

**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB
TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO

LETÍCIA LARA DE ALMEIDA

**A PARASSUBORDINAÇÃO COMO SOLUÇÃO À PROTEÇÃO DOS
TRABALHADORES EM PLATAFORMAS HÍBRIDAS DE TRABALHO E SUA
(IN)COMPATIBILIDADE COM O SISTEMA CONSTITUCIONAL BRASILEIRO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao
Curso de Especialização em Direito Constitucional
do Trabalho da Universidade de Brasília – UnB,
em convênio com o Tribunal Superior do Trabalho,
como requisito para a obtenção do título de
Especialista.

Orientadora: Prof.^a Dra. Noemia Aparecida Garcia
Porto

**BRASÍLIA
2025**

Resumo

O presente artigo investiga os impactos das novas formas de trabalho digital sobre a proteção conferida aos trabalhadores das plataformas híbridas de trabalho, os quais se encontram em uma espécie de limbo normativo no Direito Brasileiro. Analisa-se como a ausência de vínculo formal e a criação de modelos jurídicos intermediários, como a parassubordinação, podem limitar o pleno acesso aos direitos de cidadania, igualdade e valorização social do trabalho. Discute-se se tais propostas conferem dignidade e inclusão a esta gama desprotegida de trabalhadores ou, por outro lado, se reforçam camadas de subcidadania no mundo do trabalho.

Palavras-chave: Transformações tecnológicas. Plataformas digitais híbridas. Direitos trabalhistas. Parassubordinação. Direito Constitucional brasileiro.

Abstract

This article investigates the impacts of new forms of digital labor on the protection afforded to workers on hybrid labor platforms, who find themselves in a kind of regulatory *limbo* under Brazilian law. It analyzes how the absence of formal employment relationships and the emergence of intermediary legal models, such as parasubordination, can limit full access to citizenship rights, equality, and the social recognition of labor. The article discusses whether such proposals promote dignity and inclusion for this unprotected group of workers or, on the other hand, whether they reinforce layers of sub-citizenship within the world of labor.

Keywords: Technological transformations. Hybrid digital platforms. Labor rights. Parasubordination. Brazilian constitutional law.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	3
2. O advento de novas modalidades laborais no contexto digital e o favorecimento da ampliação da zona intermediária de proteção trabalhista.....	6
3. A parassubordinação como solução aos trabalhadores da zona gris na Itália e no Brasil ...	12
4. A (in)compatibilidade da ordem constitucional brasileira sobre a opção por uma regulamentação via parassubordinação.....	19
5. CONCLUSÃO.....	26
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	27

1. INTRODUÇÃO

A fim de expressar as profundas transformações no campo juslaboral ocorridas ao longo dos anos, Viana e Pimenta (2017) apresentam a situação em que se encontram as novas tecnologias do capital da atualidade e sua correlação com o papel do Direito do Trabalho, em síntese sobre todo o caminho realizado pelo presente artigo. Para eles, assim como uma lenda antiga a respeito do monumento italiano Coliseu, também as empresas de plataformas digitais da atualidade podem ser vistas e metaforicamente comparadas, demonstrando como o sonho e a utopia do projeto inicial deste campo do direito se dissipou ao longo do tempo.

Segundo os autores, a referida lenda conta a história do surgimento de um buraco, o qual ocupava o lugar que hoje ocuparia o Coliseu. Este orifício, ao surgir, passou a engolir pessoas e coisas de toda a Itália, e, como forma de contê-lo, os romanos passaram a arremessar seus bens mais preciosos a fim de “matar de uma só vez a fome do buraco”. Todavia, tal artifício não funcionou e o buraco, ao que parecia, pretendia engolir toda a cidade. Foi então que um cavaleiro surgiu no horizonte, e decidiu lançar-se nas profundezas do buraco, sob a narrativa de que o que este buscava era a honra e a coragem de seu povo. A partir de então, a fúria do buraco cessou e, em seu lugar, surgiu um belo lago que por vários anos compensou toda a aflição ali vivenciada. Anos depois, Vespasiano construiu o Coliseu naquele mesmo local.

