

## **A uberização da relação individual de trabalho na era digital e o direito do trabalho brasileiro**

The uberization of the individual relationship of work in the digital age and the Brazilian labor law

**JULIANA COELHO TAVARES DA SILVA**<sup>1</sup>

**MARIA ÁUREA BARONI CECATO**<sup>2</sup>

Universidade Federal da Paraíba (Brasil)

**Sumário:** 1 INTRODUÇÃO; 2 O UBER COMO SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS SOB O PARADIGMA DA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO; 2.1 CARACTERIZANDO O SERVIÇO DO UBER; 2.2 REQUISITOS PARA CONTRATAÇÃO E OBRIGAÇÕES DO PRESTADOR TERCEIRO INDEPENDENTE 3 CONVERGÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS ENTRE PRESTADORES DE SERVIÇO INDEPENDENTES E EMPREGADOS; 3.1 O TRABALHO AUTÔNOMO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO; 3.2 A FISIONOMIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO: UM EXAME A PARTIR DA SUBORDINAÇÃO; 4 AFINAL, COMO CLASSIFICAR OS MOTORISTAS DO UBER?; 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS; REFERÊNCIAS.

**Resumo:** A pesquisa tem como objeto a mudança na perspectiva da relação individual de trabalho decorrente do impacto da inserção de novas tecnologias mercado de trabalho, tomando como pano de fundo o aplicativo Uber. O problema norteador da pesquisa é: os motoristas do Uber seriam autônomos ou empregados? A hipótese levantada é a de que há um manifesto descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas de arranjo da economia capitalista da era digital. Objetiva-se apresentar novos argumentos e aprofundamento teórico quanto à questão, o que é feito a partir do método hipotético dedutivo, cotejado com as técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial.

**Palavras-Chave:** Era digital; Economia do compartilhamento; Uber; Prestação de serviço; Vínculo empregatício.

**Abstract:** The research aims to analyze the change in the perspective of the individual relationship of work resulting from the impact of the insertion of new Technologies in the labor market, taking as background the Uber application. The research problem is: would the Uber drivers be autonomous workers or employers? The hypothesis raised is that there is a manifest mismatch between the legal order and the new forms of arrangement of the capitalist economy of the digital age. The objective is to present new arguments and theoretical understanding of the question, which is based on the hypothetical deductive method, compared with bibliographic, documentary and jurisprudential research techniques.

**Keywords:** Digital era; Sharing economy; Uber; Autonomous service; Employment relationship.

---

<sup>1</sup> (Mestranda em Direito Econômico pela Universidade Federal da Paraíba - PPGCJ/UFPB e Professora da Faculdade Asper).

<sup>2</sup> (Doutora em Direito do Trabalho pela Université de Paris II e Professora do PPGCJ/UFPB e PPGD/UNIPÊ).

## 1 INTRODUÇÃO

A pesquisa tem como objeto a mudança na perspectiva da relação individual de trabalho decorrente do impacto da inserção de novas tecnologias mercado de trabalho, tomando como pano de fundo o aplicativo Uber. Formula-se, então, o problema norteador da pesquisa: os motoristas do Uber seriam autônomos ou empregados?

A inserção das tecnologias da informação e de comunicação (TICs) nas cadeias produtivas têm causado alterações radicais direcionando o mercado de trabalho a novas alternativas, tais como a economia do compartilhamento. Segundo este modelo econômico, as trocas online são predominantes e os interesses das coletividades organizadas passam a ocupar o centro do capitalismo. Pode-se dizer que a economia da partilha subverte sistematicamente os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, o que tem causado manifestas dificuldades de assimilação pelo Judiciário brasileiro, que se mostra dubitativo frente o novo contexto socioeconômico, produzindo manifestações completamente divergentes.

O trabalho ganha relevância tendo em vista que o aplicativo tem sofrido investidas judiciais dos motoristas parceiros ao redor de todo o mundo, que visam o reconhecimento do vínculo empregatício. Destaca-se a ação coletiva intentada na Califórnia e em Massachusetts (Estados Unidos da América), na qual 385.000 condutores alegam ser na verdade empregados da companhia e por isso pedem o reembolso de despesas como manutenção do veículo e combustível. Já há notícias também de ações em termos parecidos, contudo, individuais, que correm na Inglaterra, local onde o vínculo trabalhista já foi inclusive reconhecido.

O serviço, recentemente instalado no Brasil, já é alvo de disputa judicial: alguns motoristas resolveram processar a empresa Uber no Brasil, requerendo reconhecimento de vínculo empregatício, anotação do vínculo na carteira de trabalho e os demais direitos trabalhistas.

Em síntese, a atualidade da discussão e a falta de conclusões a nível mundial acerca do tema é o que sublinha a importância do trabalho. A hipótese levantada é a de que há um manifesto descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas de arranjo da economia capitalista da era digital.

Objetiva-se apresentar novos argumentos e aprofundamento teórico quanto à questão, o que será feito a partir do método hipotético dedutivo, cotejado com as técnicas de pesquisa bibliográfica, documental e jurisprudencial.

## 2 O UBER COMO SERVIÇO DE TRANSPORTE DE PASSAGEIROS SOB O PARADIGMA DA ECONOMIA DE COMPARTILHAMENTO

As empresas criadas com base no conceito de "sharing economy" ou, como ficou conhecida no Brasil, economia do compartilhamento (ou da partilha), estão causando mudanças profundas no mercado ao redor do mundo. A ideia surgiu nos Estados Unidos, durante a crise de 2008 e sofreu influência direta do movimento "occupy Wall Street"<sup>3</sup>.

O consumo colaborativo é um mecanismo que coloca ênfase no acesso e não na propriedade dos recursos e personifica qualidades e práticas como "levar apenas o que necessitar", a partilha, união da comunidade, altruísmo, entre outros<sup>4</sup>. Assim, pode-se dizer que a economia do compartilhamento está alicerçada nos seguintes aspectos: colaboração online, compartilhamento na rede e ideário coletivo do comportamento sustentável.

