

NATUREZA JURÍDICA DA RELAÇÃO ENTRE TRABALHADORES E SOCIEDADES DE PLATAFORMA NA *SHARING ECONOMY* E *GIG ECONOMY*¹

*LEGAL NATURE OF THE RELATIONSHIP BETWEEN PLATFORM WORKERS AND SOCIETIES
IN SHARING ECONOMY AND GIG ECONOMY.*

Álick Henrique Souza EDUARDO²

André Luis Centofante ALVES³

RESUMO

O artigo apresenta a problemática envolvendo o trabalhador uberizado inserido no contexto de sharing economy e crowdworking, isto é, os trabalhadores vinculados a um aplicativo e que exercem determinado trabalho no contexto de economia compartilhada. De modo a ultrapassar uma visão maniqueísta de subordinado e autônomo, o artigo tem por finalidade ressaltar a necessidade de revolvimento do Direito do Trabalho ao seu núcleo imantado: a proteção, compreendida está não

¹ O presente artigo sintetiza a monografia de conclusão da pesquisa, realizada para o Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021) da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP.

² Discente da Faculdade de Direito de Franca (FDF), Franca/SP. Bolsista do Programa Interno de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC 2020-2021).

³ Doutor e Mestre em Serviço Social pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais da Universidade Estadual Paulista (UNESP). Possui graduação em Administração e Pós-graduação lato sensu em Gestão Empresarial pelo Centro Universitário de Franca (Uni-FACEF). Também é Técnico em Contabilidade. Atua como Professor do Centro Universitário de Franca (Uni-FACEF) em cursos de graduação e pós-graduação. Também é Auditor Fiscal de Rendas da Prefeitura Municipal de Franca, tendo exercido a função de Diretor da Divisão de Assuntos Fazendários. Tem experiência na área de Administração, com ênfase em Mercado de Capitais, Gestão do Terceiro Setor, Empreendedorismo Social e Gestão Pública. Fundador da ONG NV Sociedade Solidária. É autor dos livros "Como planejar um Encontro de Jovens" e "Gestão de Organizações Não Governamentais". Membro do Grupo de Estudos "GESTA - Gestão sócio-ambiental e a interface com a questão social" (UNESP). Currículo: <http://lattes.cnpq.br/0588384234043471>.

somente na proteção do emprego, mas na proteção do trabalho, utilizando de norma específica a esses trabalhadores, fazendo a necessária dialeticidade histórica, social, econômica e laboral.

Palavras-chave: Uberização. Sharing Economy. Crowdfunding. Parassubordinação. Proteção

ABSTRACT

This article presents the problematic involving the uberized worker inserted in context of sharing economy and crowdfunding, that is, workers linked to an application and what exercise certain work in context of sharing economy. In order to go beyond a manichean vision of subordinate and autonomous, the article is intended highlight the necessity of upheaval of Labor Law to his magnetized core: the protection, understood not only in protection of employment, but in protection of work using of specific rule to these workers, making the necessary historic, social, economic and labor dialectics.

Keywords: Uberização. Sharing Economy. Crowdfunding. Parassubordination. Protection.

1 INTRODUÇÃO

Bem e mal, claro e escuro, patrão e empregado, os *siths* e os *jedi* são exemplos de uma visão *em preto em branco* e, de certo modo, limitada. O maniqueísmo permeia a história, a sociedade, transcende a filosofia e recai, por igual modo, nos lençóis das ciências sociais.

A religião é outro exemplo. O bem e o mal, Deus e Lúcifer se colocam em contrapontos, de modo que se fazem antagonistas, um no enredo do outro. Na tradição hebraica e judaica, é justamente desse antagonismo, com a raça humana pendendo para um lado, o homem recebe o trabalho⁴, e a mulher, o parto com dor, ambos no sentido de punir um ato improbo contra o próprio divino, um pecado.

O conhecimento do bem e do mal retira as crostas de ingenuidade, afasta a ligação do homem com o divino e a sua proteção.

No Direito, o embate maniqueísta pode se manter. As partes de um contrato são os personagens de uma relação jurídica. No Direito do Trabalho, não é raro pensar em empregado e patrão, na histórica luta marxista de classes.

Ao decorrer da história, como ensina a doutrina de Marx, sempre aconteceu o embate de classes. O escravo e o livre, o patricio e o plebeu, o

⁴ Num texto famoso de S. Paulo, o preceito "Quem não quer trabalhar não coma". Deriva da obrigação de não onerar os outros com cansaço e o sofrimento do trabalho, remontando ao livro de Gênesis, 3:17-19, em que Deus dá o castigo do trabalho: "No suor do teu rosto comerás o teu pão", ou seja, dado a conquista do que comer a custo do trabalho, quem não assim o faz não deve onerar quem o faz. (2ª Tessalonicenses, 3:10). Era nesse mesmo sentido que S. Agostinho e S. Tomás de Aquino prescreviam o trabalho como preceito religioso. Cabe lembrar que a ideia da antiga exploração era legitimada pela vontade divina. Dizia Santo Agostinho que a justa ação do servo era a de conformar-se à condição servil, porque assim Deus o quis. (MASCARO, 2019, p. 268).

suserano e o vassalo, o burguês e proletariado. Desse embate, se move a economia. Sempre numa dialética de exploração de um sobre o outro, se aproveitando do trabalho humano alheio, do mais rico para o mais pobre, do mais forte para o mais fraco.

Todavia, nos novos moldes que o capitalismo se propõe, a chamada *sharing economy*, o capitalismo transforma as singelas partes bilaterais e insere mais atores em um cenário que antes era inteiro dual.

Uma plataforma que faz o *meio campo* entre consumidor e fornecedor, entre trabalho e trabalhador abala as configurações maniqueístas que, até então, eram a regra.

A subordinação clássica e a autonomia, tidas até então como únicas formas de se imaginar o trabalho, desde o Direito romano, como o *locatio operis* e *locatio operarum*, abrem lugar para um *tercius genius*.

A parassubordinação, tema recorrente na década de 1970 na doutrina italiana, retoma o cenário para falar na relação entre as sociedades de aplicativo e os trabalhadores nestas plataformas, o *crowdworking*.

Num momento de crise das próprias estruturas do sistema, de crescente desemprego e migração do trabalho formal para o trabalho informal, faz perguntar se a essência do Direito do Trabalho⁵ realmente está sendo efetiva. Isto porque se a norma, ao invés de ser um guarda-chuva é, na verdade, um divisor, ela pode falhar com a sua própria *ratio essendi*⁶.