Essa lenda, segundo os autores, revela os movimentos do capital até chegar nos tempos atuais de trabalhos plataformizados. Eles explicam que, assim como o buraco da lenda em questão, os tempos Fordistas de produção puxavam para dentro de si o máximo de trabalhadores possível, dentro da lógica cíclica de produção, assalariamento, consumo e acumulação existente à época. Todavia, para Viana e Pimenta, os tempos modernos inverteram esta ideia, fazendo com que o buraco que antes engolia, agora ceda espaço a um vulcão que expulsa, de modo que “cospe empregados, máquinas, instalações, assim como cospe leis e até mesmo o que lhe restava de ética”.

De forma denotativa, apresenta-se a realidade deste terceiro milênio. Segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2022, cerca de 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no Brasil (IBGE, 2023). Com efeito, analisando-se tal estatística, poder-se-ia ter a impressão de que a tecnologia teria contribuído para a criação dos novos postos de trabalho modernos, seguidos da diminuição do

desemprego, o que levaria a uma visão de desenvolvimento econômico em conjunto com a valorização do trabalho humano.

No entanto, em uma análise macro sobre a situação do emprego no mundo, em panoramas de inovações tecnológicas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), em relatório produzido no ano de 2024, revela que a recuperação pós pandemia persiste incompleta, e novas vulnerabilidades, como as desigualdades no mercado de trabalho e os déficits de trabalho decente, impedem o progresso relacionado a questões de justiça social (OIT, 2024). Por esta constatação, percebe-se a presença do “vulcão” a expulsar os próprios direitos sociais nas relações de labor da atualidade.

Referida constatação se correlaciona aos tipos de trabalho ofertados na presente era digital. Segundo Antunes (2020), estes perpassam pelos modelos atuais de flexibilização, terceirização e informalidade, fazendo com que a realidade capitalista atual, impulsionada pela expansão da tecnologia da informação e guiada pelo capital, especialmente o financeiro, vem impondo sua “trípode” destrutiva sobre o trabalho humano.

Para se chegar ao colapso atual retratado pelo autor, premente se estabelece uma reflexão sobre o caminho do Direito e do mundo do trabalho percorridos até aqui. O que se percebe, com eles, é a constatação de que desde as origens deste ramo juslaboral, as relações de labor sempre estiveram intrinsecamente ligadas a certos tipos de avanços tecnológicos. Da máquina a vapor do século XVII à inteligência artificial em pleno século XXI, a tecnologia se fez presente em maior ou menor medida na história e construção de todo o ordenamento trabalhista, promovendo inúmeras transformações no mundo do trabalho (Alves, 2019).

De toda sorte, o advento das novas tecnologias da informação e a consolidação das plataformas digitais como intermediadoras de serviços remodelaram profundamente as relações laborais no século XXI. Isso se deve, sobremaneira, ao fato de que esse novo cenário traz consigo novo desenho da figura da subordinação jurídica clássica, substituindo o poder diretivo tradicional – baseado em uma heterodireção patronal¹ – por um controle sofisticado via algoritmos, operando sob a forma de uma direção velada sob o modo de produção.

¹ Nesse sentido, Porto (2017) explica que a subordinação clássica é marcada pela “presença constante de ordens intrínsecas e específicas, com a predeterminação de um horário rígido e fixo de trabalho, com o exercício da prestação laborativa nos próprios locais da empresa, sob a vigilância e controle assíduos do empregador e de seus prepostos. Trata-se da acepção clássica ou tradicional da subordinação, que podemos sintetizar como a sua plena identificação com a ideia de uma heterodireção patronal, forte e constante, da prestação laborativa, em seus diversos aspectos”

Nesse contexto, encontra-se uma subordinação mais difusa, disfarçada², sob discursos de que o trabalhador deste terceiro milênio estaria inserido em uma lógica de autonomia e empreendedorismo individual, não obstante este continue imerso em um ambiente de metas a serem cumpridas e penalidade a serem impostas, com padrões de desempenho rigidamente estabelecidos pelas plataformas digitais.

Como consequência imediata deste novo cenário, milhões de trabalhadores de plataformas híbridas de trabalho³ são inseridos em uma “zona cinzenta” de proteção, ou zona gris, situada entre o trabalho subordinado e o autônomo, desafiando, assim os marcos de proteção tradicionais do Direito do Trabalho, os quais só seriam aptos a proteger os trabalhadores inseridos em uma relação empregatícia tradicional (Ferreira, 2017).