---

<sup>3</sup> ERVING, E. E. "The sharing economy: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism". *Claremont Colleges: scripps senior theses*, paper 409, 2014, p. 19ss.

<sup>4</sup> ERVING, E. E. "The sharing economy: exploring the intersection of collaborative consumption and capitalism". *Claremont Colleges: scripps senior theses*, paper 409, 2014, p.13.

O fenômeno da economia da partilha emergiu a partir do desenvolvimento tecnológico que simplificou a partilha dos bens e serviços físicos e não-físicos através da disponibilidade de diversos sistemas de informação na internet<sup>5</sup>. É possível definir a economia do compartilhamento, de forma abrangente, como a atividade de obtenção ou compartilhamento do acesso a bens e serviços embasado no modelo "peer-to-peer"<sup>6</sup>, coordenado através de serviços de "comunidades" online<sup>7</sup>. Em outras palavras, trata-se de um modelo de negócio em que as pessoas podem oferecer e adquirir bens e serviços uns dos outros através de uma plataforma online.

O crescimento vertiginoso das práticas de colaboração na economia levou o governo americano, não só a reconhecer as práticas, mas encomendar um estudo, feito pelo economista-chefe do Departamento de Comercio e Economia, Rudy Telles Jr., em que foi proposta uma nova definição para as "empresas digitais", que passaram a ser denominadas "*digital matching firms*"<sup>8</sup>. Elas podem ser reconhecidas por quatro características (tradução nossa):

1. Utilização da tecnologia da informação (sistemas de TI), normalmente disponíveis através de plataformas baseadas na Web, tais como "apps" móveis em dispositivos móveis, para facilitar as transações peer-to-peer.
2. Sistemas de classificação baseados na experiência do usuário para controle de qualidade, garantindo um nível de confiança entre os consumidores e os prestadores de serviços que não se conheçam anteriormente.
3. Trabalhadores que prestam serviços via plataformas digitais com flexibilidade para decidir seu horário de trabalho típicos;
4. As ferramentas e os ativos que são necessários para desenvolver um serviço são dos próprios trabalhadores e não da "empresa digital".

Consoante esse novo paradigma mercadológico a relação é tríplice: duas pessoas são colocadas em contato através de um terceiro para completar uma troca. Todavia, o terceiro é a tecnologia, como um aplicativo em um dispositivo móvel ou um site. É justamente o caso do aplicativo Uber, objeto do presente estudo: o *software* é o "facilitador" entre o motorista e o cliente para que as corridas possam acontecer.

Segundo Arun Sundararajan<sup>9</sup>, pesquisador do Massachusetts Institute of Technology (MIT), o sistema econômico do compartilhamento pode ser explicado através de 5 características:

---

<sup>5</sup> HAMARI, J.; SJÖKLINT M.; UKKONEN A. "The sharing economy: why people participate in collaborative consumption". *Journal of the association for information, science and technology*, 2015, p.4.

<sup>6</sup> O termo peer-to-peer é comumente associado com o compartilhamento de arquivos, no entanto, também se refere ao fenômeno das atividades de colaboração entre os usuários online, como o intercâmbio de consumidor para consumidor. Cf. HAMARI, J.; SJÖKLINT M.; UKKONEN A. "The sharing economy: why people participate in collaborative consumption". *Journal of the association for information, science and technology*, 2015, p.7.

<sup>7</sup> Ibidem, p.5.

<sup>8</sup> TELLES JR., R. "Digital matching firms: a new definition in the "sharing economy" space". U.S. *Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist*, 2016, p.1.

<sup>9</sup> SUNDARARAJAN, A. "The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism". Massachusetts: The MIT Press, 2016. [ebook – kindle version]

1. Foco no mercado: a economia de partilha cria mercados que permitem o intercâmbio de bens e o surgimento de novos serviços, resultando em níveis potencialmente mais elevados de atividade econômica.
2. Capital de alto impacto: a economia de compartilhamento abre novas oportunidades para tudo, desde ativos e habilidades até tempo e dinheiro, para ser usado em níveis mais próximos de sua capacidade total.
3. Redes baseadas em "multidões" em vez de instituições centralizadas de "hierarquias": a oferta de capital e de trabalho vem das multidões descentralizadas de indivíduos, em vez de agregados corporativos.
4. Confusão entre pessoal e profissional: a oferta de mão-de-obra e serviços muitas vezes comercializa e escalona atividades de peer-to-peer, como dar a alguém uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades que costumavam ser consideradas "pessoais".
5. Confusão entre trabalho permanente e trabalho casual e entre o trabalho e o lazer: muitos empregos tradicionalmente de tempo integral são suplantados por prestação de serviços autônomos que caracterizam um contínuo de níveis de comprometimento temporal, dependência econômica e empreendedorismo. (Tradução nossa)

Da leitura das cinco características acima delineadas, vê-se surgir novas fontes de fragmentação jurídica no mundo do trabalho. Pode-se perceber que a economia da partilha subverte sistematicamente os requisitos para a caracterização do vínculo empregatício, extraídos a partir do artigo 3º da CLT: a onerosidade, a subordinação, a pessoalidade e não eventualidade, retirando-se o foco na relação de emprego. É sob essa ótica, tendo em vista que o Uber se encaixa perfeitamente nos pressupostos aqui delineados, que se passa a análise mais aprofundada dos serviços prestados por essa plataforma digital.

## 2.1 CARACTERIZANDO O SERVIÇO DO UBER

Em simples consulta no sítio eletrônico<sup>10</sup> do Uber, os seus criadores, Travis Kalanick e Garrett Camp, informam que no inverno de 2008, na cidade de Paris, tiveram dificuldades em pegar um taxi, e foi daí que surgiu a ideia de apertar um botão e conseguir um carro. O aplicativo foi oficialmente lançado em 2011, e, segundo dados também extraídos do site da empresa, ela já está presente em mais de 66 países e 514 cidades de todo o mundo, inclusive, em João Pessoa.

