

## O trabalhador de aplicativos e a urgência de um novo modelo de contrato de trabalho

*The gig worker and the urgency of a new employment contract model*

Samuel Matos Nahmias Melo – Universidade do Estado do Amazonas (UEA),  
[smnm.dir21@uea.edu.br](mailto:smnm.dir21@uea.edu.br)

Orientador: Prof. Dr. Túlio Macedo Rosa e Silva-Universidade do Estado do Amazonas (UEA), [tmsilva@uea.edu.br](mailto:tmsilva@uea.edu.br)

### RESUMO

O presente trabalho analisa a crise do modelo clássico de subordinação jurídica no Direito do Trabalho brasileiro, exacerbada pelo advento do capitalismo de plataforma. O estudo argumenta que a dicotomia atual entre trabalho subordinado e autônomo é insuficiente para abranger as novas relações de trabalho intermediadas por plataformas digitais, as quais, apesar da aparente autonomia, caracterizam-se pela dependência econômica e pelo controle algorítmico. A pesquisa, de natureza qualitativa e bibliográfica, propõe a adoção de um novo paradigma jurídico, inspirado na figura da parassubordinação, já presente em ordenamentos europeus como os da Itália e do Reino Unido. Por meio de uma análise comparativa, o artigo demonstra que a jurisprudência brasileira, ao se manter rigidamente apegada à lógica binária de "empregado" ou "autônomo," tem contribuído para a precarização e a informalidade. Em contrapartida, as experiências internacionais mostram que é viável e necessário criar um estatuto protetivo intermediário, que garanta direitos básicos como salário mínimo e férias a trabalhadores economicamente dependentes. A pesquisa conclui que o artigo 8º da CLT, ao permitir o uso do direito comparado, oferece a base hermenêutica necessária para que a Justiça do Trabalho brasileira, por meio de uma interpretação adaptada, supere a lacuna normativa e efetive os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho. O trabalho defende, assim, a urgência de um novo modelo de contrato de trabalho que assegure direitos e proteção social aos trabalhadores de aplicativos, sem engessar as novas realidades produtivas.

**Palavras-chave:** Trabalho de Plataforma. Parassubordinação. Capitalismo de Plataforma. Direito do Trabalho. Vínculo de Emprego.

### ABSTRACT

This paper analyzes the crisis of the classic subordination model in Brazilian Labor Law, exacerbated by the rise of platform capitalism. The study argues that the current dichotomy between subordinate and autonomous work is insufficient to cover new work relationships mediated by digital platforms, which, despite apparent autonomy, are characterized by economic dependence and algorithmic control. The research, which is qualitative and bibliographic, proposes adopting a new legal paradigm inspired by the concept of "parassubordination," a model already present in European legal systems like Italy and the United Kingdom. Through a comparative analysis, the article demonstrates that Brazilian jurisprudence, by rigidly adhering to the binary logic of "employee" or "autonomous," has contributed to precarization and informality. In contrast, international experiences show that it is both viable and necessary to create an intermediate protective statute that guarantees basic rights such as minimum wage and vacation for economically dependent workers. The research concludes that Article 8º of the CLT (Consolidation of Labor Laws), by allowing the use of comparative law, provides the necessary hermeneutical basis for the Brazilian Labor Justice system to overcome the normative gap and enforce the constitutional principles of human dignity and the value of labor. The paper, therefore, advocates for the urgency of a new employment contract model that ensures rights and social protection for gig workers without stifling new productive realities.

**Keywords:** Platform Work. Parassubordination. Platform Capitalism. Labor Law. Employment Relationship.

## INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, o avanço das tecnologias digitais e a crescente popularização da chamada economia do compartilhamento transformaram profundamente as formas de organização do trabalho. O surgimento das plataformas digitais, que intermediam a prestação de serviços de maneira descentralizada e flexível, tem desafiado os modelos tradicionais de regulação jurídica, especialmente no campo do Direito do Trabalho. No Brasil, a subordinação é adotada como critério central para a caracterização da relação empregatícia, servindo de base para o reconhecimento de garantias e direitos trabalhistas. No entanto, essa lógica mostra-se cada vez mais inadequada frente às novas dinâmicas laborais, nas quais o vínculo entre trabalhador e empresa se apresenta de maneira fragmentada, fluida e, muitas vezes, ambígua.

O modelo jurídico atual, centrado na dicotomia entre trabalho subordinado e autônomo, revela-se insuficiente para oferecer respostas às demandas surgidas com o capitalismo de plataforma. Isso tem contribuído para o aumento da informalidade e para a exclusão de diversos trabalhadores das proteções asseguradas pela legislação trabalhista e previdenciária. Nesse cenário, torna-se urgente refletir sobre formas alternativas de regulação que permitam reconhecer e proteger esses sujeitos sem engessar as novas realidades produtivas. A experiência europeia, em especial a italiana, que adotou a figura do trabalhador parassubordinado, oferece subsídios relevantes para esse debate.

Com efeito, as taxas de informalidade no Brasil, que atingem 37,8% da população ocupada (IBGE, 2025), contrastam com índices significativamente menores como, por exemplo, na Dinamarca e na Suécia, países onde a informalidade não ultrapassa 10% (OCDE, 2024), revelando a eficácia de modelos mais inclusivos de proteção social.

Este trabalho possui como objetivo analisar a viabilidade de aplicação da parassubordinação como uma solução intermediária entre a rigidez do modelo clássico de subordinação e a completa autonomia, com vistas à ampliação da proteção social e à construção de um sistema trabalhista mais inclusivo e adaptado aos desafios contemporâneos.