As decisões recentes na jurisprudência, como no STJ (Superior Tribunal de Justiça) atribuíram como uma relação civil a relação entre esses personagens, muito embora se figure uma relação de trabalho. No TST (Tribunal Superior do Trabalho) diversas turmas já decidiram no sentido de excluir o vínculo de emprego entre o trabalhador e a plataforma.

⁵ O Direito do Trabalho é produto cultural do século XIX, como afirma Godinho (DELGADO, M., 2019, p. 99). O trabalho subordinado, possível em virtude das novas formas do processo característico daquela época, transformava a sociedade dentro do âmbito das preocupações econômicas. O capital, portanto, devora o trabalhador. Assim, com a irrisignação de uma coletividade (coletivo laboral), atingem, por meio do movimento grevista, sindical, o reconhecimento do seu direito ao ente estatal e este, por sua vez, produz norma positivada ao ordenamento jurídico, com as suas características de cogente, imperativo e irrenunciável (embora possa ter sofrido ajustes ao longo do tempo). Por certo é, a manifestação econômica (fonte material, fato social), faz norma (fonte formal).

⁶ Dizer-se ia que: “o Direito nasce da sociedade. Em cada momento ele é o resultado de um complexo de fatores sociais” (MONTORO, 1997, p. 581).

Nesse diapasão, a proteção, princípio tutelar do Direito do Trabalho, exige criatividade para ser aplicada em tempos modernos⁷ e de neoliberalismo.

É do aprendizado com o passado que se consegue apurar os erros, os acertos, as mudanças e os pontos de fraqueza na relação que continua sendo hipossuficiente. Muito embora possa se ter mudado o conceito, a relação continua sendo de lucro sobre trabalho humano, mas agora, não se tem por certo que se beneficia mais sobre ele, o aplicativo, que gera trabalho, o fornecedor, que atrai o consumidor, ou este último, que dispense financeiramente na relação.

Mais que nunca, é necessária a dialética complementar de Direito e Economia. Dessa dialética, resultará na justa proteção do trabalho humano, como promotor e propulsor da dignidade da pessoa humana, um correto avanço econômico e social sustentável.

2 DOS MARCOS TEÓRICOS DO TRABALHO

O nascimento do que se entende hoje como Direito do Trabalho se apoia em alguns marcos, como o marxista e o cristão, influenciando, respectivamente, nas Constituições de Weimar, em 1919 e a Mexicana, em 1917. Na doutrina de Ives Gandra Martins Filho (2010, p. 06), o autor coloca que o Direito do Trabalho é geralmente identificado, pela maior parte da doutrina, como incidência única do marco marxista, refletindo o movimento sindical, isto é, uma força jurígena e coletiva, cujo princípio fundante é a proteção do obreiro, aos moldes da Revolução Industrial.

Neste marco, a premissa parte de uma perspectiva histórica, no chamado materialismo histórico-dialético, em que o fenômeno trabalhista é a contínua e histórica luta de classes (MARTINS FILHO, 2010, p. 06).

⁷ A frase atribuída a Heráclito (540 a.C. – 470 a.C.) permanece atual como nunca: “Nada é permanente, exceto a mudança”. Enquadrar esse mesmo trabalhador em conceitos pré-formulados, clássicos, é apegar ao romântico, sem se atentar aos movimentos que o próprio Direito possui, dinâmico, que se molda a economia e a ela põe pesos e contrapesos, de modo que não a limite, para que gere desenvolvimento, mas que se desenvolva dentro de um plano socioambiental sustentável, com justiça social e que favoreça a toda sociedade. Fechar os olhos ao futuro, sem a necessária correlação com os fatos e os valores atuais podem fazer a norma ser nativista, anacrônica, mas se esquecer do conquistado pelos que vieram antes de nós é, de certo modo, *cuspir* ao passado, ao sangue a luta que emerge das classes trabalhadoras.

Na Grécia Antiga, entre livres e escravos; na Roma Antiga, entre patrícios e plebeus; na Idade Média, entre os suseranos e vassallos; na Idade Moderna, entre a Nobreza e a Burguesia; na Idade Contemporânea, entre o empresariado e o proletariado.

Todavia, além do marco marxista, Ives Gandra Martins Filho (2010, p. 07) pontua outro marco, de igual relevância para a formação daquilo que se entende como o Direito do Trabalho: o marco da Doutrina Social Cristã, influenciando claramente a premissa ideológica da solidariedade humana.

Em parte, era revolucionário dentro da doutrina cristã, falar em direitos dos trabalhadores, pois anteriormente, dizia Santo Agostinho que a justa ação do servo era a de conformar-se à condição servil, porque assim Deus o quis (MASCARO, 2019, p. 268).

Tal Doutrina Social da Igreja teve como marco teórico a Encíclica *Rerum Novarum* do Papa leão XIII, publicada em 1891 (MARTINS FILHO, 2010, p. 07), culminando na Encíclica *Quadragesimo Anno* e *Divini Redemptoris* de Pio XI em 1931 e 1937; em discursos e documentos pontifícios de Pio XII em 1961; nas Encíclicas *Mater et Magistra* e *Pacem in Terris*, de João XXIII em 1961 e 1963, respectivamente; na Encíclica *Populorum Progressio*, de 1967 e *Octogesima Adveniens*, em 1971 de Paulo IV; na *Laborem Exercens*, de 1981, *Centesimus Annus*, em 1991, de João Paulo II; além da recente *Caritas in Veritate*, em 2009, do Papa emérito Bento XVI. (NASCIMENTO, 2011, p.60).

Nisto se vê que as duas constituições marcantes do chamado constitucionalismo social seguiram por vertentes diferentes, e, mesmo assim, ambas constituem marcos incontroversos para o Direito do Trabalho, quais sejam, a Constituição do México, em 1917, com a vertente de matriz marxista, e a Constituição da República de Weimar, com a inspiração cristã (MARTINS FILHO, 2010, p. 07), em 1919.

O Direito do Trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso do século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciaram

a emergência do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2019, p. 100)

Não se pode negar: o Direito do Trabalho, diferentemente dos outros ramos do Direito, é um ramo essencialmente coletivo. Nas palavras de Maurício Godinho: “os trabalhadores, por meio de sua ação sociopolítica, conseguiram contrapor ao sujeito individual assimilado pelo Direito Civil da época a ideia de sujeito coletivo” (DELGADO, M., 2019, p. 104).

Assim, ambos os marcos tinham a noção do trabalho subordinado como na Revolução Industrial, do trabalhador subordinado clássico, da formação da relação de emprego com os seus cinco requisitos, como espelhados ao art. 3º da CLT, quais sejam, ser pessoa física, que presta trabalho pessoalmente, de forma não eventual, com subordinação e mediante contraprestação pecuniária, ou, onerosidade.