*Uber Technologies Inc.* é uma empresa de tecnologia sediada em São Francisco, nos Estados Unidos. A sua principal atividade consiste em fornecer, por meio de um software, ou aplicativo, denominado Uber, serviços de suporte tecnológico e *online* aos motoristas e usuários previamente cadastrados, conectando-os e intermediando a realização de viagens remuneradas.

Em síntese, quem precisar de transporte pode efetuar o *login* no aplicativo por meio de seu smartphone, solicitar uma viagem, e, em seguida, será conectado com um motorista disponível, respeitando as várias categorias de veículos e tarifas, que vão desde linhas mais econômicas até transportes de luxo, para ser conduzido ao seu destino final. Após a corrida, o pagamento é feito diretamente por meio do cartão de crédito ao Uber, que repassa o dinheiro para o motorista. O serviço oferece ainda outras funcionalidades, tais como avaliar os serviços prestados, contato direto com o motorista por meio de mensagens de texto e possibilidade de rateio do preço da viagem com outros usuários.

---

<sup>10</sup> A informação encontra-se disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/our-story/>

É importante ressaltar que atualmente o Uber não trabalha apenas com transporte de passageiros, e possui novas divisões como o “UberRUSH”<sup>11</sup>, que conecta você com um mensageiro para fazer uma entrega e o “UberEATS”, uma plataforma de entrega de alimentos, que conecta o usuário com restaurantes locais<sup>12</sup>.

A empresa já possui uma sede em solo brasileiro, a Uber do Brasil Tecnologia Ltda, sociedade de responsabilidade limitada, instalada em São Paulo. É exatamente com essa sociedade que se dá a relação contratual dos brasileiros, sejam motoristas, sejam usuários, que antes do download do aplicativo, devem concordar com os “termos e condições”<sup>13</sup> da empresa, onde está explícito o serviço prestado:

## 2. OS SERVIÇOS

Os Serviços integram uma plataforma de tecnologia que permite aos(às) Usuários(as) de aplicativos móveis ou sítios de Internet da Uber, fornecidos como parte dos Serviços (cada qual um “*Aplicativo*”), providenciar e programar Serviços de transporte e/ou logística com terceiros provedores independentes desses Serviços, inclusive terceiros fornecedores independentes de transporte e terceiros fornecedores independentes de logística mediante contrato com a Uber ou determinadas Afiliadas da Uber (“*Prestadores Terceiros*”). A menos que diversamente acordado pela Uber em contrato escrito em separado firmado com você, os Serviços são disponibilizados para seu uso pessoal e não comercial. VOCÊ RECONHECE QUE A UBER NÃO PRESTA SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA, NEM FUNCIONA COMO TRANSPORTADORA, E QUE TODOS ESSES SERVIÇOS DE TRANSPORTE OU LOGÍSTICA SÃO PRESTADOS POR PRESTADORES TERCEIROS INDEPENDENTES QUE NÃO SÃO EMPREGADOS (AS) E NEM REPRESENTANTES DA UBER, NEM DE QUALQUER DE SUAS AFILIADAS.

Da leitura atenta dos termos contratuais é possível extrair que a companhia entende que seu serviço consiste apenas no fornecimento de uma plataforma tecnológica online que conecta passageiros e “prestadores terceiros independentes”, permitindo que organizem e agendem serviços de transporte e/ou logística entre si, deixando expresso que estes “prestadores” não são empregados e nem representantes da Uber.

### 2.2 REQUISITOS PARA CONTRATAÇÃO E OBRIGAÇÕES DO PRESTADOR TERCEIRO INDEPENDENTE

Os aspirantes a “parceiro” do aplicativo devem preencher alguns requisitos. Inicialmente, é necessário ter no mínimo 21 anos e completar um formulário disponível no sítio eletrônico da empresa, com seus dados pessoais, enviar também sua carteira de motorista (CNH), que precisa constar a declaração de que exerce atividade remunerada, informações sobre o seu veículo, inclusive se possui registro e seguro e ainda assistir um vídeo de treinamento. Em seguida, o Uber solicita a

<sup>11</sup> Cf. <https://rush.uber.com/faq/>

<sup>12</sup> Cf. <https://ubereats.com/faq/>

<sup>13</sup> Cf. <https://www.uber.com/legal/terms/br/>

uma empresa especializada uma checagem dos antecedentes profissionais, inclusive histórico de direção, e criminais do motorista em potencial<sup>14</sup>.

Caso o aspirante passe nas fases anteriores, ele ainda será submetido a um "teste de conhecimento da cidade" e será, por fim, entrevistado por um empregado do Uber<sup>15</sup>. Para esta última etapa, que dura em média uma hora, o futuro motorista é orientado a também trazer o carro e estar "vestido profissionalmente". Importante ressaltar que o veículo também é inspecionado para que seja averiguada sua compatibilidade com as regras da empresa: "na modalidade Uber X, os veículos devem se adequar as seguintes exigências: ano de modelo 2008 ou mais novo, ter quatro portas, ar condicionado e no mínimo cinco lugares. Já na modalidade Uber Black, os veículos, além das mesmas exigências anteriores, também devem possuir bancos de couro"<sup>16</sup>.

Finalizado o processo, o contrato de prestação de serviços é assinado e o motorista recebe um *driver ID*, ou seja, uma identidade dentro do aplicativo, a qual é pessoal e intransferível, sob pena de terminação do contrato. Dessa forma, ficam estabelecidas as obrigações da relação contratual entre o "prestador terceiro independente" e a Uber do Brasil, como por exemplo, método de pagamento, obrigações e direitos do motorista, inclusive quanto ao seu relacionamento com os usuários e com a companhia, confidencialidade dos dados.