A presente pesquisa será desenvolvida a partir de uma abordagem qualitativa e de natureza bibliográfica. Para tal, será realizada uma análise crítica e hermenêutica das fontes teóricas, documentais e jurisprudenciais que abordam a temática das novas relações de trabalho e a crise do modelo clássico de subordinação.

O trabalho se fundamentará na revisão de literatura especializada em Direito do Trabalho, com foco em obras doutrinárias de autores nacionais e estrangeiros, como Sandro Nahmias Melo Tom Slee, para a compreensão do fenômeno do capitalismo de plataforma. Além disso, será utilizada a análise de textos normativos, como a Constituição Federal de 1988 e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), bem como a análise de jurisprudência nacional e de direito comparado, como as decisões de cortes europeias sobre a parassubordinação.

O método a ser utilizado será o dedutivo, partindo de premissas teóricas gerais para a análise de casos específicos, com o objetivo de construir uma argumentação sólida que justifique a aplicação da figura do trabalhador parassubordinado no ordenamento jurídico brasileiro como uma solução para os desafios contemporâneos do trabalho.

## **1. DA ECONOMIA DO COMPARTILHAMENTO AO CAPITALISMO DE PLATAFORMA**

Este capítulo tem como objetivo traçar a trajetória da economia do compartilhamento, desde seus ideais iniciais até sua transformação em um modelo de negócio conhecido como capitalismo de plataforma. Para isso, a análise será dividida em três partes. A primeira abordará a ascensão da economia digital e as promessas iniciais de um sistema mais justo e colaborativo. Em seguida, o foco se voltará para as características do capitalismo de plataforma, que, na prática, gerou a precarização do trabalho. Por fim, o último subcapítulo discutirá o impacto da desregulação nas relações de trabalho e suas implicações para o futuro.

### **1.1. A economia digital e a promessa de compartilhamento**

A economia do compartilhamento, a princípio, se apresentava como uma alternativa promissora para combater o consumo passivo e o materialismo. Sua proposta principal era

priorizar o uso de bens em vez da propriedade. Essa abordagem prometia ser uma alternativa sustentável, fugindo do materialismo e fomentando uma visão mais igualitária. A ideia era também estimular a criação de microempresas, descentralizando o poder de consumo que, muitas vezes, é concentrado nas mãos de grandes empresários. A proposta inicial incluía uma nova forma de fiscalização dos prestadores de serviço, uma fase de confiança pessoal e o incentivo ao microempreendedorismo (SLEE, 2018).

No entanto, o que a economia do compartilhamento se tornou foi, na prática, um mercado livre. Em vez de fomentar interações sociais e o microempreendedorismo, o modelo acabou por incentivar grandes empresas e até mesmo aprisionar os indivíduos, em vez de libertá-los. Essa discrepância levanta um debate sobre se o termo "economia do compartilhamento" ainda é o mais correto (RIFKIN, 2014).

Sundararajan (2019) explora essa tensão ao analisar o que ele chama de "capitalismo baseado em multidões", uma mudança de paradigma que está transformando as estruturas corporativas tradicionais. Para o autor, a economia compartilhada é caracterizada por cinco atributos principais: é baseada no mercado, otimiza o uso de capital, substitui instituições centralizadas por redes descentralizadas, difunde trocas pessoais e profissionais e, por fim, sobrepõe tipos de emprego.

Schor (2017) complementa essa análise ao afirmar que a realidade da economia compartilhada é mais complexa do que as visões utópicas ou predatórias. Ela argumenta que a tecnologia *peer-to-peer* tem um potencial poderoso para a construção de um movimento social centrado em práticas genuínas de compartilhamento e cooperação, embora reconheça que muitas empresas lucram com a exploração. Para a autora, o desafio é ir além da retórica e buscar a democratização da propriedade e da governança das plataformas para que o potencial social seja de fato realizado.

A análise de Sundararajan e Schor adiciona uma camada de complexidade ao debate, mostrando que a discrepância entre a promessa inicial e a realidade da economia compartilhada é uma tensão inerente ao próprio modelo. Eles argumentam que essa economia não é uma simples substituição de modelos antigos, mas uma fusão de elementos de mercado e de presente, cujos resultados ainda estão em desenvolvimento e podem tanto reforçar laços sociais quanto exacerbar o isolamento, dependendo de como a balança entre propósito e lucro se inclina.

Em suma, o debate sobre a economia do compartilhamento revela uma profunda tensão entre seus ideais utópicos e sua realidade capitalista. Conforme as análises de Sundararajan e Schor, o modelo não se resume a uma simples revolução de princípios, mas a um complexo híbrido que mescla o potencial de redes descentralizadas com a lógica de mercado e a busca por lucro. As plataformas, ao mesmo tempo que prometem empoderamento e colaboração, reproduzem hierarquias e criam um novo tipo de trabalhador, cuja vulnerabilidade exige um repensar das definições e proteções legais. A discrepância entre a promessa inicial de uma economia socialmente justa e a concentração de riqueza observada exige que a sociedade e os legisladores se debrucem sobre o tema, a fim de garantir que as inovações tecnológicas sirvam à dignidade humana e à sustentabilidade, em vez de aprofundar a precarização e a desigualdade.