No Brasil, esse fenômeno tem sido acompanhado por um vácuo normativo: enquanto se entabulam discussões sobre a natureza jurídica contratual dos trabalhadores plataformizados, com propostas que vão desde o reconhecimento do vínculo empregatício até a ilusória autonomia promovida pelo discurso empreendedor, estes trabalhadores seguem exercendo suas funções em condições marcadas pela precariedade, desprovidos de dignidade e direitos de cidadania. Como na lenda referida por Viana e Pimenta (2017), o “vulcão” dos tempos modernos “cospe” leis e a própria ética de quem oferece sua força de trabalho em uma relação de labor como qualquer outra.

Com efeito, diante da controvérsia instituída e da defesa por alguns no sentido de que as normas celetistas seriam insuficientes para regulamentar essas novas formas de organização laboral, abre-se um caminho de debate, constituindo um espaço, a permitir a implementação de institutos como a parassubordinação do Direito Italiano. A experiência italiana, revela proposta de regulamentação intermediária de direitos para essa classe de trabalhadores, os quais poderiam, assim, se enquadrar no conceito de cidadania regulada⁴. Sua utilização, no Brasil, pode ser observada em construções jurisprudenciais e até mesmo dentro

² Para Filgueiras e Antunes (2020), essa lógica de organização do trabalho oferece às empresas uma “ampla flexibilidade (DAL ROSSO, 2017), mas para os/as trabalhadores/as a flexibilidade (escolher horários, periodicidade, locais e forma de trabalho) é apenas aparente, porque na prática são obrigados a trabalhar mais para garantir sua sobrevivência e manutenção de seus instrumentos de trabalho, exatamente como a empresa indica”.

³ Ao contrário das Plataformas Puras, as híbridas ou mistas, conforme delineado por Oliveira, Carelli e Grilo (2020), “seriam aquelas em que há uma mescla entre mercado e hierarquia, como a Uber, por exemplo”.

⁴ O conceito de cidadania regulada é lecionado em estudo realizado por Porto (2015), segundo a qual: “A CTPS como requisito para os direitos sociais trabalhistas, segundo Cardoso de Oliveira, citando Santos, permite falar em uma cidadania regulada, isso porque a legislação define um sistema de estratificação ocupacional segundo o qual cidadãos são apenas aqueles membros da comunidade que tenham acesso a certas ocupações reconhecidas e definidas em lei (2011, p. 133)”.

do próprio Parlamento brasileiro em projetos de lei sobre o tema. Contudo, diante dos ditames constitucionais da Carta da República de 1988, a solução de proteção italiana necessita de análise profunda sobre sua viabilidade no Direito brasileiro.

É fundamental refletir, pois, que certos segmentos inseridos nos novos arranjos do trabalho em plataformas, por estarem à margem da subordinação jurídica tradicional, demandam uma regulamentação específica que considere suas particularidades. No entanto, essa necessidade não pode servir de justificativa para a criação de estatutos jurídicos excessivamente limitados, que enfraqueçam a proteção de direitos fundamentais mínimos — como o direito ao descanso e à remuneração justa —, sob o risco de afrontarem a Constituição Federal, seja sob uma interpretação teleológica de seus princípios, seja, até mesmo, numa interpretação literal de seu texto.

O presente trabalho, portanto, busca analisar como o advento das novas modalidades laborais no contexto digital favorece a ampliação dessa zona intermediária e os desafios que essa conjuntura impõe à efetivação da dignidade, da cidadania e dos direitos sociais no mundo do trabalho, dentro da perspectiva constitucional a qual o Brasil se encontra inserido.

Para tanto, adota-se uma abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica e análise documental, abrangendo a legislação nacional e internacional, projetos de lei, e relatórios técnicos. O texto está estruturado em três partes: inicialmente, analisa-se o contexto da plataformização do trabalho e a tendência de exclusão dos trabalhadores da proteção celetista; em seguida, discute-se o conceito e a aplicação da parassubordinação no Direito italiano e seu potencial transplante ao Brasil; por fim, examina-se a compatibilidade dessa proposta frente à Constituição da República de 1988.

Diante de todo esse panorama, impõem-se algumas indagações que orientam este artigo: *a parassubordinação representa uma solução juridicamente viável e constitucionalmente legítima para a proteção dos trabalhadores inseridos na zona cinzenta das plataformas digitais no Brasil? A zona gris, por sua vez, indica a necessidade de proteger os trabalhadores das plataformas híbridas independentemente de vínculo de emprego? Ou seria aceitável que ela sirva de justificativa para a previsão de arcabouços jurídicos modestos de proteções sociais?*

2. O advento de novas modalidades laborais no contexto digital e o favorecimento da ampliação da zona intermediária de proteção trabalhista

O século XXI apresenta ao mundo do trabalho o paradigma de uma Indústria com intensa transformação digital, na qual as Revoluções dos séculos XVII e XVIII são

reinventadas numa perspectiva de um mundo cada vez mais digital e automatizado. Vivencia-se, segundo Rocha e Meireles (2021) um período de *cyberização*, em um cenário de interconectividade crescente entre as pessoas, sintetizando a era deste terceiro milênio.