Muito embora não seja possível ainda ter acesso aos termos exatos do contrato de prestações de serviço brasileiro, que é disponibilizado apenas no aplicativo do "parceiro", sabe-se, por exemplo, que o pagamento ao motorista se dá por meio de uma taxa sobre as corridas finalizadas, que é calculada sobre os quilômetros percorridos e a duração da corrida e ao Uber caberá uma porcentagem do total cobrado ao cliente ("taxa de serviço")<sup>17</sup>. Em síntese: a empresa define as tarifas que cobra dos usuários unilateralmente, sem qualquer interferência dos motoristas.

O motorista é responsável por determinar em que horários irá dirigir, bastando ligar ou desligar o aplicativo, ou mesmo recusar corridas, sem que haja ingerência da companhia, desde que façam ao menos uma corrida a cada 180 dias, no caso de *Uber X* ou a cada 30 dias, no caso do *Uber Black*<sup>18</sup>. Também deverá determinar a forma mais eficaz, eficiente e segura para executar o serviço de transporte e fornecer todos os equipamentos necessários, ferramentas e outros materiais, por sua própria conta, que sejam necessários, incluídos aí o veículo e eventuais reparos.

Todavia, isso deverá ser feito seguindo standards mínimos propostos pelo Uber. Por exemplo, o motorista jamais poderá pegar um passageiro na rua sem que este tenha solicitado a corrida por meio do aplicativo, deverá estar vestido profissionalmente, deve enviar uma mensagem ao cliente 1-2 minutos antes de busca-lo, a música tocando no rádio deverá ser jazz ou gêneros semelhantes, além da limpeza do veículo, entre outros<sup>19</sup>. Também é importante mencionar que os

---

<sup>14</sup> As informações foram retiradas do próprio site da companhia: <https://www.uber.com/pt-BR/drive/requirements/>

<sup>15</sup> A informação foi retirada do relatório da decisão de julgamento sumário da ação coletiva requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício movida pelos motoristas do UBER proferida pela Corte do Distrito da Califórnia, em 2015, p.3, disponível em: <http://uberlawsuit.com/OrderDenying.pdf>.

<sup>16</sup> FRANCA FILHO, M. P. A. "Inovações tecnológicas na mobilidade urbana: a legalidade do Uber como serviço de transporte de passageiros", 2016. 63f. Trabalho de conclusão de curso de graduação. Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, p.10-11.

<sup>17</sup> A informação foi retirada do relatório da decisão de julgamento sumário da ação coletiva requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício movida pelos motoristas do UBER proferida pela Corte do Distrito da Califórnia, em 2015, p. 4. Disponível em: <http://uberlawsuit.com/OrderDenying.pdf>.

<sup>18</sup> *Ibidem*, p. 21.

<sup>19</sup> A informação foi retirada do relatório da decisão de julgamento sumário da ação coletiva

motoristas são avaliados pelos usuários pelo serviço prestado, ao término da corrida. Especula-se que o descumprimento das “normas de conduta” seja passível de punição e até mesmo de terminação do contrato.

### 3 CONVERGÊNCIAS E DIVERGÊNCIAS ENTRE PRESTADORES DE SERVIÇO INDEPENDENTES E EMPREGADOS

Para a análise do trabalho autônomo e dos elementos do vínculo empregatício, é importante destacar a diferença entre relação de trabalho e de emprego. A primeira se refere “a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem sua prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano”<sup>20</sup>. A segunda é gênero da primeira e “corresponde a um tipo legal próprio e específico, inconfundível com as demais modalidades de relação de trabalho ora vigorantes.”<sup>21</sup>

A importância reside no fato de que as relações de emprego, por sua relevância socioeconômica e singularidade em sua dinâmica jurídica estão sob a tutela do Direito do Trabalho. Assim, os vínculos fronteiriços aqueles previstos na CLT e legislação trabalhista não necessariamente estão sujeitos a tutela trabalhista.

Assim, a discussão acerca das características do trabalho autônomo e do vínculo empregatício ganham força no presente caso, sendo inclusive objeto de reclamações trabalhistas mundo afora, à exemplo dos Estados Unidos, Inglaterra e do nosso país, para o exame do caso dos motoristas do Uber.

#### 3.1 O TRABALHO AUTÔNOMO NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O trabalho autônomo apresenta-se como a forma predominante de prestação de serviços do homem. Na antiguidade, por exemplo, lado a lado ao trabalho escravo havia, em especial entre os romanos, os que exerciam atividades com autonomia e liberdade, como os artesãos<sup>22</sup>. A partir do século X, os habitantes dos feudos eram comerciantes, que passaram a adquirir e intercambiar mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas<sup>23</sup>. Todavia, “após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônomo”<sup>24</sup>.

E assim, pouco a pouco, a prestação de serviços autônomos foi relegada a um segundo plano, o que se intensificou após a Revolução Industrial. Nesse sentido leciona Renata Orsi Bulgueroni<sup>25</sup>:

Contudo, especialmente com o desenvolvimento da indústria, a forma autônoma de prestação de serviços passa a ocupar plano secundário, circunscrito a determinadas atividades pouco rentáveis ou de dimensões reduzidas, como agricultura e pequeno comércio. Prevalece então, a figura do trabalhador dependente e assalariado, subordinado à empresa, mas alheio a seus riscos e também a seus rendimentos.

---

requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício movida pelos motoristas do UBER proferida pela Corte do Distrito da Califórnia, em 2015, p. 4. Disponível em: <http://uberlawsuit.com/OrderDenying.pdf>, p.22.

<sup>20</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 295.

<sup>21</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.296.

<sup>22</sup> BARROS, A. M. “Curso de Direito do Trabalho”. 10 ed São Paulo: LTr, 2016, p. 47.

<sup>23</sup> BARROS, A. M. “Curso de Direito do Trabalho”. 10 ed São Paulo: LTr, 2016, p. 48.

<sup>24</sup> Idem.

<sup>25</sup> BULGUERONI, R. O. “Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. 2011. 244f. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo, p.37.

