E na área da prestação de serviço por parte de autônomos aos aplicativos de transporte e seus reais vínculos também há base legal para atuações e efeitos jurídicos não impedindo a prestação jurisdicional.

Com isso, a lei declara as funções específicas do trabalhador autônomo, dando o direito dele escolher em trabalhar sem vínculos, ou deixando a vontade para decidir estabelecer vínculos com o aplicativo ao qual ele trabalha, reservando as prerrogativas ao direito do trabalho e as legislações vigentes como barema ou apoio no sentido de estabelecer caminhos de entendimento jurídico a fim de entender os procedimentos e vínculos individuais sobre os motoristas dos aplicativos de transporte.

Portanto, fica evidente a garantia e a devida proteção Constitucional ao vulnerável da relação trabalhador, no caso os motoristas e as empresas de aplicativos de transporte de passageiros. Afinal a variedade de posições jurídicas, a ausência de legislação efetiva acerca do tema, faz-se necessário maiores discussões dentro de um tema tão relevante para o direito do trabalho a fim de vencer conflitos e garantir direitos cidadãos acerca do vínculo empregatício dos motoristas de aplicativos.

7. REFERÊNCIAS

ADVOGADOS, Machado Meyer. Reforma **Trabalhista: Principais alterações e implicações**. Disponível em: https://cnts.org.br/wpcontent/uploads/2018/07/EDIC%C3%A7%C3%A3O-IX_-NOVASFORMAS-DE-CONTRATA%C3%87%C3%83O.pdf. Acesso em: 15 de set. 2021.

ALE , Fernando Augusto De ita Borges de; MARCEL, léber Mendes. **Direito do trabalho de A a** : 2. ed. atualizada conforme a Lei n. 13.105/2015 e a LC n. 150/2015 — ão Paulo: Saraiva, 2015.

ALENCAR, Zilma. **Novas Formas de Contratação no Direito do Trabalho**. Consultoria Jurídica. Disponível em: https://www.machadomeyer.com.br/images/noticias/Reforma_Trabalhista_Principais_Alteracoes_e_Implicacoes.pdf. Acesso em: 15 de set. 2021.

ALMEIDA, André Luiz Paes de Almeida. **Prática trabalhista**: 5. ed. Niterói, RJ: Impetus, 2012.

ANGHER, Anne Joyce (org.). **Vade Mecum Acadêmico de Direito**: 26. ed. São Paulo: RIDEEL.

BRASIL. Decreto (1943). **Consolidação das Leis de Trabalho**. Brasília, DF: Senado, 1943.

BRASIL. Lei (2002). **Código Civil**. Brasília, DF: Senado, 2002.

BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. **Código Civil. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Constituição (1998)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm> Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Constituição (1824)**. Constituição Política do Império do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao24.htm> / Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. 2017. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Tribunal Regional Federal da 4ª Região. Apelação cível**: AC50116102820104047000 PR. 2016. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Embargos**. E-ED-RR-

625-68.2010.5.04.0027. 2017. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Tribunal Superior do Trabalho da 16ª Região.** ARR 12027320145020023.2018. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Lei nº 5.172, de 25 de outubro de 1996.** Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

_____. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma Visão Geral Sobre a Reforma Trabalhista.** Mercado de Trabalho: 2017. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%C3%A3o.pdf. Acesso em: 15 de set. 2021.

CALVO, Adriana. **Manual de direito do trabalho:** 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017:** 15.ª ed. rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

CUNHA, Maria Inês Moura S. A. da. **Direito do Trabalho:** 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho:** 13. ed. São Paulo: LTr, 2014.

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **O trabalho autônomo na reforma trabalhista e a fórmula política da Constituição federal de 1988.** Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, Curitiba, PR, v. 7, n. 63, p. 166-186, nov. 2017. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

FERREIRA, Rodrigo. **Profissional Autônomo deve ficar atento as regras específicas e tributos. 2017.** Disponível em: Acesso em: 15 de março de 2022.

FURQUIM, Maria Célia de Araújo. **Nem empregado, nem autônomo: parassubordinado:** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. Histórico. 2018. Disponível em: Acesso em: 15 de março de 2022.

JÚNIOR, Antonio Umberto de Souza [et al]. **Reforma Trabalhista: análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017 e da Med. Prov. nº 808/2017.** 2. ed. São Paulo: Rideel, 2018.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Direito do Trabalho:** 16. ed. São Paulo: Atlas, 2015. MARTINEZ, Wladimir Novaes. **Autônomo no Século XXI.** São Paulo: LTr, 2018.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho:** 34. ed. São Paulo: LTr, 2009.

Projeto acaba com figura do autônomo exclusivo criada pela reforma trabalhista. Câmara dos Deputados. 2017. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.

RENZETTI, Rogério. **Direito do trabalho:** 4. ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Forense, 2018.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado:** 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

SILVA, De Plácido e. **Vocábulo Jurídico:** 20 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de Direito do trabalho Aplicado:** 1. ed. São Paulo: Revista do Tribunais, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Da relação de trabalho.** Revista do tribunal superior do trabalho, Porto Alegre, v. 75, n. 4, p.17-24, out./dez. 2009. Disponível em: Acesso em: 15 de março de 2022.

SUSSEKIND, Arnaldo. et al. **Instituições dedireitodotrabalho.** 21.ed. São Paulo: LTr, 2003. v. I. Tabela de contribuição mensal. 2018. Disponível em: < <https://www.inss.gov.br/servicosdo-inss/calculo-da-guia-da-previdencia-social-gps/tabela-de-contribuicao-mensal/>>. Acesso em: 15 de set. 2021.

TEIXEIRA, Marlene Oliveira et al. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** Campinas, SP: CESIT/IE/Unicamp, Set. 2017. Disponível em: Acesso em: 15 de set. 2021.