3 DA RELAÇÃO CLÁSSICA DE EMPREGO

Na relação de emprego celetista clássica, protegida pela nossa Constituição Federal⁸, é sempre necessário que todos os elementos caracterizadores celetistas estejam presentes, sob pena de evadir, sair da esfera do Direito do Trabalho e alcançar a norma pura civil, pressupondo a igualdade formal e material entre as partes⁹.

⁸ Passa-se um filtro constitucional aos institutos de Direito Privado. Num exemplo, Ricardo Lorenzetti (*apud* TARTUCE, 2017, p. 73) compara o ordenamento ao Sistema Solar (*Big Bang* legislativo), em que o sol é a Constituição Federal e os planetas são os Códigos (inclusive a CLT, que muito embora não seja código, assume a função de um), orbitando-o. Nesta forma, necessário que se faça o pensamento moderno a um Direito do Trabalho Constitucional.

⁹ Entendendo como majoritário o posicionamento de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 84), André Franco Montoro (1997, p. 425), Caio Mário da Silva Pereira (1978, p. 8) Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 356), inclusive citando outros, como Lazcano, Amiaud e Barassi, posicionando o Direito do Trabalho dentre os ramos de Direito Privado. Pela interposição do binômio interesse (particular é o destinatário final, pluricêntrico) e titularidade (relação entre particulares) possível similaridades dialogantes com o núcleo do Direito Civil, inclusive em outras formas de trabalho (gênero), como contrato de representação comercial e autônomo, pois, embora com gênero igual, são espécies divergente. Todavia, há quem entenda diferente, como uma relação de Direito Público, como o de Ives Gandra Martins Filho (2016, p. 44), que classifica o Direito do Trabalho como ramo de Direito Público (*publicum, jus est quod ad statum rei romanae spectat*). Para

O contrato de trabalho possui um significado finalístico e material. Nas delimitações traçadas por Maurício Godinho Delgado: “refere-se a dispêndio de energia pelo ser humano, objetivando resultado útil (e não dispêndio de energia por seres irracionais ou pessoa jurídica)” (2019, p. 333-334).

Neste sentido, o contrato de emprego, protegido pelo Direito do Trabalho, seria apenas uma modalidade¹⁰ dos mais variados tipos de contrato de trabalho existentes na nossa legislação brasileira. Não é mais possível que vejamos o Direito do Trabalho sob perspectiva monista, ou seja, de que todo o contrato de trabalho caracterize uma relação de emprego.

Neste sentido, Matiello (apud NASCIMENTO, A., p. 546) afirma que depois de lançada ao esquecimento pelo advento da relação de emprego, a prestação de serviços voltou a assumir destaque ao cenário jurídico brasileiro, visto que não se caracteriza relação de natureza trabalhista submetida à legislação específica.

Para que se caracterize uma relação de emprego tradicional e clássica, urbana, necessário que haja alguns requisitos, como prestar o serviço de maneira pessoal, com contraprestação, de caráter não eventual, ser o prestador sua pessoa física e estar subordinado.

Cabe dizer a sua caracterização, por meio desses requisitos previstos em lei, como ao artigo 3º da CLT que não se trata de uma ficção ou criação jurídica; para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 338) trata-se de “reconhecimento pelo Direito de realidades fáticas relevantes”.

Um dos requisitos que mais inquieta a doutrina e a jurisprudência ao longo dos anos, desde a positivação do texto legal é, certamente, a subordinação.

A subordinação, como descrito acima, é um dos elementos essenciais da relação de emprego, podendo-se atribuir a Lodovico Barassi a sua iniciativa de introdução do Direito do Trabalho (NASCIMENTO, A.,

esta corrente, pela indisponibilidade das normas trabalhistas, com exceção da flexibilização das normas coletivas, o Estado se revela como o personagem principal, protetor da parte mais fraca no contrato.

Cabe dizer que tal classificação, entre Público e Privado, para alguns, não se justifica nos dias atuais. Como ensina Reale (1995, p. 336), Hans Kelsen identifica uma relação indissociável entre Estado e Direito, sendo aquele como o ente destinador de todo ordenamento, como um todo. O jusfilósofo Gustavo Radbruch refere essa distinção de público é meramente histórica, que mudam através do tempo, revestindo-se de caráter dogmático.

¹⁰ O mais importante, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 546)

2011, p. 654). Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2019, p. 348), é, entre todos os outros elementos, “o que ganha maior proeminência na conformação do tipo legal da relação empregatícia”.

Interessante notar que a forma em que se dá a subordinação tem íntima relação com o modo em que se opera a economia, como por exemplo, a escravidão e a servidão nos ciclos econômicos pré-capitalistas (DELGADO, M., 2019, p. 348).

A interpretação literal do texto legal da CLT, no artigo 3º, apreenderia o entendimento da palavra dependência, ao invés da atual conceituação de subordinação¹¹. A crítica que se faz, como em Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 644), é que o sentido poderia ser entendido em vários prismas: econômico, técnico ou o jurídico. De todo modo, a interpretação literal da letra acabaria incongruente, pois há dependentes econômicos não empregados, como eventuais e autônomos de baixa renda, desqualificando o prisma econômico, ou até empregados hipersuficientes, com possível conhecimento técnico maior do que o próprio contratante, sendo, portanto, no aspecto técnico, independente.

Hoje, o entendimento hegemônico é de que a subordinação deve ser vista sobre o prisma jurídico. Para Amauri Mascaro Nascimento, jurídica é a posição do empregado frente ao empregador, no seu modo de trabalho:

Prevalece a teoria da subordinação jurídica que explica a posição do empregado perante o empregador, para demonstrar que não é a sua pessoa, como equivocadamente sustentou a doutrina clássica italiana da subordinação como status, mas o modo como o seu trabalho prestado, é o objeto do contrato (2011, p. 654)

Todavia, no novo ciclo pelo qual a economia passa, inclusive com fortes críticas por parte da doutrina a ampliação do conceito de subordinação¹² para que nela se englobe o máximo de trabalhadores o

¹¹ A palavra dependência leva a entender a subordinação a um prisma subjetivo (DELGADO, M., 2019, p. 350), este que deve ser rechaçado ao meio jurídico, pois segundo Maurício Godinho Delgado (2019, p. 350), a visão subjetiva compreende-se como “a subordinação atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*)” enquanto o correto, prisma objetivo, é a a subordinação atuante sobre o modo de realização da prestação.