Contemporaneamente, trabalhador autônomo “é aquele que não transfere para terceiro o poder de organização de sua atividade”, segundo Amauri Mascaro Nascimento<sup>26</sup>. Acrescenta Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena<sup>27</sup> que é “o trabalhador que desenvolve sua atividade com organização própria, iniciativa e discricionariedade, além da escolha do lugar, do modo, do tempo e da forma de execução. Vilhena ainda esclarece que dois são os aspectos a serem considerados quanto ao trabalho autônomo: o vínculo jurídico alicerçado sobre o resultado, na predeterminação da prestação que não sofrerá intervenção do credor e o poder jurídico do prestador de organizar seu próprio trabalho.

Em síntese, ao autônomo cabem os resultados e também os riscos, assim como lhe pertencem os bens e os instrumentos do trabalho, ou seja, imperam a discricionariedade técnica e a auto-organização dos serviços, que pode ser prestado para mais de uma pessoa. Acentua Vilhena<sup>28</sup>:

A iniciativa e a auto-organização do trabalho autônomo enfatizam a liberdade de o prestador dispor de sua atividade para mais de uma pessoa, pois qualquer delas não interferirá na execução de seu trabalho, o que não ensejará a que uma atue em detrimento de outra. Somente a auto-organização, porém, é que presidirá o princípio da oportunidade, por meio do qual o prestador livre atenderá a contento seus diversos credores de serviços.

Inexiste na legislação trabalhista definição expressa de autônomo, e, o regramento da forma de prestação de serviços é feito pelo Código Civil e legislação extravagante. Todavia, tal lacuna conceitual é suprida pela normativa previdenciária que contempla, ainda que de forma imprecisa, o conceito de “trabalhador autônomo clássico” no artigo 9º, V, alínea I, do Regulamento da Previdência Social (RPS - Decreto nº 3048/99): “ a pessoa física que exerce, por conta própria, atividade econômica de natureza urbana com fins lucrativos ou não”. Ressalte-se que tal conceito é semelhante ao previsto pelas Leis de Custeio (nº 8.212/91 - art. 12, V, alíneas g e h) e de Benefícios (nº 8.213/91 - art. 11, V, alíneas g e h) da Previdência Social.

Em verdade, a categoria dos autônomos não constitui um todo homogêneo, com características uniformes pré-determinadas, muito embora afastem-se da relação de emprego essencialmente pela falta de subordinação. Assim assevera Maurício Godinho Delgado<sup>29</sup>:

O trabalhador autônomo consiste, entre todas as figuras próximas à do empregado, naquela que tem maior generalidade, extensão e importância sociojurídica no mundo contemporâneo. Na verdade, as relações autônomas de trabalho consubstanciam leque bastante diversificado, guardando até mesmo razoável distinção entre si.

Como exemplos do aqui exposto tem-se a figura do representante comercial, disciplinado pela Lei nº 4886/65, contratos de comissão (art. 693 a 709 do CC), agência e distribuição (arts. 710 a 721), de transporte (arts. 730 a 756), entre

---

<sup>26</sup> NASCIMENTO, A. M. “Curso de direito do Trabalho”. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p. 264.

<sup>27</sup> VILHENA, P. E. R. “Relação de emprego: estrutura legal e supostos”. 3ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 532.

<sup>28</sup> VILHENA, P. E. R. “Relação de emprego: estrutura legal e supostos”. 3ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 533

<sup>29</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 358.

outros. Destaca-se, ainda, o contrato de empreitada, com previsão nos artigos 610 a 626 do Código Civil, complementados, em âmbito laboral pelo artigo 455 da CLT e a Orientação Jurisprudencial nº 191 da SDI-1 do Tribunal Superior do Trabalho.

A matéria, muito embora não regulada pela legislação trabalhista, sofre sua influência direta e está longe de ser pacífica. Com efeito, tome-se como ilustração o caso da representação comercial. Embora o representante comercial seja considerado, tradicionalmente, um dos principais expoentes do trabalho por conta própria, são frequentes as decisões judiciais reconhecendo o vínculo de emprego entre ele e o tomador de seus serviços, por ser considerado como vendedor:

RECURSO ORDINÁRIO DA AUTORA. CONTRATO DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL. FRAUDE. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO EMPREGATÍCIO. 1. A prestação informal de labor pela autora, inicialmente de forma tácita como vendedora individual, e depois como representante comercial pessoa física, posteriormente transmutada para relação comercial empresarial, quando mantidas por mais de vinte e três anos as mesmas características laborais, enseja reconhecer que houve fraude à legislação trabalhista, na forma dos arts. 2º e 3º c/c art. 9º da CLT, razão pela qual, em reforma da decisão de piso, reconhece-se ao efeito constitutivo e para todos os fins o vínculo empregatício entre as partes no período compreendido entre 03/02/1987 e 30/09/2010, devendo os autos retornar à origem para julgamento das demais pretensões formuladas na inicial. 2. Em face da ilicitude detectada implicar em diversos tipos penais, em cumprimento ao disposto no art. 40 c/c art. 5º, II, do CPP, determina-se a expedição de ofício à Polícia Federal, para instauração do competente inquérito policial para apuração da autoria delitiva dos crimes de sonegação dolosa de registro em CTPS (art. 297, § 4º, do CP), frustração de direito trabalhista mediante fraude (art. 203 do CP), falsidade ideológica (art. 299 do CP, quanto aos contratos de representação comercial produzidos pela ré), e sonegação previdenciária (art. 337-A do CP). (TRT-4 - RO: 00019114120105040202 RS 0001911-41.2010.5.04.0202, Relator: MARCELO JOSÉ FERLIN D AMBROSO, Data de Julgamento: 27/03/2014, 2ª Vara do Trabalho de Canoas).

Os requisitos do trabalho autônomo clássico acima expostos já passaram por mudanças consideráveis, sendo possível falar até em “trabalho autônomo de segunda geração”<sup>30</sup>. O seu traço mais marcante é a dependência do trabalhador em face do tomador de serviços. Isto quer dizer que “embora o trabalhador ainda conserve seu poder de auto-organização, ele sofre determinadas limitações impostas por razões técnicas e operacionais das atividades prestadas, ou mesmo por condições socioeconômicas da relação instaurada entre prestador e tomador de serviços”<sup>31</sup>.