## **1.2. Características do Capitalismo de Plataforma: A Precarização do Compartilhamento**

A tecnologia por trás das plataformas como Uber e Airbnb é descrita como algo que se apoia em softwares para conectar consumidores com fornecedores, permitindo a extração de uma fatia dos ganhos. Além disso, o software fornece um sistema de reputação que, supostamente, resolve o problema de triagem. (SLEE, 2018)

A economia do compartilhamento se inspirou na cultura do Vale do Silício, que prega que, ao tornar algo um bem comum, ele pode sair da esfera da propriedade privada e ser compartilhado entre uma comunidade. No entanto, conforme apontado por Slee Tom (2018), os incentivos financeiros muitas vezes sufocam os impulsos altruístas que deveriam ter inspirado essa economia.

O livro "Uberização: a nova onda do trabalho precarizado" (ANTUNES, 2020) também explica que o Uber é visto como individualista e não tem interesse em criar um sentimento de comunidade. Já o Airbnb é descrito como um modelo que incentiva o florescimento de pequenos negócios locais, embora também seja criticado pela gentrificação e exclusão de moradores tradicionais.

Para aprofundar essa análise, Sundararajan (2019) descreve as plataformas como um híbrido de mercado e hierarquia. Ele argumenta que a tecnologia digital reduz os custos de coordenação, permitindo que atividades complexas sejam terceirizadas para a multidão. Essa

dinâmica fomenta o microempreendedorismo, mas levanta a questão da precarização, uma vez que a linha entre as atividades de produção e consumo se torna cada vez mais tênue.

Essa crítica à exploração é reforçada por Schor (2017), que aponta para o caráter "predatório" e "explorador" de certas plataformas, que podem estar "agindo mal". O debate sobre a precarização, portanto, não é apenas sobre a falta de direitos trabalhistas, mas sobre a própria natureza de um modelo de negócios que se apropria do valor gerado pela colaboração, sem redistribuir de forma justa.

Com base nas visões dos autores, percebe-se que a essência do capitalismo de plataforma é essa fusão de lógicas de mercado e de hierarquia. As plataformas não são apenas ferramentas de conexão, mas novas estruturas organizacionais que gerenciam e controlam a força de trabalho, ao mesmo tempo que a categorizam como autônoma. Isso cria um ambiente em que a promessa de liberdade e empreendedorismo coexiste com o risco da falta de direitos e proteções sociais, uma tensão que define a nova paisagem do trabalho.

### 1.3. O desafio da desregulação e o futuro do trabalho

O modelo de negócios das plataformas transformou as promessas de empreendedorismo em uma nova forma de trabalho precário. Os trabalhadores são chamados de “serviços sob demanda”, e a lógica por trás da desregulação promovida pelas plataformas busca a acumulação de riqueza privada. (SLEE, 2018)

Tom Slee (2018) argumenta que a agenda da Economia do Compartilhamento, embora apele para ideais como igualdade e sustentabilidade, tem falhado em corresponder às expectativas de seus defensores. O autor expressa que, para aqueles que realmente acreditam nos princípios de igualdade e sustentabilidade, não há atalhos para resolver problemas sociais complexos, e é preciso abandonar a arrogância da cultura da internet.

A economia do compartilhamento está invocando esses ideais para construir gigantescas fortunas privadas, erodir comunidades reais, encorajar mais formas de consumismo e criar um futuro mais precário e desigual.

O debate sobre a desregulação ganha novos contornos com a perspectiva de Sundararajan (2019), que foca na necessidade de adaptação das leis trabalhistas. Ele observa que os testes de emprego existentes são inadequados para os modelos da economia

compartilhada, e as disputas judiciais em andamento refletem a necessidade de repensar as definições de trabalho. Para o autor, a solução pode envolver uma nova classificação de trabalhador, como "contratado dependente" ou "trabalhador independente", e a criação de uma rede de proteção social desvinculada do emprego tradicional.

A esse respeito, Schor (2017) se une à discussão ao focar na necessidade de resgatar o conceito de economia de compartilhamento de sua apropriação comercial. Ela e os coautores do livro argumentam que a regulação é um instrumento que pode tanto promover quanto obstar o desenvolvimento de novas soluções para a sociedade. Para enfrentar os conflitos reais trazidos por essas plataformas, o debate regulatório deve ser conduzido de forma democrática.

Como resultado, as análises demonstram que o desafio da desregulação não é apenas uma luta ideológica, mas uma questão prática que exige soluções legislativas e políticas. Ao propor a criação de novas categorias de trabalho e redes de proteção social, eles oferecem um caminho para conciliar a flexibilidade da economia de plataforma com a segurança e os direitos dos trabalhadores, o que representa uma evolução no debate sobre como construir um futuro de trabalho mais justo e equitativo.

## **2. AS NOVAS RELAÇÕES DE TRABALHO E A INSUFICIÊNCIA DO MODELO CLÁSSICO DA RELAÇÃO DE EMPREGO**

Este capítulo possui como objetivo analisar a distinção entre as diferentes figuras contratuais no ordenamento jurídico brasileiro, com foco especial nas relações de trabalho e emprego. A partir da crise do critério da subordinação jurídica, serão explorados os elementos que caracterizam o vínculo de emprego e a necessidade de se buscar novas soluções para a proteção do trabalhador, como a figura da parassubordinação.

### **2.1. Trabalho subordinado, autônomo e parassubordinado no ordenamento jurídico brasileiro**

No Brasil, a caracterização da relação de emprego se dá pela presença conjunta de elementos essenciais: pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e, principalmente, a subordinação hierárquica ou jurídica (LEITE, 2023). A ausência de qualquer um desses elementos descaracteriza o vínculo empregatício.