¹² As alterações da Lei n° 13.467/17 no art. 8º da CLT, inseriu o §2º, no qual é expresso em dizer que a jurisprudência não poderá restringir direitos previstos, tampouco criar obrigações. Cabe muito ainda a discussão sobre a referida mudança, tendo autores aduzindo

quanto possível¹³, o modelo vigente da norma trabalhista passa por mudanças profundas desde o século XX – incluindo como as que chamada Reforma Trabalhista provocaram - surgindo um novo aspecto sobre a relação de trabalho, mais precisamente, um novo aspecto sobre a subordinação, qual seja, a parassubordinação

De certo modo, é um risco se apegar a conceitos antigos, como uma espécie de remendo, alargando-se sempre mais a cada nova figura justtrabalhista que aparece (LÉVY, 2015, p, 43). Isso porque respiramos trabalho por toda parte e, por mais que o local de trabalho seja um, não é o único espaço de criação.

Em outras palavras, como ensina Mannrich (2015, p. 230) os vetores que determinaram o surgimento do Direito do Trabalho em sua gênese não estão mais presentes, isto é, os propulsores sociais, muito embora continuem com a mesma matéria-prima, o homem e o empreendimento que se utiliza do trabalho alheio com objetivo de lucro.

4 PARASSUBORDINAÇÃO

O trabalho parassubordinado surge da doutrina italiana, conceituado como uma relação jurídica heterogênea, de natureza contínua, nas quais as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores colaboram para os fins do empreendimento (SILVA O., 2002, p. 195), num nítido confronto com a própria teoria da subordinação estrutural¹⁴.

Trata-se de uma zona intermediária, por vezes cinzenta, entre a subordinação, presente no direito laboral, e a autonomia civilista. Um *tercius genius*, nos dizeres de Amauri Mascaro Nascimento¹⁵ (2001, p.83):

pela sua inconstitucionalidade, pois violam o princípio da vedação do retrocesso social, além de reduzir a interpretação jurisprudencial, no sentido ampliativo e restritivo

¹³ Neste sentido, importante observar e válido frisar a crítica feita por Carlos Henrique Bezerra Leite ao afirmar que: “se o Direito do Trabalho continuar se preocupando apenas com o dogma da subordinação, há uma tendência no sentido de que diminuirá drasticamente o seu campo de atuação, com o risco acentuado de vir a desaparecer no cenário das ciências jurídicas” (2019, p. 254)

¹⁴ Importante dizer que aqui entra em xeque a própria finalidade epistêmica do Direito do Trabalho enquanto protetor da debilidade contratual pois, por vezes, deixa de incidir sobre o autônomo, que pode ser frágil e dependente do contratante e, paradoxalmente, incide sobre dirigentes de empresa, onde a subordinação é atributo formalíssimo, imperceptível a prática empresarial (LEITE, 2019, p. 255).

¹⁵ Quando comenta a chamada Reforma Biagi na Itália.

“uma terceira categoria de trabalho intermediária entre o trabalho autônomo e o subordinado.” Não há, como havia no Direito Romano, uma diferenciação clara entre o *locatio operarum* (repugnando a antiga *locatio hominis*) e a *locatio operis*.

A parassubordinação surgiu das necessidades de um mundo globalizado, de um momento de crise na Europa¹⁶. Jeremy Rifkin (*apud* NASCIMENTO, A., 2011, p. 77) coloca um declínio inevitável na força de trabalho, com funções e cargos que nunca mais voltarão a ser como eram antes, como operários, secretárias, vendedores, etc..

A chamada Lei Biagi em 2003, teve o sentido de regulamentar aquilo que já vinha ocorrendo. A Itália apresentava, no começo dos anos 2000, índice de desemprego de 53,5% (NASCIMENTO, A., 2011, p. 80), uma situação desconfortável por qualquer prisma que se observasse, seja econômico ou social.

Desse modo, a nova lei italiana teve a sensibilidade social e jurídica de equilibrar os dois pratos da balança. Garantir o trabalho em condições dignas, aumentando as vagas desse, mesmo que sem a rubrica de emprego, diminuindo formas precárias, a margem e, ao mesmo tempo, conjugar um sistema um sistema de incentivo e amortização empresarial, isto é, um equilíbrio econômico e social entre garantismo e flexibilização, de modo que se evitou uma ruptura completa no tecido social (NASCIMENTO, A., 2011, p. 81).

Afirmou-se, ainda, que deve ser reavaliada a tendência da sentença judicial em transformar em empregado aquele que está em situação que tangencia as zonas de separação de áreas de trabalho próximas, que não devem ser interpenetradas. O custo da empresa é fator a ser considerado numa política de desenvolvimento econômico onde se pretende dar trabalho ao maior número de pessoas (NASCIMENTO, A., 2011, p. 217)

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento (2011, p. 80), era anacrônico o que se tinha na lei com a realidade: “A estrutura social avaliada denotava uma acentuada caracterização assistencialista e pensionística, resultado de uma regulamentação trabalhista rígida da qual estava ausente uma intervenção estrutural que favorecesse a demanda e a oferta de trabalho”.

¹⁶ Como expresso por Bagolini (1997, p. 129), o âmago dos problemas morais residia nos problemas econômicos e hoje, não deixa de sê-lo.

Convencionou-se, portanto, naquela época, que a reforma italiana deveria ser pautada em *management by objectives*, mais do que *management by regulation* (NASCIMENTO, A., 2011, p. 81), isto é, uma primazia da realidade sobre a forma, primando os objetivos a serem alcançados do que a formalidade legal.

Assim, criou-se, no plano dogmático, a figura do parassubordinado. Uma categoria intermediária de subordinação e autonomia. Amauri Mascaro (2011, p. 215) relata que até mesmo antes, em 2008, em evento na *Università Degli Studi di Roma Tor Vergata*, com presença de várias autoridades internacionais de Direito do Trabalho, como por exemplo, Santoro Passarelli, Perone, Marbold, Muñoz, a concepção de subordinação e autonomia era insuficiente para relatar o novo cenário pós revolução industrial¹⁷. Na verdade, não poderia se ter uma dimensão binária, mas trinária, ou tricotômica.

A parassubordinação é esse novo fator que engloba as novas formas organizacionais empresariais com os variados modos de trabalho que se encontram excluídos do sistema jurídico.