De acordo com Coutinho (2021), ao contrário das eras anteriores, a presente se desenvolve em ritmo exponencial, não linear, promovendo um ciclo acelerado no qual diferentes tecnologias impulsionam continuamente novas inovações. Todo esse processo contínuo de transformações da realidade econômica e social atinge, de forma indubitável, a estrutura dogmática do modo de produção industrial e os arranjos do campo juslaboral.

Ocorre que, a despeito disso, uma certa ontologia se faz presente desde então, consubstanciada na extração do valor trabalho da força de labor humano, ao lado da constante ideia de se permitir a exploração da pessoa que trabalha, extraíndo-lhe sempre mais valor. Isso se deve, nas palavras de Oliveira (2013) ao fato de que:

Em razão da apropriação pelo capital sobre o resultado do seu trabalho, por receber valor (bastante) inferior ao que produz, por, principalmente estar ligado pelos fios invisíveis do desposuimento e reforçado pelo temor do desemprego, o trabalhador depende estruturalmente da venda de sua força de trabalho e, portanto, é impelido a alienar-se para sobreviver (Oliveira, 2013, p. 200).

De tal modo, as relações de trabalho como um todo evidenciam uma relação de poder entre as partes envolvidas, tendo como pressuposto a assimetria firmada na prática. Tem-se, então, a constatação de que para se obter sempre mais valor, há a necessidade quase intrínseca, de exploração a todo custo do trabalho alienado.

Nesse viés, evidenciam-se as bases do Direito do Trabalho como mecanismo de freio a esse sistema, caracterizando-se como instrumento garantidor da justiça social, de forma a pacificar conflitos, servindo, ainda, como instrumento capaz de garantir bases a todo o sistema capitalista.

Como fundamento de toda a sua teoria e núcleo central de todo o sistema, encontra-se a figura da subordinação, elemento de destaque ao se referir à concretização de uma relação de emprego. Trabalhador subordinado, por sua vez, seria aquele que, possuindo limitação contratual em sua autonomia da vontade, transfere ao empregador o poder de direção sobre determinada atividade, ou seja, o modo de realização da prestação dos serviços. (Delgado, 2020). Segundo Porto (2017) este instituto representa verdadeira “chave de acesso” à proteção trabalhista, porquanto somente aos indivíduos dotados de trabalho subordinado será assegurada a plenitude protetiva deste ramo do direito.

Seu significado, por sua vez, sempre passou e ainda perpassa por atualizações e ajustes a fim de se adequar à realidade vivenciada. Isso porque a subordinação jurídica como elemento da relação de emprego é fruto do modelo existente das relações de trabalho próprias do regime capitalista dos séculos XVIII e XIX, centrado nas grandes fábricas, o qual vem se redesenhando ao longo dos anos (Coutinho, 2021).

O desenho estrutural das relações laborais àquela época possuía peculiaridades intrínsecas à realidade vivenciada. O trabalho assalariado era realizado com a união de pessoas aglutinadas em um só ambiente, porquanto, conforme salientado por Coutinho (2021), tratava-se de uma questão de logística, devido ao imenso tamanho das máquinas então existentes. Além disso, referida aglutinação consistia na garantia da disciplina entre os trabalhadores, os quais estavam sob uma hierarquia rígida de ordens. Segundo Porto (2017) referida acepção clássica de subordinação identifica-se com a ideia de uma heterodireção patronal, forte e constante do trabalho exercido pelo obreiro.

Ocorre que o mundo atual, globalizado e imerso em tecnologias de todos os níveis, apresenta modos de organização do trabalho peculiares e com características refinadas e impensáveis ao tempo da hoje singela máquina a vapor. Surge, nesse cenário, o que se pode denominar economia digital ou capitalismo de plataformas, os quais apresentam um novo modo de organização do trabalho, estruturado por meio das plataformas digitais.