O trabalho subordinado é aquele em que a atividade laboral do empregado está sujeita ao poder de direção do empregador, enquanto o trabalho autônomo é exercido com independência. Alguns autores, no entanto, vem debatendo a existência de uma categoria intermediária: o trabalho parassubordinado. Nascimento (2008) define a parassubordinação como uma categoria que abrange trabalhos que não se encaixam nas modalidades tradicionais, nos quais o trabalho é prestado com pessoalidade, continuidade e coordenação.

Para Delgado (2020), a parassubordinação representa uma nova realidade que exige um reequilíbrio do modelo protetivo juslaboral, a fim de acolher formas atípicas de subordinação funcional, compatíveis com a dinâmica das plataformas digitais. Nesse sentido, "a regulação jurídica não pode ignorar as formas híbridas e deve conferir proteção a quem dela necessita" (DELGADO, 2020, p. 217).

Tupinambá (2021) destaca que a subordinação no trabalho plataformizado é exercida por meio de algoritmos, com controle de metas, avaliações e exclusões automatizadas, o que impõe ao Direito do Trabalho a releitura do conceito clássico de subordinação.

*De lege lata*, o ordenamento jurídico brasileiro não regula o trabalho parassubordinado de forma específica. A jurisprudência, no entanto, tem buscado adaptar os conceitos contratuais tradicionais para proteger esses trabalhadores, a exemplo do *freelancer* que possui uma dependência econômica em relação ao tomador de serviço.

## 2.2. JURISPRUDÊNCIA BINÁRIA BRASILEIRA E O VÁCUO NORMATIVO

Historicamente, a jurisprudência brasileira tem estabelecido uma proteção binária ao trabalhador brasileiro. Se há relação de emprego – assim reconhecida pelo tomador de serviços – temos o **1** do sistema binário e, conseqüentemente, todos os direitos e protetivos elencados na Constituição Federal e na CLT. Se há relação de trabalho (sem tutela por lei específica) temos o **0** do sistema binário, correspondendo ausência total de direitos trabalhistas, apesar do disposto no art. 7º da Constituição Federal.

Nesse sentido, as decisões recentes do Supremo Tribunal Federal e Superior Tribunal de Justiça têm consolidado um entendimento que privilegia a liberdade econômica em detrimento da proteção laboral (ARE 1532603. TEMA 1389. Rel. Min Gilmar Mendes). Também no âmbito do STJ entendeu-se que a relação entre o motorista e a plataforma não caracteriza vínculo empregatício, diante da ausência dos requisitos do art. 3º da CLT



(BRASIL. STJ. Conflito de Competência n. 164.544-SP. Rel. Min. Moura Ribeiro. DJe 10/02/2020). Prevalente o 0 de direitos próprio do sistema binário.

Contudo, como defende Schiavi (2021), o vínculo de dependência econômica e a pessoalidade presentes nessas relações são suficientes para legitimar a existência de um "estatuto protetivo mínimo", mesmo que fora da moldura clássica do contrato de emprego.

Reitere-se, o modelo jurisprudencial trabalhista brasileiro tem operado sob uma lógica binária excludente: ou o trabalhador é considerado empregado, titular de todos os direitos previstos na Constituição e na CLT (o "1" do binário), ou é considerado autônomo, sem qualquer proteção de natureza trabalhista (o "0" do binário). Tal reducionismo ignora as zonas intermediárias da relação de trabalho, especialmente aquelas marcadas pela dependência econômica e pela coordenação com o tomador de serviços.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem reiterado a ausência de vínculo empregatício dos trabalhadores por aplicativo. Em julgamento paradigmático, a 4ª Turma do TST decidiu que não há subordinação jurídica entre motorista de aplicativo e a empresa Uber, afastando o reconhecimento do vínculo (BRASIL. TST. RR-1000123-89.2017.5.02.0038. Rel. Min. Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJe 06/12/2019).

Crítico a essa visão, Melo (2023) argumenta que o Direito do Trabalho não pode continuar refém de um modelo dicotômico que exclui a tutela de milhares de trabalhadores intermediados por plataformas digitais, que atuam com dependência econômica e jornadas extenuantes, mas sem qualquer direito assegurado.

Nesse contexto, a rigidez da jurisprudência brasileira, ao se apegar estritamente aos critérios clássicos da subordinação, cria uma lacuna de proteção para uma crescente parcela de trabalhadores. Em vez de adaptar o direito às novas realidades do trabalho, a lógica binária do Judiciário, que reflete a lógica binária da legislação, tem contribuído para a precarização, negando a esses profissionais o acesso a direitos básicos e à seguridade social. A insistência nesse modelo tradicional não apenas falha em reconhecer a dependência e a vulnerabilidade desses trabalhadores, mas também desconsidera a necessidade de um sistema mais flexível e inclusivo que possa garantir um mínimo de dignidade e segurança jurídica.

### **2.3. Insuficiência do critério da subordinação frente às novas formas de trabalho**

As transformações no mundo do trabalho, impulsionadas pela tecnologia, têm dificultado a identificação da subordinação jurídica da forma tradicional. O trabalho a distância, por exemplo, tornou o controle hierárquico direto quase invisível. Nesse contexto, Luiz Carlos Amorim Robortella (ROBORTELLA, 1998) afirma que a subordinação tradicional está se mostrando insuficiente como centro de gravidade do Direito do Trabalho. Em resposta a essa crise, ele propõe que o Direito do Trabalho evolua para um modelo de graduação de tutela, que leve em conta os níveis de subordinação e dependência, oferecendo um tratamento diferenciado para as diversas formas de trabalho. Segundo o autor, "o grau de proteção deve centrar-se mais na debilidade contratual do que na intensidade da subordinação" (ROBORTELLA, 1998).