Naquele evento ainda, Amauri Mascaro (2011, p. 217) relata que se chegou a alguns pontos em comum, como:

O direito do trabalho não abrange as novas modalidades de trabalho;

Existem relações de trabalho que se situam numa zona cinzenta, que não se enquadram nem na autonomia plena nem na subordinação total;

Essas novas modalidades não podem ser revolvidas pelo direito civil, e estão num estado de incerteza jurídica que exige proteção legal;

Não obstante, a essas novas modalidades de trabalhadores devem ser assegurados alguns direitos, como os direitos fundamentais do trabalho decente, a proteção contra discriminações, a proibição do trabalho forçado, a defesa

¹⁷ A Terceira Revolução Industrial imprime a marca da exclusão, na qual a força de trabalho é dicotomizada em trabalhadores centrais e periféricos, desempregados e excluídos, dividindo também a parcela de apreensão do conhecimento e a utilização de tecnologias, gerando relações desiguais de poder pelo saber e pelo controle econômico, colocando no topo da escala os empregados das grandes empresas, seguidos dos trabalhadores do setor informal, cujo trabalho é precário e parcial. No extremo inferior da escala estão os desempregados, muitos dos quais não mais conseguirão voltar ao mercado de trabalho, por constituírem a classe de desempregados vítimas do denominado "desemprego estrutural"

das crianças e adolescentes que trabalham e a proteção da seguridade social

Ainda, cabe se destacar que essa noção de necessidade de ultrapassar a visão dualista e binária da subordinação e da autonomia não é um produto exclusivamente europeu. Nas palavras de Juan Raso Delgue (2006, p. 46), existe um terceiro gênero que rompe com o modelo clássico: *“Sigue existiendo una distancia profunda entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo, aunque es un hecho que aumenta el espacio de las zonas grises, en las que es cada vez más difícil distinguir las relaciones contractuales que se pactan en materia de trabajo”*¹⁸.

O conceito trazido por Otávio Pinto e Silva (2002, p. 195) é a parassubordinação como: “relação de trabalho de natureza contínua, nas quais os trabalhadores desenvolvem atividades que se enquadram nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento”.

Neste tipo de contrato de trabalho se destaca, portanto, a liberdade contratual para que os fins do empreendimento sejam alcançados e, logicamente, o trabalho se mantenha em nível compatível com a dignidade da pessoa humana.

Alguém era¹⁹ o que era porque o pai era, o avô era. Por exemplo, o operário, extremamente comum na década de 1930, 1940 e 1950, mas que hoje perde força, inclusive com saídas e fechamentos de grandes fábricas dentro do território brasileiro, como a Ford, com perda de 119 mil postos de trabalho²⁰, além da suspensão das atividades de outras montadoras, como a Volkswagen, Mercedes-Benz, Nissan, Toyota, Renault, Volvo, Scania e a Honda²¹.

¹⁸ Em uma tradução livre: “Continua a haver uma grande distância entre o trabalho subordinado e o trabalho autônomo, embora seja um fato que aumenta o espaço das zonas cinzentas, em que é cada vez mais difícil distinguir as relações contratuais que se pactuam em termos de trabalho.”

¹⁹ No dialeto comum, o papel do trabalho emerge no plano social. É comum ouvir, quando alguém fala de si, fala de sua profissão, colocando o verbo ser na locução, como por exemplo: *Eu sou advogado, eu sou estudante*. Nisso se vê a relevância e o valor que se dá ao trabalho, colocando-o como condição de ser.

²⁰ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/02/11/anuncio-de-saida-da-ford-do-brasil-completa-um-mes-dieese-estima-perda-de-124-mil-postos-de-trabalho.ghtml>. Acessado em 21/05/2021, às 01h53.

²¹ <https://g1.globo.com/economia/noticia/2021/03/26/por-que-as-montadoras-estao-suspendendo-a-producao-no-brasil-entenda.ghtml>. Acessado em 21/05/2021, às 01h58.

É necessário se reimaginar o que se entende como próprio sentido de empresa e trabalho. Na visão de Pierre Lévy, essa nova forma de se reorganizar coloca o trabalhador e o mercado em situação de competitividade, como o trabalhador numa figura de pequena empresa:

No regime assalariado, o indivíduo vende sua força ou seu tempo de trabalho e modo quantitativo e facilmente mensurável. Ora, esse regime poderá em breve ceder lugar à valorização direta de sua atividade – isto é, de suas competências qualitativamente diferenciadas – por meio de produtores independentes ou pequenas equipes (LÉVY, 2015, p. 19).

De outra perspectiva, a liquidez das relações humanas permite uma relação de trabalho dinâmica, desengessada, sem o couro do cartão ponto, em que tradicionalmente tem de começar a trabalhar às 07h e ir até 16h48, de segunda a sexta.

A internet permite que a relação de trabalho, gênero que deriva a espécie emprego, comece quando o trabalhador queira, e não quando a fábrica abra, ou no que se convencionou a chamar de horário comercial.

Em grandes cidades, como a capital paulista, é comum ouvir a expressão *cidade que nunca dorme*. Com a internet, isto se tornará cada vez mais comum. Antigamente poder-se-ia imaginar uma relação de amizade, de fideducía entre empregador e empregado. O subjetivismo da chamada demissão por justa causa do empregador, ou a rescisão indireta, a demissão por justa causa do empregado, se dá justamente por isso.

A quebra da confiança, da fideducía, elemento intrínseco, justificava o rompimento do vínculo, no prisma subjetivo.

Agora, na sociedade de aplicativo, na relação como acima dita, não há a necessidade de contato entre estabelecimento comercial e trabalhador, além de que na informalidade, o trabalhador torna-se um algoritmo, marcado como disponível ou indisponível.

A liquidez se demonstra justamente neste ponto. Zigmunt Baumam (2001, p. 64) diz que no *fordismo* existia uma relação estática e permanente nas relações de trabalho, isto é, quem começasse a trabalhar em uma fábrica, terminaria sua vida laboral na fábrica, sem necessariamente isto se aplicar a uma empresa como a *Microsoft*.

Hoje o capital viaja leve, com bagagem de mão, em um *smartphone*. Não é necessário que se tenha um grande capital ou investimento para que se dê início a um empreendimento. O trabalho em casa, como alguém que começa a cozer bolos e os venda por aplicativo,

permite uma colaboração cada vez maior entre os membros da sociedade, como aquele que adquire o produto e aquele que entrega o produto.

Assim, se torna nítida a passagem de mão do trabalhador do século XX para o do século XXI. Se no século XX o trabalho associou-se muito à indústria (principalmente ao *fordismo* e *taylorismo*), no século contemporâneo tornou-se indissociável a união aos meios telemáticos²². O avanço da informatização e das chamadas sociedades de aplicativo e plataforma fazem surgir novas formas de trabalho parassubordinado, tal como o fenômeno da *uberização* do trabalho, entregadores de aplicativos como *IFood*, *Rappi* e os novos proletários da era digital (ALVES, 2018, p. 101).