A ideia em questão é trabalhada na doutrina pátria por Renata Orsi Bulgueroni, a partir da obra de Adalberto Perulli e do conceito de “trabalho autônomo dependente”. As principais características são a relação de coordenação da inserção na atividade produtiva (o comitente pode exigir a conformação do serviço à atividade sem interferir na organização do trabalho); a prevalente

<sup>30</sup> Expoente principal é Adalberto Perulli.

<sup>31</sup> BULGUERONI, R. “O. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. In: MANNRICH, N; FERNANDES, R. F. (Coord). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, p.204.

personalidade na prestação de serviços; relações pautadas na continuidade, o que leva a própria integração na estrutura empresarial; inexistência de relação direta entre o prestador de serviços e o mercado e a dependência econômica.

Quanto a dependência econômica faz-se necessário explicitar suas peculiaridades. Com efeito, a atividade prestada nestes moldes é destinada a um único tomador, por meio do qual o trabalhador recebe a maior parcela de seus rendimentos ou dedica quase toda sua jornada de trabalho, de forma que não haja necessidade ou sequer possibilidade para oferecer serviços a outrem.<sup>32</sup>

Contudo, diferencia-se da subordinação da relação empregatícia clássica:

Ressalte-se, aqui, a diferença de tal conceito em relação à subordinação característica do clássico contrato de trabalho: nesta, o próprio trabalhador insere-se na estrutura empresarial, sendo parte integrante da empresa; naquele, ao contrário, é a atividade desempenhada pelo prestador que integra o processo produtivo e interessa exclusivamente àquele empresário.<sup>33</sup>

Em síntese, podemos dizer que há parassubordinação. Com efeito, a ligação funcional se dá por coordenação ou colaboração, de forma que não há, pelo menos em teoria, hierarquia entre prestador e tomador, falando-se apenas da sujeição no que concerne a entrega do resultado nos padrões definidos pelo tomador, nas palavras de Amauri César Alves<sup>34</sup>:

A *coordenação* da prestação é entendida como a sujeição do trabalhador às diretrizes do contratante acerca da modalidade da prestação, sem que haja, neste contexto subordinação no sentido clássico e já analisado do termo. É atividade empresarial de coordenar o trabalho sem subordinar o trabalhador. É, ainda, a conexão funcional entre a atividade do prestador do trabalho e a organização do contratante, sendo que aquele se insere no contexto organizativo deste – no estabelecimento ou na dinâmica empresarial – sem ser empregado.

Finalmente, não é ocioso destacar que é exatamente este requisito que pode justificar a extensão das tutelas tipicamente trabalhistas aos 1autônomos dependentes.

### 3.2. A FISIONOMIA DA RELAÇÃO DE EMPREGO: UM EXAME A PARTIR DA SUBORDINAÇÃO

Segundo Maurício Godinho Delgado “o trabalho empregatício (enquanto trabalho livre mas subordinado) constitui hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista”<sup>35</sup>. O mesmo autor ainda sublinha os cinco elementos fático-jurídicos componentes da relação de emprego<sup>36</sup>:

---

<sup>32</sup> BULGUERONI, R. “O. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. In: MANNRICH, N; FERNANDES, R. F. (Coord). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, p.205.

<sup>33</sup> BULGUERONI, R. “O. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira”. In: MANNRICH, N; FERNANDES, R. F. (Coord). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016, p. 205-206.

<sup>34</sup> ALVES, A. C. “Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista”. São Paulo: LTr, 2004, p.89.

<sup>35</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 298.

<sup>36</sup> Idem.

- 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 dos serviços;
- e) prestação de trabalho efetuada com onerosidade.

É exatamente o que se extrai da leitura dos artigos da CLT 2º (“considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”) e 3º (“considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”).

Tomando por conta que para o deslinde da questão norteadora deste trabalho o elemento da subordinação é o mais importante, pois sua ausência traça os contornos do trabalho autônomo clássico, não teceremos maiores comentários acerca dos demais requisitos da relação empregatícia. Não é ocioso destacar que ela é “um *quid*, interceptado na conduta das partes em um contrato de atividade e que, como suporte fático fisionomiza esse contrato como de trabalho.”<sup>37</sup>

O artigo 3º muito embora mencione o verbete “dependência” refere-se, em verdade a subordinação como fenômeno jurídico, conforme restou consolidado pela doutrina pátria. Esta “consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços”<sup>38</sup>. Ou seja, trata-se de subordinação em seu aspecto objetivo, sem que haja atuação sobre a pessoa do trabalhador, mas tão somente sobre o modo de realização do serviço.

A subordinação, no olhar de Delgado pode ter três dimensões: a clássica (ou tradicional), a objetiva e a estrutural. A primeira delas, a clássica, pode ser interpretada como situação jurídica de sujeição do trabalhador ao poder de direção empresarial quanto ao modo de realização da prestação laborativa<sup>39</sup>.

A objetiva, por outro lado, “é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços”<sup>40</sup>. O conceito foi lançado por Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena, explicando que trata-se relação de coordenação (participação integrativa), uma verdadeira harmonia entre as atividades da empresa e do empregado:

A determinabilidade que se dá no quê, no como, no quando e no quanto prestar é que leva uma das partes, o credor de trabalho, a constante ou contingentemente intervir na atividade do prestador. Eis aí o que se entende por subordinação vista sob o ângulo objetivo e que abarca casos e hipóteses não alcançados pelo critério personalista clássico e tradicional de equacionar-se a subordinação como um poder de dirigir a que corresponde um dever do trabalhador de obedecer.<sup>41</sup>

A subordinação estrutural, por outro lado, pressupõe que o empregado esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do empregador. É expressada “pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus

---

<sup>37</sup> VILHENA, P. E. R. “Relação de emprego: estrutura legal e supostos”. 3ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 518.

<sup>38</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p.311.