Corroborando essa visão, outros conceitos surgem com uma nova abordagem. A subordinação estrutural, integrativa ou reticular, conforme definida por Maurício Godinho Delgado (DELGADO, 2006), ocorre quando o trabalhador se insere na dinâmica do tomador de serviços, independentemente de receber ordens diretas. Para uma exegese mais sistemática da relação de emprego, superando a ideia tradicional de subordinação, Marcus Menezes Barberino Mendes e José Eduardo de Resende Chaves Júnior (MENDES E CHAVES JÚNIOR, 2008) defendem a centralidade do conceito de alienidade (ou alteridade, como denomina José Augusto Rodrigues Pinto).

Nessa mesma linha, o doutrinador Arion Sayão Romita argumenta que a forma clássica de subordinação, baseada no controle direto e pessoal do empregador sobre o empregado, se tornou insuficiente para o mundo do trabalho moderno. Em sua visão, a subordinação tradicional está em crise porque não consegue abarcar novas modalidades de trabalho que, embora não se encaixem nos moldes clássicos, também colocam o trabalhador em uma situação de vulnerabilidade (ROMITA, 2005).

Em suma, a evolução do direito do trabalho frente às novas realidades tecnológicas demonstra um consenso crescente na doutrina de que a subordinação tradicional, baseada no controle hierárquico direto, já não é um critério suficiente para definir a relação de emprego. Diante dessa crise, surge a necessidade de repensar a tutela jurídica, focando em novos conceitos como a subordinação estrutural e a alienidade, que buscam proteger o trabalhador com base em sua debilidade contratual e na sua inserção na dinâmica da empresa. Essa abordagem aponta para um futuro em que a proteção se estende a uma "terceira categoria" de

trabalhador, economicamente dependente, mas sem o vínculo formal de emprego, garantindo que a tecnologia não avance à custa da precarização e da vulnerabilidade social.

#### **2.4. A necessidade de revisão do modelo tradicional de vínculo empregatício**

A contraposição entre trabalho subordinado e autônomo esgotou sua função histórica. A doutrina, com pensadores como Alice Monteiro de Barros (BARROS, 2002), sugere a criação de uma nova tipologia de trabalho, como o trabalho coordenado ou parassubordinado, com uma tutela adequada: inferior à do trabalho subordinado, mas superior à do autônomo. Embora essa discussão persista, o ordenamento jurídico brasileiro ainda se apegue à dicotomia tradicional.

Essa rigidez, contudo, encontra um contraponto na própria interpretação do nosso sistema jurídico. Conforme aponta Leite (LEITE, 2023), o artigo 7º da Constituição Federal de 1988 não impede a ampliação de direitos sociais a outros trabalhadores que não sejam empregados, uma direção já indicada pela proteção do trabalhador avulso e pela proteção parcial do trabalhador doméstico e do servidor público. Além disso, a emenda constitucional 45/04 expandiu a competência da Justiça do Trabalho para julgar litígios decorrentes da “relação de trabalho” (LEITE, 2023), mostrando uma tendência de ampliar a proteção jurídica para além da tradicional relação de emprego.

Para superar essa crise, Arion Sayão Romita (ROMITA, 2005) defende que o direito do trabalho deve expandir sua tutela para além do vínculo de emprego formal. Ele propõe que a proteção legal se baseie mais na debilidade contratual e na dependência econômica do que na intensidade da subordinação. O autor sugere que a lei deve proteger também os trabalhadores autônomos e "parassubordinados" que, apesar de não terem um vínculo de emprego clássico, são economicamente dependentes da empresa, garantindo que não fiquem desamparados (ROMITA, 2005).

Em suma, a contraposição entre trabalho subordinado e autônomo, embora ainda presente no ordenamento jurídico brasileiro, é um critério que esgotou sua função histórica, exigindo uma nova abordagem jurídica. A própria Constituição Federal de 1988, ao não impedir a ampliação de direitos sociais e ao expandir a competência da Justiça do Trabalho para a relação de trabalho, e não apenas relação de emprego, já sinaliza uma tendência de maior proteção. Nessa perspectiva, o consenso entre os estudiosos do direito é a necessidade

de se superar a dicotomia tradicional em favor de uma nova tipologia de trabalho, baseada na debilidade contratual e na dependência econômica, e não mais na rigidez da subordinação clássica. Essa evolução da interpretação do Direito do Trabalho se mostra essencial para que a proteção jurídica se adapte às novas realidades, sem deixar os trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

### 3. PARADIGMAS PARA O ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

A crise do modelo tradicional de subordinação, aprofundada pelo avanço do capitalismo de plataforma, exige que o ordenamento jurídico brasileiro busque novas inspirações para proteger os trabalhadores. Neste capítulo, serão exploradas experiências internacionais e a aplicação de conceitos do direito comparado. A análise de modelos estrangeiros, somada ao uso de fundamentos hermenêuticos presentes na legislação brasileira, demonstrará que é possível adaptar o sistema jurídico para oferecer uma tutela mais adequada às novas realidades do trabalho.