5 ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO

As inovações tecnológicas compulsaram o antigo método de trabalho. MELO (2017, p. 220/226) explica que isso envolve cessão de bens ou realização de atividades que pessoas delas necessitem, conectando usuário e prestador de serviço, como, respectivamente, Air-bnb, com a cessão de bens, e UBER ou IFOOD, com a realização dos serviços.

novos modelos de negócio surgem em uma velocidade impressionante, a exemplo do UBER, NETFLIX, WHATSAPP, SPOTIFY, entre outros, sepultando empresas sólidas e respeitadas em sua área de atuação, que estaria por exigir a remodelação do sistema justalboralista até então centrado na definição jurídica da relação de emprego, decorrência lógica, por exigências econômicas e sociais, de uma sociedade industrial, e no transcorrer da evolução da sociedade da informação a insistência neste arquetipo padrão tem provocado a crescente ampliação do mercado informal de trabalho (BRAGHINI, 2017, p. 78).

²² Abrindo espaço para a nova parassubordinação sob o novo ciclo da economia capitalista, a *sharing economy*, principalmente em época de pandemia. Com a redução dos postos de trabalho formais, há a migração desses trabalhadores para o trabalho informal, sem nenhum tipo de amparo além daquele estipulado no contrato de adesão dos aplicativos. Justamente nisso se destaca esse *trabalho parassubordinado* atual nas plataformas e aplicativos, visto o fácil, pois basta um celular com rede móvel e a remuneração do trabalho, em tese, pode saciar uma eventual locação de automóvel; imediato, pois não se tem um processo seletivo extenso; e flexível, pois o trabalhador pode escolher a sua jornada.

A noção de economia compartilhada desfruta, portanto, de conceitos de ajuda mútua, de solidariedade social. Por não haver uma obrigação de colocar-se e conservar-se a favor da empresa, podendo *deslogar* a qualquer momento, e ainda o prestador podendo assumir eventuais riscos da atividade²³, tende-se que enfraquece ainda mais a noção consolidada de subordinação.

Assim, o que atualmente se observa, a internet torna-se um ambiente propício a maior interação social, e assim, fez ascender uma nova relação de mercado, baseada na troca de bens e serviços, ou na colaboração entre pessoas, no fenômeno chamado de economia compartilhada (*sharing economy*).

Embora possa se parecer, a princípio, com uma relação antiga de escambo, fortemente marcado pelas trocas mútuas e solidaridarismo, alguns autores, como Jacques Bulchand Gidumal e Santiago Melián González (2016, p. 148/162) acenam para uma revolução do próprio capitalismo, ao passo que a força motriz deixa de ser o capital e a propriedade privada, perdendo força para o compartilhamento, substituído da propriedade privada, da transferência.

Ainda pairam muitas teorias e hipóteses sobre o referido tema, bem como ainda está se construindo as suas principais correntes de pensamento. Neste sentido, um dos nomes de maior destaque é de Arun Sundararajan (2016, p. 27), que apresenta cinco características para esse novo sistema econômico:

Largely market-based: the sharing economy creates markets that enable the exchange of goods and the emergence of new services, resulting in potentially higher levels of economic activity.

High-impact capital: the sharing economy opens new opportunities for everything, from assets and skills to time and money, to be used at levels closer to their full capacity. Crowd-based “networks” rather than centralized institutions or “hierarchies”: the supply of capital and labor comes from decentralized crowds of individuals rather than corporate or state aggregates; future exchange may be mediated by distributed crowd-based marketplaces rather than by centralized third parties.

Blurring lines between the personal and the professional: the supply of labor and services often commercializes and

²³ Na realidade, a alteridade é sempre repartida, pois se ao final do empreendimento o negócio não sai como o esperado, todos perdem. O empregado, o seu emprego. O empresário, o seu investimento (NASCIMENTO, 2011, p. 561).

scales peer-to-peer activities like giving someone a ride or lending someone money, activities which used to be considered “personal.”

Blurring lines between fully employed and casual labor, between independent and dependent employment, between work and leisure: many traditionally full-time jobs are supplanted by contract work that features a continuum of levels of time commitment, granularity, economic dependence, and entrepreneurship.²⁴

Ainda, segundo Raquel Botsman (2015), o termo *sharing economy*, introduzido em 2015 ao *Oxford English Dictionary*, possui vários outros termos usados como sinônimos, como *peer economy*, *collaborative economy*, *on-demand economy*, *collaborative consumption*²⁵, embora todos eles queiram, em essência, dizer a mesma coisa.

É completamente diferente do padrão que temos de capitalismo, em que o valor está na propriedade, na sua titularidade. Aqui, a *sharing economy* prima pelo compartilhamento, isto é, as pessoas deixam de pagar pelo capital, ou seja, o bem, mas pelo acesso a ele, até sua necessidade esteja, de fato, saciada.

²⁴ Numa tradução livre:

1. Amplamente voltada ao mercado: a economia do compartilhamento cria novos mercados que dão suporte ao compartilhamento de bens e propicia o surgimento de novos mercados, resultando em níveis mais altos de atividade econômica, ao menos potencialmente;
2. Capital de alto impacto: a economia compartilhada abre novas oportunidades que todos os bens, desde materiais, imateriais, habilidades, tempo e dinheiro, serem usados em níveis mais próximos de sua capacidade total;
3. Redes baseadas em multidões em vez de instituições centralizadas ou hierárquicas, centralizadas: o fornecimento de capital e trabalho vem de multidões descentralizadas (e conectadas a rede) em vez de agregados corporativos ou estatais; a troca futura pode ser mediada por mercados populares distribuídos em vez de por terceiros centralizados;
4. Fronteiras pouco definidas entre o pessoal e o profissional: a mão de obra e serviços muitas vezes comercializa e dimensiona atividades entre pares (*peers*), como dar uma carona ou emprestar dinheiro a alguém, atividades, agora econômicas, que costumavam ser consideradas pessoais;
5. Limites obscuros entre o trabalho com subordinação e autônomo, entre o trabalho e o lazer: muitos empregos tradicionalmente em tempo integral são suplantados por contratos de trabalho que apresentam um período menor de comprometimento de tempo, granularidade, dependência econômica e empreendedorismo.

²⁵ Numa tradução livre: Economia dos pares (P2P), economia colaborativa, economia sob demanda e consumo colaborativo, respectivamente, numa tradução livre.

Adrián Todolí Signes (2019, p. 29) atribui a Jeff Howe um dos primeiros a perceber este novo movimento econômico e laboral, o *crowdworking* ou *crowdsourcing*, baseado, em muito, nas plataformas virtuais, em que as empresas deixam de ter os seus próprios funcionários, dentro de suas folhas de pagamento, para tê-los na virtualidade, criando uma infraestrutura empresarial invisível, ligando oferta a demanda, que por sua vez, facilita a prestação de serviço direto ao usuário

Ensina Miguel Reale (1995, p. 21) que há uma relação dialética e complementar entre o Direito e a Economia. Não se pode afirmar que o segundo cause, unilateralmente, o primeiro, sendo aquele somente uma roupagem ideológica deste. Segundo professor: “quando uma nova técnica de produção determina a substituição de uma estrutura jurídica por outra, a nova estrutura repercute, por sua vez, sobre a vida econômica, condicionando-a”. (REALE, 1995, p. 21)

Sendo assim, quando uma nova técnica ou forma de produção emerge, a conceituação clássica de subordinação, imaginada aos moldes da Revolução Industrial²⁶, se tornam insuficientes²⁷. É que a Economia interfere, indiscutivelmente, no Direito, e este, por sua vez, coloca mínimos em que essa interferência não pode alterar.