<sup>39</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 313.

<sup>40</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 314.

<sup>41</sup> VILHENA, P. E. R. “Relação de emprego: estrutura legal e supostos”. 3ed. São Paulo: LTr, 2005, p. 523.

serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento”<sup>42</sup>.

Delgado ainda explicita a importância de se ter uma visão sistêmica das três dimensões do fenômeno subordinativo, tendo em vista que somente assim é possível, por meio da interpretação, adequar o conceito jurídico às alterações da realidade, garantindo a oxigenação e o expansionismo do Direito do Trabalho<sup>43</sup>.

#### **4 AFINAL, COMO CLASSIFICAR OS MOTORISTAS DO UBER?**

O Direito do trabalho surge para garantir uma efetiva proteção jurídica do trabalhador, encarado como hipossuficiente da relação empregatícia. É de ser ressaltar que o constituinte fez, inclusive, opção de estabelecer como princípios gerais constitucionais da atividade econômica a valorização do trabalho humano em conjunto com a livre iniciativa<sup>44</sup>.

Isto quer dizer que houve a escolha do constituinte pátrio pelo modelo econômico capitalista, entretanto, equilibrado por princípios caros à paz e justiça social. Assim, urge não só a proteção dos empregos já existentes, mas a criação de condições favoráveis a novos empregos e ao bem estar social.

Neste sentido, é importante mencionar a Súmula 212 do TST<sup>45</sup> que prevê expressamente que a presunção relativa favorável ao empregado é de vínculo jurídico de relação de emprego, desde que seja incontroversa a prestação de serviços por uma pessoa natural a alguém. Ademais, é oportuno destacar que nos termos do artigo 9º da CLT são nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na Consolidação.

Nesse sentido, também merece destaque a Recomendação nº 198 da Organização Internacional do Trabalho (2006) que assim dispõe sobre a proteção às relações de trabalho:

[...] combater as relações de trabalho disfarçadas no contexto de, por exemplo, outras relações que possam incluir o uso de outras formas de acordos contratuais que escondam o verdadeiro status legal, notando que uma relação de trabalho disfarçado ocorre quando o empregador trata um indivíduo diferentemente de como trataria um empregado de maneira a esconder o verdadeiro status legal dele ou dela como um empregado, e estas situações podem surgir onde acordos contratuais possuem o efeito de privar trabalhadores de sua devida proteção [...] (em tradução nossa)

A atividade econômica desenvolvida pela plataforma do Uber também deve ser analisada sob o prisma constitucional acima exposto. Com efeito, apesar de possuir uma roupagem, pelo menos da teoria, de “economia compartilhada”, o que se percebe é que a plataforma online tem desvirtuado a ideia original, ao intermediar o uso de bens e serviços e promover um verdadeiro mercado de baixo custo, ideia que se distancia de um compartilhamento propriamente dito.

---

<sup>42</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 314.

<sup>43</sup> DELGADO, M. G. “Curso de direito do trabalho”. 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 315-316.

<sup>44</sup> **Art. 170/ CRFB 88.** A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...]

<sup>45</sup> **Súmula nº 212 do TST. DESPEDIMENTO. ÔNUS DA PROVA (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003.** O ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado.

As professoras Giana M. Eckhardt e Fleura Bardhi denunciam em seu artigo "*The Sharing Economy Isn't About Sharing at All*"<sup>46</sup> a descaracterização da real ideia do "*colaborative consumption*". Segundo as autoras, esse modelo deixou de ser um compartilhamento para se transformar num sistema denominado "*access economy*":

A partilha é uma forma de intercâmbio social que ocorre entre pessoas conhecidas entre si, sem qualquer lucro. Partilhar é uma prática estabelecida, e domina aspectos particulares da nossa vida, como no seio da família. Ao compartilhar e coletivamente o espaço doméstico da casa, os familiares estabelecem uma identidade comum. Quando o "compartilhamento" é mediado pelo mercado - quando uma empresa é um intermediário entre os consumidores que não conhecem uns aos outros - não se trata mais de compartilhamento. Em vez disso, os consumidores estão pagando para acessar bens ou serviços de outra pessoa por um determinado período de tempo. Trata-se de troca econômica, e os consumidores estão atrás de um valor utilitário, ao invés de social. (tradução nossa)

Conforme aduz Franca Filho<sup>47</sup>, no caso de empresas como a Uber, não se trata efetivamente de um "compartilhamento", mas sim, de uma relação comercial, com verdadeiro intuito lucrativo, sendo "possível dizer que as empresas estão explorando um mercado consistente em intermediar possuidores e pretensos usuários de bens e serviços, fazendo com que esses bens e produtos sejam oferecidos a custos menores". Dessa forma, a discussão acerca da existência ou não do vínculo empregatício dos motoristas "parceiros" do Uber ganha força.

Em um primeiro momento a questão parece ser simples. A autonomia do trabalho além de se encontrar de forma expressa no contrato firmado entre o motorista e o aplicativo, é reforçada pelo fato do "parceiro" ter a total liberdade quanto à determinação de sua jornada de trabalho: basta ficar *online* ou *offline* na plataforma digital, no dia e na hora que desejar. Além disso, os meios de produção, o veículo e o smartphone são de propriedade do trabalhador, nada é fornecido pela empresa a não ser o próprio aplicativo.

Por outro lado, conforme já exposto em tópicos anteriores, no trabalho autônomo impera a discricionariedade técnica e a auto-organização dos serviços. Ocorre que há, em certa medida a direção do trabalho do motorista pelo Uber. Com efeito, é o software que define o preço do serviço e chega até mesmo a receber o pagamento, sem que haja qualquer interferência do "parceiro", há definições do padrão de atendimento, o motorista apenas pode ser acionado por intermédio da plataforma digital, sendo expressamente proibido pegar passageiros fora do

---

<sup>46</sup> ECKHARDT, G. M.; BARDHI F. "The Sharing Economy Isn't About Sharing at All". *Harvard Business Review*. Jan. 2015. p. 2. No original: "Sharing is a form of social exchange that takes place among people known to each other, without any profit. Sharing is an established practice, and dominates particular aspects of our life, such as within the family. By sharing and collectively consuming the household space of the home, family members establish a communal identity. When 'sharing is market-mediated' — when a company is an intermediary between consumers who don't know each other — it is no longer sharing at all. Rather, consumers are paying to access someone else's goods or services for a particular period of time. It is an economic exchange, and consumers are after utilitarian, rather than social, value.