Oliveira, Carelli e Grillo (2020) destacam que a ideia do trabalho em plataformas se consubstancia em um verdadeiro modelo de negócio, e não um ramo específico da economia, baseado “em infraestruturas digitais que possibilitam a interação de dois ou mais grupos tendo como objeto principal o trabalho intensivo”, sempre de forma que o que prevalece para o conceito em questão seja o método de realização do negócio e não a natureza dos serviços prestados pelas empresas. Eles aduzem que, assim como nas empresas em geral, constrói-se uma teia de vínculos contratuais entre os agentes envolvidos, competindo a estas (assim como às plataformas digitais), tão somente, a governança dos fluxos de relações contratuais existentes.

A par deste conceito, abre-se espaço para uma gama infinita de possibilidades a seguirem referido modo de produção como os serviços de transporte e entregas, os *e-commerce* (comércio eletrônico) e *Marketplaces* (plataformas online que conectam diversos vendedores a compradores em um único ambiente virtual), plataformas de serviços de educação, aluguel de imóveis, dentre tantos outros que se tornaram modelos de negócios comuns para a dinâmica contemporânea do trabalho.

A fim de se realizar uma melhor compreensão das plataformas digitais existentes, os autores as dividem em dois grupos, caracterizados por plataformas híbridas/mistas e as plataformas puras. Estas últimas consistiriam em atividades cujo modo de atuação se faz pela conexão entre trabalhadores e as pessoas que demandam seus serviços, sem a presença de um controle relevante quanto à interação das partes negociantes. As plataformas seriam meras mantenedoras da infraestrutura necessária para as referidas negociações.

Por outro lado, as caracterizadas como híbridas ou mistas combinam elementos de mercado e hierarquia, como ocorre no caso da Uber, de modo que, diferentemente dos modelos puros, servem “à prestação final de um serviço que com ela não se confunde”. Dessa forma, não buscam, tão somente, a ligação entre consumidores e trabalhadores, mas, sobretudo, a oferta de um serviço padronizado, e, diante disso, necessitam de um controle, uma supervisão e uma direção da prestação laborativa. Com efeito, o estabelecimento das condições como preços e o próprio modo de prestação da atividade, ficam a cargo da própria plataforma, realizando um uso intensivo da força de trabalho humana, havendo plena hierarquização e comando.

Não obstante, esse modelo híbrido de se negociar traz consigo uma ideia de que a prestação de serviços com ele introduzida na sociedade contemporânea seria incompatível com a figura da subordinação clássica, porquanto a referida heterodireção patronal teria se diluído, ao discurso de que os trabalhadores, denominados agora de colaboradores, teriam certa liberdade de escolha sobre a prestação de serviços, sendo, de certa forma, “empreendedores de si mesmos”. Eles poderiam, assim, escolher quando, onde e como querem trabalhar, em uma aparente flexibilização (Filgueiras; Antunes, 2020).

Tal fato, na realidade concreta, não se mostra tão evidente, visto que esse “fetiche tecnológico”, nas palavras de Oliveira, Carelli e Grillo (2020), resulta em uma contradição, porque, no sistema de plataformas híbridas, permanece a dependência econômica na relação jurídica, com a sujeição do empregado ao empregador, sem qualquer aumento no grau de direitos envolvidos, tudo conforme a mesma lógica tradicional da máxima eficiência do trabalho, ao menor custo possível ao empregador. De fato, a sujeição aqui é um pouco mais velada, sofisticada, convence que o indivíduo está empreendendo, mas tudo o que ele empreende é a própria força de trabalho, como nas relações de trabalho “tradicionais”.

Ao lado da suposta ideia de autonomia pela ausência de subordinação clássica e da flexibilização como aparente solução para um trabalho mais livre, encontram-se, ainda, aqueles que defendem a ideia de que o próprio direito do trabalho estaria gerando

desemprego, porquanto se estaria diante de uma disrupção criativa, na qual os novos modelos de negócios emergentes teriam transformado radicalmente o setor de produção capitalista atual, tornando as proteções trabalhistas obsoletas e limitantes à empregabilidade.

Tudo isso, numa visão limitada, de que a criação pura e simples de milhares de postos de trabalhos massificados seria suficiente para acabar com a crise do desemprego em qualquer país, esquecendo-se de que trabalho a todo custo e a qualquer condição, não guarda proporção com um trabalho humano, digno e valorizado conforme imposto pela Constituição da República de 1988.