Não é necessário que se compre um carro para se deslocar ao trabalho, a balada ou a faculdade. Basta que alguém esteja disposto a compartilhar uma carona, mediante contraprestação, que pode assumir caráter de custo, num mutualismo, ou até mesmo remuneratório, utilizando o bem que, para o prestador, ficaria trancado na garagem, e ao invés de gerar poeira, gera renda, sem a necessidade de estar subordinado a um empregador, no conceito clássico e jurídico do termo, mas ambos conectados a uma plataforma.

²⁶ Importante notar que os que mais necessitam da proteção são os que, na verdade, podem estar mais desprotegidos. Quando da lei Elói Chaves (NASCIMENTO, 2011, P. 97), uma das primeiras a legislar no sentido do então chamado Direito Social, procurou-se primeiro resguardar os ferroviários, ou seja, do transporte, e hoje não é diferente, com os trabalhadores que utilizam de veículo, como o motorista do aplicativo Uber e o entregador de aplicativos como o Ifood permanecendo ainda em uma verdadeira corda bamba jurídica.

²⁷ No trabalho *uberizado*, quem seria o patrão? O consumidor (pessoa física) que propõe a corrida (vinculação jurídica), podendo ser esta diária (habitual), mediante contraprestação (onerosidade), e se dispensar, pode ter que arcar com a taxa (assunção do risco) ou o aplicativo, que agencia e conecta ambos (poder diretivo), pode aplicar sanção, caso o motorista seja justificadamente mal avaliado com frequência (poder sancionador) e recebe uma parte dos lucros, além de cobrir em caso de eventual acidente involuntário (assunção dos riscos).

6 O DESENCAIXE DO TRABALHADOR PARASSUBORDINADO NA LEGISLAÇÃO DO TRABALHO

Elabora Eros Grau que o Direito é sempre um instrumento de verificação social, a molde de captar os anseios da sociedade e positivar a proteção maior, um pressuposto que condiciona a elaboração do posto e esse, por sua vez, condiciona o pressuposto: “O direito é produzido pela estrutura econômica, mas, também, interagindo em relação a ela, nela produz alterações. A economia condiciona o direito, mas o direito condiciona a economia” (GRAU, 2008, p. 59).

O trabalho, como demonstrado, tem o cunho não só de inserir determinada pessoa dentro de um contexto econômico e social, mas também de promover a autorrealização do trabalhador (GLOBAL COMMISSION ON THE FUTURE OF WORK, *apud* COSTA; PAGANI, 2021, p. 151).

Numa fase de crescente desemprego formal, os brasileiros, e não só, recorrem, acentuado pela pandemia e por diversos motivos, à informalidade. Ricardo Antunes (ANTUNES, 2020, p. 20) destaca que as empresas que possuem um certo monopólio desse ramo ainda pouco explorado, mas em constante crescimento, se aproveitam da massa de trabalhadores completamente excluídos dos direitos sociais.

Em decisão da 4ª Turma, de relatoria do ministro Ives Gandra da Silva Martins, é salientado sobre a importância da justiça do trabalho em se ater às novas tecnologias, sem se prender romanticamente, a passados:

Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar as regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. (BRASIL, 2021)

O legislador quando cria um dispositivo normativo, cria de forma abstrata, de modo que acolha o maior número possível de pessoas. É de

presunção lógica que não se consiga criar uma lei para algo que ainda não se tenha.

Isto porque o Direito é dinâmico, e não estático. Aquilo que se tem em determinado momento é diferente do que se tem em outro momento²⁸. Quando se cria algo, cria-se pautado e comparado com aquilo que já se tem. Englobar em um mesmo conceito coisas distintas é, de certo modo, reduzir o significado ontognoseológico da própria norma. *Mutatis Mutandis, cada coisa é uma coisa*.

Neste sentido, as mudanças que ocorrem no cenário social e econômico mudam a forma do Direito em uma determinada sociedade sem, no entanto, mudar a sua razão de ser. Novas formas de trabalho vêm aparecendo e saber como o Direito do Trabalho vai se pautar é essencial.

Jean Boissonnat (apud FERRARI; NASCIMENTO; MARTINS FILHO, 1998, p. 70) é claro ao dizer que não nos falta trabalho. Na realidade, o que nos falta é a clarividência para entender que o trabalho está mudando de forma sistêmica e radical, e que não temos imaginação o suficiente para organizá-lo de outra forma, dentro do contexto econômico, político e social que temos ao Brasil.

Irany Ferrari (1998, p. 71), ainda no século passado, comentando a situação pela qual a França passava à época, de desemprego e de transformação radical do cenário justralhista: “o contrato de emprego está se desfigurando. Apregoa-se, então, o contrato de atividade, para a proteção do trabalho e não mais do emprego”.

Proteção não implica, necessariamente, em emprego. É, novamente, o *management by objectives*, mais do que *management by regulation* (NASCIMENTO, A., 2011, p. 81), o que também pode significar em reconhecer um novo tempo, com novas medidas intervencionistas pelo Estado que assegurem o livre exercício da atividade e melhorem a condição social do trabalhador, conforme preconiza a Constituição Federal.

²⁸ Mesmo que a norma futura venha a declarar como autônomo, subordinado (visto o Projeto de Lei 3.055, de 2021, que pretende inserir dentro da CLT as relações de trabalho entre as empresas operadoras de aplicativos ou outras plataformas eletrônicas de comunicação em rede e os condutores de veículos de transporte de passageiros ou de entrega de bens de consumo) ou parassubordinado o trabalho dos novos parassubordinados, se o movimento dos trabalhadores, enquanto coletivo e com força jurígena, se posicionar a respeito de reivindicação de direitos e proteção estatal, o Estado estará, por mandamento constitucional de garantia, obrigado a intervir, visto a vedação da proteção insuficiente (*Untermassverbote*) e a valorização histórica e axiológica do trabalhador.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estabelecimento dos requisitos de emprego nada mais são do que a precisão fática vivenciada à época para o postulado normativo, que por sua vez, é genérico. O legislador da época, por impossibilidade humana, não consegue colocar em uma mesma norma todos os anseios sociais presentes na sociedade, tampouco os que hão de vir, em uma era que tampouco era imaginada a situação vindoura.