<sup>47</sup> FRANCA FILHO, M. P. A. "Inovações tecnológicas na mobilidade urbana: a legalidade do Uber como serviço de transporte de passageiros", 2016. 63f. Trabalho de conclusão de curso de graduação. Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa, p.12.

aplicativo. Não bastasse isso, o Uber ainda conta com um sistema disciplinar embasado na avaliação dos passageiros após a prestação dos serviços.

Dessa forma, resta perceptível que a relação entre o Uber e seus motoristas tem traços que deixam margem à interpretação de que eles de fato são autônomos, e em outro extremo, empregados. Não é ocioso destacar que a forma como é desenvolvida a prestação de serviços parece se aproximar bastante do conceito doutrinário de parassubordinação, que também é objeto de debates acalorados no âmbito trabalhista.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho traz em seu título a sua questão norteadora: seriam os motoristas do Uber autônomos ou empregados? O intuito, em verdade, é o de apresentar novos argumentos e aprofundamento teórico quanto à questão, sem pretensões de trazer uma resposta final quanto ao problema, até porque há um manifesto descompasso entre o ordenamento jurídico e as novas formas de arranjo da economia capitalista da era digital.

O Uber representa um objeto de pesquisa rico, em virtude de possibilitar a convergência de dois princípios constitucionais em sua execução, que integram o núcleo do conceito de Estado Democrático em nosso país: a livre iniciativa e a preservação dos valores relacionados ao trabalho.

A caracterização dos prestadores de serviço que se integram àquele serviço certamente passa por um exercício de ponderação entre aqueles elementos principiológicos, até porque iremos encontrar pessoas que se integram ao Uber sem a menor intenção (*animus* subjetivo) de tornarem-se empregados segundo o conceito tradicional inserto na CLT.

Os limites estreitos que foram propostos para este ensaio não permitem ir além da identificação de que é imperiosa construção de uma alternativa a partir do Direito vigente, uma vez que o surgimento de uma legislação a regular o fenômeno é de difícil previsão, que priorize a dignidade da pessoa. Certamente essa é diretiva maior, inclusive raiz histórica do Direito do Trabalho universal.

A situação desses prestadores, particularmente quanto à proteção aos infortúnios e agravos decorrentes do serviço em pouco tempo chegará aos pretórios (civis ou trabalhistas), demandando soluções criativas que permitam, por um lado, a convivência no mercado de formas inovadoras de exploração e, noutra ponta, o controle daquilo que essas inovações provocam na exploração dos trabalhadores a ela vinculada, algo que é indissociável do sistema capitalista de produção e exige do direito uma pronta regulação.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, A.C. "Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista". São Paulo: LTr, 2004.
- BARROS, A.M. "Curso de Direito do Trabalho". 10 ed São Paulo: LTr, 2016 .
- BULGUERONI, R.O. "Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira". 2011. 244f. Dissertação de mestrado. Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo (USP), São Paulo.
- \_\_\_\_\_. "Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira". In: MANNRICH, Nelson; FERNANDES, Reinaldo de Francisco (Coord). *Temas contemporâneos de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2016
- DELGADO, M.G. "Curso de direito do trabalho". 15 Ed. São Paulo: LTr, 2016.
- ECKHARDT, G.M.; BARDHI F. "The Sharing Economy Isn't About Sharing at All". *Harvard Business Review*. Jan. 2015. p. 2. Disponível em <<https://hbr.org/2015/01/the-sharing-economy-isnt-about-sharing-at-all>>. Acesso em: 17/10/2016
- ERVING, E. E. "The Sharing Economy: Exploring the Intersection of Collaborative Consumption and Capitalism". *Claremont Colleges: scripps senior theses*,

- paper 409, 2014. Disponível em: <[http://scholarship.claremont.edu/scripps\\_theses/409](http://scholarship.claremont.edu/scripps_theses/409)>. Acesso em: 12 out 2016.
- FRANCA FILHO, M.P.A. "Inovações tecnológicas na mobilidade urbana: a legalidade do Uber como serviço de transporte de passageiros", 2016. 63f. Trabalho de conclusão de curso de graduação. Centro de Ciências Jurídicas, Universidade Federal da Paraíba (UFPB), João Pessoa.
- HAMARI, J.; SJÖKLINT M.; UKKONEN A. "The sharing economy: why people participate in collaborative consumption". *Journal of the association for information, science and technology*, 2015. Disponível em: <[http://people.uta.fi/~kljuham/2015-hamari\\_at\\_al-the\\_sharing\\_economy.pdf](http://people.uta.fi/~kljuham/2015-hamari_at_al-the_sharing_economy.pdf)>. Acesso em: 12 out 2016.
- NASCIMENTO, A.M. "Curso de direito do Trabalho". 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. "Recomendación 198 sobre la relación de trabajo". 2006. Disponível em: <[http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312535:NO](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312535:NO)>. Acesso em: 19/03/2017.
- SUNDARARAJAN, A. "The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism". Massachusetts: The MIT Press, 2016. [ebook – kindle version]
- TELLES JR., R. "Digital matching firms: a new definition in the "sharing economy" space". U.S. *Department of Commerce Economics and Statistics Administration Office of the Chief Economist*, 2016. Disponível em: <<http://www.esa.gov/sites/default/files/digital-matching-firms-new-definition-sharing-economy-space.pdf>>. Acesso em: 15 out 2016.
- VILHENA, P.E.R. "Relação de emprego: estrutura legal e supostos". 3ed. São Paulo: LTr, 2005.