Nesse viés, para os conseqüências da lógica de que a tecnologia adveio como verdadeira revolução e ruptura de tudo que já se vivenciou no mundo do trabalho, o discurso que se evidencia é o do anacronismo, o qual, segundo Porto (2021), se consubstancia em discurso fácil, sem bases empíricas, de que a legislação trabalhista existente “estaria ultrapassada e obsoleta para servir de marco regulatório a essas novas relações, as quais, aliás, deveriam se desenvolver fora do tipo legal próprio e específico do contrato de emprego”.

O fato é que sem subordinação jurídica a proteção celetista desaparece, porquanto tais trabalhadores não se encaixariam nas regras impostas pelos artigos segundo e terceiro da Consolidação das Leis do Trabalho⁵, os quais se constituem em requisitos básicos para a existência da relação de emprego no território brasileiro.

Nesse ínterim, a ausência de proteção celetista também significaria a falta de proteção constitucional e o enquadramento desses trabalhadores como destinatários de uma cidadania plena, em sua faceta social, porquanto, nas palavras de Porto (2015), por tradição, “a dogmática trabalhista e a jurisprudência dos tribunais têm mantido a compreensão de que os direitos sociais elencados na Constituição e na CLT têm como destinatários, senão exclusivos, mas ao menos preferenciais, os trabalhadores empregados (urbanos e rurais)”.

A partir dessa constatação, o que se percebe, segundo o estudo realizado pela autora, é a criação de uma “cidadania regulada”, com vistas ao reconhecimento de direitos de cidadania tão somente àqueles portadores de um tipo predefinido de contrato, como os trabalhadores com vínculo de emprego, por exemplo. Com efeito, os demais profissionais que, da mesma forma, vendem sua energia de trabalho como forma de sobrevivência, ficariam à mercê da regulamentação estatal para possuírem plena condição de cidadãos e, dessa forma, alcancarem

⁵ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

o exercício, de fato, de seus direitos fundamentais, consagrados pela própria Constituição Federal, dentre eles, os direitos sociais, incluindo os relacionados à proteção trabalhista.

Com isso, surge a necessidade premente de se conferir direitos e dignidade a esta gama desprotegida de trabalhadores que, de fato, como visto, constituem uma camada expressiva da população economicamente ativa no Brasil. As soluções, para tanto, passam pela ausência total de concessão de direitos, como se, de fato, fossem trabalhadores autônomos, na ótica dos empreendedores de si mesmos, e pela concessão total de proteção, como se celetistas fossem.

Ocorre que, em meio a essas divagações extremadas sobre a natureza jurídica dos vínculos de emprego dos empregados em plataformas híbridas, evidenciam-se trabalhadores sem proteção celetista ou mesmo sem qualquer proteção legislativa sobressalente. Abre-se espaço, então, para que uma camada expressiva da força de trabalho brasileira se apresente em um ambiente de mitigação ou ausência de direitos, porquanto conforme Nascimento (2015) não se enquadram com a devida perfeição no conceito tradicional de trabalho subordinado, tampouco, podem ser considerados trabalhadores autônomos.

Com efeito, eles se encontrariam em uma espécie de limbo, ou, para muitos, em uma zona cinzenta, zona gris, entre a autonomia e a subordinação, na qual o Direito do Trabalho clássico não estaria dando mais respostas, já que, em termos regulatórios, o Brasil conte apenas com três artigos celetistas nesse sentido, e, por mais que em 2011 o artigo sexto⁶ tenha mostrado um certo expansionismo, no sentido de ampliar a subordinação aos “ meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão”, tal fato não se fez suficiente para abarcar os supostos “empreendedores de si mesmos” na proteção oferecida dentro da CLT.

Como solução para esse problema, o Direito Italiano, desde 1959, alimenta a ideia de um trabalhador “para”, ao lado, marginal, àquilo que se conhece por subordinação. Esse tipo de empregado tangencia a dependência e a autonomia, recebendo o nome de Trabalhador parassubordinado.

Não só no Direito Italiano, como em várias partes do mundo, alguns autores erigem a parassubordinação como a solução para a falta de proteção que atinge os trabalhadores em

⁶ Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. ([Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011](#)).

Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. ([Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011](#)).

plataformas digitais, os quais se encontrariam, segundo Ferreira (2017), em uma zona cinzenta ou indefinida. Seria, nas palavras de Nascimento (2015 *apud* Porto, 2021), a “lógica do meio-termo”, os quais, por esse motivo, mereceriam proteção também a meio termo entre empregados celetistas e trabalhadores autônomos.