#### 3.1. EXPERIÊNCIAS EUROPEIAS SOBRE PARASSUBORDINAÇÃO

Diversos países já reconhecem figuras contratuais intermediárias no Direito do Trabalho. Na Alemanha, a figura do "arbeitnehmerähnliche Person" é protegida legalmente, sendo assegurados direitos como férias, limitação de jornada e proteção previdenciária (SCHÖMANN, 2018). Na Espanha, a Lei n. 20/2007 criou o "trabajador autónomo econômicamente dependiente" (TRADE), com um estatuto jurídico próprio e direitos básicos (FERNÁNDEZ, 2020).

A atuação judicial é complementada por legislações específicas que formalizam esse amparo. A Itália, por exemplo, o fez através do Decreto Legislativo nº 81/2015, que em seu Artigo 2º, parágrafo 1 (na linguagem jurídica italiana, "comma 1"), estabelece a aplicação de normas do trabalho subordinado a relações que, embora não o sejam, são pessoalmente e continuamente organizadas pelo contratante, conforme transcrito *ipsis litteris*:

*“A partir de 1º de janeiro de 2016, as regras que regem as relações de trabalho subordinadas também se aplicam às relações de colaboração que resultem em desempenhos de trabalho predominantemente pessoais e contínuos, cujos métodos sejam organizados pelo cliente. As disposições deste parágrafo também se aplicam quando os métodos de desempenho forem organizados por meio de*

*plataformas, incluindo plataformas digitais.” (DECRETO LEGISLATIVO 15  
giugno 2015, n. 81. Tradução nossa)*

O Reino Unido, por sua vez, já contava com um sistema legal de três níveis que serve de amparo para a terceira via do trabalho. As leis *Employment Rights Act 1996* e *National Minimum Wage Act 1998* definem a categoria de “worker” (trabalhador), que se posiciona entre o empregado e o trabalhador autônomo. Essa classificação é fundamentalmente baseada na obrigação de realizar o trabalho pessoalmente para o contratante. O Artigo 230(3) do *Employment Rights Act 1996* e o Artigo 54(3) do *National Minimum Wage Act 1998* trazem a mesma redação, que serve como fundamento para as decisões judiciais que concedem direitos a trabalhadores de plataforma sem configurá-los como empregados formais. Essa categoria legal garante ao trabalhador direitos essenciais, como salário mínimo e férias remuneradas, sem que ele seja considerado um empregado tradicional. Segue a transcrição *in verbis*:

“(3) Neste Ato 'worker' (exceto nas frases 'agency worker' e 'home worker') significa um indivíduo que celebrou ou trabalha sob (ou, onde o emprego cessou, trabalhou sob) —

(a) um contrato de trabalho; ou

(b) qualquer outro contrato, seja expresso ou implícito e (se for expresso) seja oral ou por escrito, pelo qual o indivíduo se compromete a fazer ou realizar pessoalmente qualquer trabalho ou serviço para outra parte do contrato cuja situação não é, em virtude do contrato, a de cliente de qualquer profissão ou negócio em atividade por conta própria.” (Employment Rights Act, 1996; National Minimum Wage Act, 1998. Tradução Nossa)

A Bélgica, por sua vez, adaptou a legislação de “empregado ocasional” (conhecida como flexi-job) para aplicar a trabalhadores de plataforma, concedendo a eles acesso a um regime simplificado de contribuições e proteções sociais. Esse regime, que se assemelha a uma terceira via do trabalho, foi introduzido pela *Loi-programme du 26 décembre 2015*.

O amparo legal se encontra no Artigo 334 desta lei. A seguir, a transcrição do dispositivo legal que define a figura do trabalhador *flexi-job*:

“Art.334 Entende-se por trabalhador “flexi-job” o trabalhador, empregado sob um contrato de trabalho de duração indeterminada ou determinada, que exerce um trabalho adicional em condições específicas, em setores definidos por lei, e que atende a certas condições de emprego em relação à sua ocupação principal, o que lhe

permite beneficiar-se de um tratamento fiscal e social mais favorável." (Loi-programme du 26 décembre 2015. Tradução Nossa)

Tais experiências demonstram a viabilidade jurídica da criação de um estatuto próprio para os trabalhadores parassubordinados, sem que isso represente precarização das relações de trabalho.

### **3.2. O ARTIGO 8º DA CLT COMO FUNDAMENTO HERMENÊUTICO**

O artigo 8º da CLT autoriza expressamente o uso do direito comparado como fonte subsidiária para a solução de conflitos trabalhistas. Em tempos de vácuo normativo, é imperativo que magistrados e operadores do Direito se utilizem das experiências internacionais como parâmetro interpretativo para ampliar a proteção àqueles que, embora não formalmente empregados, são materialmente vulneráveis.

Como sustenta Delgado (2021), o art. 8º permite à jurisprudência adotar soluções inovadoras que concretizem os princípios constitucionais da proteção do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Um exemplo prático e contemporâneo da aplicação desse conceito no exterior, que serve de inspiração para o ordenamento jurídico brasileiro, é a decisão da Suprema Corte do Reino Unido sobre os motoristas da Uber. Conforme o Brasil de Fato (2021), o desembargador aposentado do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-MG), José Eduardo Resende Chaves Júnior, analisou a decisão que condenou a Uber a pagar salário mínimo e férias aos motoristas.

O período trabalhado, segundo aquela decisão, começa a ser contabilizado quando o motorista liga o aplicativo e realiza a primeira corrida. Ou seja, ele também deve ser pago pelo tempo em que espera pelo passageiro seguinte. A Suprema Corte reafirmou a primeira decisão com base no conceito de parassubordinação, considerando o motorista da Uber um trabalhador “intermediário” entre as categorias de empregado e autônomo. O especialista elogia a decisão, descrevendo-a como "muito clara, muito pragmática" (BRASIL DE FATO, 2021).