A classificação da própria subordinação, elemento de peso na caracterização do vínculo de emprego, espécie de trabalho humano que preferiu a intervenção estatal, passa por mudanças, desde a literal normativa, econômica, a atual, que mais corresponde aos interesses modernos, a jurídica.

O trabalhador, por mais rico ou pobre que seja, não o faz empregado. O trabalhador, por mais que possa ser qualificado ou não de forma técnica para o trabalho em específico, não o faz empregado. A qualificação de empregado faz-se mediante pressupostos rígidos e jurídicos, de inserção e sujeição do trabalhador aos poderes diretivos patronais.

Imaginar a relação de trabalho como preto e branco, empregado e autônomo, limita a cognição humana e a criatividade para se imaginar novas formas de trabalho com novas necessidades específicas a que as classes que figuram aos polos fazem jus. Muito melhor que imaginar preto e branco, é imaginar um gradiente cinzento, de várias faixas.

Para se *pintar* esse gradiente é necessário criatividade. O exemplo europeu demonstra que da interação e da dialética das classes, surge o preceito normativo. A norma positiva que desrespeita a norma pressuposta, isto é, a que está entre a sociedade, está fadada a ser *natimorta*. Os romanos, desde Ulpiano com o Digesto, diziam: *ubi societas, ibi ius*.

Neste sentido, numa onda crescente de desemprego, o trabalho por meio de plataformas toma o cenário econômico. A saída de trabalhadores que, com a crise, perdem a sua proteção, o emprego, e aqueles que, por questões econômicas, não conseguem mais subsidiar o padrão de vida com o que recebem de salário, e precisam de renda extra para sustentar a família, vão para essas plataformas.

Pensando assim, pergunta-se se o Direito do Trabalho está, de fato, cumprindo com a sua função primordial, a proteção. Proteção esta que, como dito, não se resume em apenas proteger o empregado, mas o desempregado involuntário, quiçá principalmente ele.

Noutro giro, cabe pensar que, se porventura há a migração da norma para algo que não há a norma, é porque esta não esteja cumprindo exatamente com o seu dever social.

O Direito, dinâmico como é sustentado em um tripé ontogenesológico, deve amoldar-se aos fatos que o subsidiam, fazendo um juízo de valor histórico, constitucional e, daí, fazer emergir a norma (positiva) que corresponda exatamente com aquela que está (pressuposta) na sociedade.

REFERÊNCIAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parasubordinação e uberização do trabalho**: Algumas reflexões. Coimbra, 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Coronavírus**: o trabalho sob fogo cruzado. São Paulo: Boitempo, 2020.

BAGOLINI, Luigi. **Filosofia do trabalho**. 2. Ed. São Paulo: LTr, 1997.

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

BOTSMAN, Rachel. *Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption—And What Isn't? Fast Company*: 2015. Disponível em: <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt>. Acesso em: 27/04/2021.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Novo manual de direito comercial**: direito de empresa - 31. ed. rev., atual. e ampl. - São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

COSTA, Marcelo Nogueira de Almeida; PAGANI, Marcella. **Necessidade de Proteção Social aos trabalhadores da gig economy** in Revista do Tribunal Superior do Trabalho. vol. 21, n. 1 (set/dez. 1946). Rio de Janeiro: Imprensa Nacional, 1947 – 2021.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 10555-54.2019.5.03.0179**. Recurso De Revista Obreiro – Vínculo De Emprego Entre O Motorista De Aplicativo E A Empresa Provedora Da Plataforma De Tecnologia Da Informação (Uber) – Impossibilidade De Reconhecimento Diante Da Ausência De Subordinação Jurídica – Transcendência Jurídica Reconhecida - Recurso Desprovido. Relator: Min. Ives Gandra da Silva Martins Filho, 02 de março de 2021. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/resumoForm.do?consulta=1&numeroInt=309296&anoInt=2020>. Acesso em: 01 jul. 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGUE, Juan Raso. *La contratación atípica del trabajo*. 2. Ed. Montevideo: Amálio M. Fernández, 2006.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

GIDUMAL, Jacques Bulchand; GONZÁLEZ, Santiago Melián. *Uma guia para entender la economía colaborativa*. *Creative Commons*, 2016.

GRAU, Eros Roberto. **O direito posto e o direito pressuposto**. 7. Ed. ver. Ampl. São Paulo: Malheiros, 2008.

LÉVY, Pierre. **A inteligência coletiva**. Tradução de Luiz Paulo Rouanet. São Paulo: Folha de S. Paulo, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho** – 11. Ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MANNRICH, Nelson. Reinventando o Direito do Trabalho: Novas dimensões do trabalho autônomo *in*: FREDIANE, Yone (coord.). **A valorização do trabalho autônomo e a livre-iniciativa**. Porto Alegre: Lex Magister, 2015.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. A justiça do trabalho e a harmonização das relações entre capital e trabalho *in* DELGADO, Mauricio Godinho; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Efetividade do direito e do processo do trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de direito e processo do trabalho**. 23. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2016.

MASCARO, Alysson Leandro. **Introdução ao estudo do direito**. 6. Ed. – São Paulo: Atlas, 2019.

MELO, Geraldo Magela. A uberização do trabalho doméstico. Limites e tensões. *in*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano**: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais. São Paulo: LTr, 2017.

MONTORO, André Franco. **Introdução à ciência do direito**. 24. Ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho: história e teoria geral do Direito do Trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de Direito Civil**. V. I, 5. ed., 2ª tir., Rio de Janeiro: Forense, 1978.

REALE, Miguel. **Lições Preliminares do Direito**. 22. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

SIGNES, Adrián Todolí. O Mercado de Trabalho no Século XXI: *on-demandeconomy*, *crowdsourcing* e outras formas de descentralização produtiva que atomizam o mercado de trabalho, tradução de Ana Carolina Reis Paes Leme e Carolina Rodrigues Carsalade *in*: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (org.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano: A intermediação de mão de obra a partir das plataformas eletrônicas e seus efeitos jurídicos e sociais**. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Otávio Pinto e. **O trabalho parassubordinado**. Revista da Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, v. 97, p. 195-203, 1 jan. 2002. Recuperado de <https://www.revistas.usp.br/rfdusp/article/view/67540>.

SUNDARARAJAN, Arun. *The sharing economy: the end of employment and the rise of crowd-based capitalism*. Cambridge, MA: The MIT Press, 2016.

TARTUCE, Flávio. Direito civil, v.11: Lei de Introdução e Parte Geral – 13 ed. ver. Atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.