Entre os argumentos que configuram a parassubordinação, está o fato de a Uber proibir relacionamento profissional entre motorista e passageiro fora do aplicativo, além de ser a empresa quem define preços, destinos e trajetos. A decisão deixou em aberto a possibilidade de considerar o motorista um empregado no futuro, evidenciando que o debate não está

encerrado. Após essa determinação, 70 mil motoristas da Uber no Reino Unido passaram a ter direito a pagamento de férias equivalente a 12,07% dos rendimentos e registro automático em um sistema de aposentadoria ligado à empresa.

A jurisprudência italiana se destaca por sua abordagem inovadora para a questão. Em vez de reconhecer um vínculo empregatício direto, ela aplica o conceito de parassubordinação, que já é uma fonte legal em seu ordenamento jurídico. A decisão da Corte di Cassazione, expressa na Sentença nº 1663/2020, representa um marco na Europa ao abordar a natureza jurídica do trabalho em plataformas digitais. No caso envolvendo os "riders" da plataforma Foodora, o tribunal não os qualificou como empregados formais, mas aplicou a eles a disciplina do trabalho subordinado com base nesse conceito. (Corte Suprema di Cassazione, 2020)

O cerne da decisão reside no reconhecimento de que, apesar da aparente autonomia, a relação de trabalho era, de fato, "hetero-organizada" pela plataforma. O controle algorítmico, a definição de tarifas, a gestão de rotas e o monitoramento da performance foram considerados elementos que configuram um vínculo de dependência funcional e econômica, justificando a extensão das proteções trabalhistas. Este julgado consolidou a interpretação do artigo 2º do Decreto Legislativo 81/2015, servindo como um importante precedente para a tutela de direitos em um cenário de trabalho flexível e tecnologicamente mediado. (Corte Suprema di Cassazione, 2020)

O caso do UberEats em Milão é um exemplo ainda mais significativo da abordagem da justiça italiana, indo além do âmbito trabalhista para o criminal. Em 2020, o Tribunal de Milão colocou a filial italiana da Uber sob administração judicial temporária, sob a acusação de "intermediação ilícita e exploração do trabalho" (conhecida como *caporalato*). A investigação revelou que a empresa se beneficiava de um sistema que utilizava intermediários para recrutar entregadores, muitos deles migrantes em situação de vulnerabilidade, que trabalhavam por cerca de três euros por entrega, em condições consideradas "no limite da escravidão". Esta decisão, embora com base em um crime, reforçou a responsabilidade das plataformas digitais não apenas na esfera do direito do trabalho, mas também no combate a práticas abusivas e desumanas. (Tribunale de Milano, 2020)

Em suma, o debate sobre a economia do compartilhamento revela a necessidade de um robusto fundamento hermenêutico para o direito do trabalho na era digital. A autorização

expressa do Artigo 8º da CLT para o uso do direito comparado emerge como a principal base interpretativa para magistrados e operadores do Direito. Diante de um vácuo normativo, esse fundamento permite ir além da dicotomia tradicional entre empregado e autônomo, buscando em experiências internacionais — como o status de "worker" no Reino Unido ou o conceito de "parassubordinação" na Itália — soluções que protejam a dignidade e a vulnerabilidade dos trabalhadores. Desse modo, a interpretação jurídica não se limita a aplicar a lei de forma estrita, mas atua proativamente para garantir que os princípios constitucionais da proteção ao trabalho sejam concretizados frente às novas e complexas relações criadas pelo capitalismo de plataforma.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

É tempo de romper com o paradigma binário da jurisprudência trabalhista brasileira. A realidade multifacetada do mundo do trabalho exige um novo olhar hermenêutico, capaz de reconhecer o trabalhador parassubordinado como sujeito de direitos. O reconhecimento jurídico dessas relações não significa precarização, mas, ao contrário, representa um passo necessário para efetivar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da atividade econômica.

Ao longo deste trabalho, ficou evidente que a economia do compartilhamento, apesar de suas promessas iniciais de descentralização e colaboração, transformou-se em uma forma de capitalismo de plataforma impulsionada pela acumulação de riqueza privada e pela desregulação. O modelo dicotômico, que distingue apenas entre trabalho subordinado e autônomo, mostra-se insuficiente para proteger os trabalhadores que, embora formalmente autônomos, atuam com dependência econômica e sob o controle algorítmico das plataformas.

As experiências de países europeus, como a Alemanha e a Espanha, que já reconhecem figuras como o "arbeitnehmerähnliche Person" e o "trabajador autónomo económicamente dependiente", demonstram a viabilidade jurídica de se criar um estatuto protetivo para esses trabalhadores. Além disso, conforme a jurisprudência da Suprema Corte do Reino Unido, é possível aplicar o conceito de parassubordinação para garantir direitos básicos, como salário mínimo e férias, a motoristas de aplicativos.



Portanto, a ampliação da competência da Justiça do Trabalho para as "ações oriundas da relação de trabalho" e o uso do direito comparado como fonte hermenêutica são fundamentais para que a jurisprudência brasileira supere o vácuo normativo e ofereça proteção adequada a esses trabalhadores vulneráveis. Adotar um modelo de graduação de tutela, que considere a necessidade de proteção em vez da rigidez da subordinação tradicional, é o caminho para construir um sistema jurídico mais inclusivo, justo e adaptado aos desafios do século XXI.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. Relação de emprego: considerações gerais sobre o trabalho do vendedor-viajante e praticista. **Revista Síntese Trabalhista**, n. 153, p. 145 et seq., mar. 2002.

BÉLGICA. [Loi-programme du 26 décembre 2015]. **Moniteur Belge**, Bruxelles, n. 43, 29 dez. 2015. Disponível em: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=fr&pub\\_date=2015-12-29&numac=2015021133&caller=list](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&pub_date=2015-12-29&numac=2015021133&caller=list). Acesso em: 30 set. 2025.

BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. **Conflito de Competência n. 164.544-SP**. Relator: Ministro Moura Ribeiro. DJe 10 fev. 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista n. RR-1000123-89.2017.5.02.0038**. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. Disponível em: <https://tst.jus.br>. Acesso em: 05 set. 2025.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende; MENDES, Marcus Menezes Barberino. Subordinação estrutural-reticular. Uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Jus Navigandi**. Teresina, a. 13, n. 2005, 27 dez. 2008. Disponível em: <http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12126>. Acesso em: 29 ago. 2010.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, v. 70, n. 6, jun. 2006, p. 667.

DUARTE, Bento Herculano. Sujeitos da relação de emprego – empregado: espécies. In: DUARTE, Bento Herculano. **Manual de direito do trabalho: estudos em homenagem ao prof. Cássio Mesquita Barros**. São Paulo: LTr, 1998, p. 181.

FERNÁNDEZ, Antonio. **El trabajo autónomo dependiente en España**. Madrid: Editorial Laboral, 2020.

GHERA, Edoardo. La cuestión de la subordinación entre modelos tradicionales y nuevas proposiciones. **Debate Laboral**, S. José da Costa Rica, 1989, n. 4, p. 48-54.

GIOVANAZ, Daniel. Motorista de aplicativo: entenda decisões de 5 países que começam a garantir direitos: Comissão de Direito do Trabalho da OAB/SP debateu os diferentes entendimentos sobre o tema em seminário na sexta (30). **Brasil de Fato**, São Paulo, 30 maio 2021. Política. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/05/01/motorista-de-aplicativo-entenda-decisoes-de-5-paises-que-comecam-a-garantir-direitos/>. Acessado em: 24 set. 2025, 12:14.

ITÁLIA. **Corte Suprema di Cassazione**. Sentenza n. 1663/2020. Recorrente: Foodinho S.r.l.. Controrrecorrentes: PU, todos. Relator: Consigliere Guido Raimondi. Decidida em Roma, 14 de novembro de 2019. Depositada em 24 de janeiro de 2020.

ITÁLIA. [Decreto Legislativo nº 81, 2015]. **Decreto Legislativo, 15 de junho de 2015, n. 81**. GURI, n. 144, 24 de junho de 2015, Suplemento Ordinário n. 36/L.

ITÁLIA. Tribunale di Milano, Sezione Misure di Prevenzione. Decreto 27 de maio de 2020. Presidente Relator: Fabio Roia.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 33. ed. São Paulo: LTr, 2007.

MELO, Sandro Nahmias. O direito à sadia qualidade de vida dos trabalhadores de aplicativos. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 105, 2023.

REINO UNIDO. [Employment Rights Act, 1996]. **Employment Rights Act 1996**, c. 18. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents>. Acesso em: 30 set. 2025.

REINO UNIDO. [National Minimum Wage Act, 1998]. **National Minimum Wage Act 1998**, c. 39. Disponível em: <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1998/39/contents>. Acesso em: 30 set. 2025.

ROMITA, Arion Sayão. A crise do critério da subordinação jurídica: necessidade de proteção a trabalhadores autônomos e parassubordinados. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 31, n. 117, p. 37-59, jan./mar. 2005.

ROSA E SILVA, Tulio Macedo; BESSA, G. C. Os reflexos trabalhistas do capitalismo de plataforma: a repercussão das inovações tecnológicas na forma de organização do trabalho humano. *Revista Vertentes do Direito*, V. 8, PP. 579-603, 2021.

SCHIAVI, Mauro. **Curso de Direito do Trabalho Aplicado**. São Paulo: LTr, 2021.

SCHÖMANN, Isabelle. **Employment relationships in Europe: regulatory models and practices**. Berlin: Friedrich Ebert Stiftung, 2018.

SCHOR, Juliet. Economias do compartilhamento: um campo de disputa. In: ZANATTA, Rafael A. F.; PAULA, Pedro C. B. de; KIRA, Beatriz (Orgs.). **Economias do compartilhamento e o direito**. Curitiba: Juruá, 2017. p. 33-51.

SILVA, Otávio Pinto e. Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

SILVA, Otávio Pinto e. Relações de trabalho na nova competência da Justiça do Trabalho. **Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo**, v. 12, 2015. Disponível em: <https://revistas.direitosbc.br/fdsbc/article/view/313>. Acesso em: 8 jun. 2025.

SLEE, Tom. **Uberização**: a nova onda do trabalho precarizado. Tradução de Ronaldo Cataldo Costa. São Paulo: Elefante, 2018.

SUNDARARAJAN, Arun. **Economia compartilhada**: o fim do emprego e a ascensão do capitalismo de multidão. São Paulo: Senac São Paulo, 2019. 304 p.

TUPINAMBÁ, Carolina. O poder diretivo algorítmico. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, n. 105, 2021.