O autor explica que embora a figura do trabalho parassubordinado não se encontre tipificada no direito brasileiro, há quem diga que ele já existiria numa realidade prática, sendo, ainda, possível solução para futuras regulamentações sobre o tema.

Não obstante, seguindo a orientação mencionada pela OIT, fica a indagação: a sugestão de um trabalho parassubordinado aos trabalhadores da zona gris, também encontrada no território nacional, seria, de fato, um caminho seguro e viável para a eliminação das vulnerabilidades que impedem o progresso da justiça social?

Referida questão deve ser sopesada com cautela, porquanto o conceito de trabalho parassubordinado anseia por maiores definições, sejam no Brasil ou mesmo na própria Itália. E algumas ponderações se revelam essenciais: a criação de castas entre os trabalhadores, em verdadeiro escalonamento de graus de proteção, seria o caminho ideal para a proteção desta classe trabalhadora? Seria tal solução constitucionalmente aceitável e viável em termos de cidadania, justiça social e trabalho digno?

3. A parassubordinação como solução aos trabalhadores da zona gris na Itália e no Brasil

A fim de se solucionar referidos apontamentos, importante realizar uma reflexão sobre o conceito de trabalho parassubordinado e suas origens, considerando que a sua definição representa desafio não equalizado até mesmo por seus próprios criadores. A modalidade, embora não se revele tão atual, possui requisitos abertos a suscitar interpretações, mormente no Direito Brasileiro, no qual sua aplicação em termos legislativos e jurisprudenciais ainda se faz incipiente.

Em linhas gerais, na definição de Silva (2002), as relações que envolvem o trabalho parassubordinado são aquelas que possuem natureza contínua, de forma que os trabalhadores desenvolvam atividades que se enquadram “*nas necessidades organizacionais dos tomadores de seus serviços, tudo conforme estipulado em contrato, visando colaborar para os fins do empreendimento*”. Tarzia (1987 *apud* Silva, 2002) acrescenta que as atividades desenvolvidas envolvem independência por parte do prestador dos serviços, não contando com a direção de um empregador (o destinatário dos serviços), porém, o trabalho é realizado com a inserção do seu prestador na organização deste.

De acordo com Ferreira (2017), o processo de formação de referido conceito tem início, na Itália, no ano de 1959, pela Lei n. 741, a qual o tratou, em linhas gerais, ao estabelecer, em seu artigo 2º, uma relação de colaboração que se concretize “em prestação de obra continuada e coordenada”, que, juntamente com o trabalho subordinado, deveria ser protegida pelo Governo. Em seguida, apresenta-se a lei n.º 533 de 1973, alterando o Código de Processo Civil Italiano, mais especificamente em seu artigo 409, §3º, a fim de atribuir competência ao juiz do trabalho para lidar com ações sobre “relações de agências, representação comercial e demais relações de colaboração, que se concretizem em prestação de obra continuada e coordenada, prevalentemente pessoal, embora não subordinada, definida vulgarmente como co.co.co”.

Com efeito, Silva (2002) leciona que referido contrato conta com a presença de alguns requisitos, quais sejam: a pessoalidade, a continuidade, a colaboração e, por fim, a coordenação dos serviços.

No que se refere ao primeiro requisito, Porto (2017) explica que ele seria relacionado com a utilização de meios técnicos e colaboradores na execução do serviço, de modo que a prestação do interessado permaneça decisiva e não limitada à organização de bens, de instrumentos e do trabalho alheio. Para Silva (2002) a forma pessoal dos serviços deve preponderar, o que não significa que seu prestador não possa se valer do auxílio de outras pessoas, não obstante esse auxílio seja limitado, podendo, tão somente, complementar, de forma que a carga principal das atividades necessariamente seja suportada pelo prestador contratado pessoalmente.

Por sua vez, o requisito da continuidade, segundo Porto (2017), se relaciona à estabilidade, bem como à não eventualidade, sendo o trabalho reiterado no tempo de sua prestação. O importante, nesse caso, relaciona-se à permanência no tempo da colaboração, sendo excluído o requisito em casos como o de execuções de obras isoladas e episódicas, mesmo que estas durem um período não breve.

Na perspectiva de Silva (2002), a continuidade se expressa em prestações laborais destinadas a atender alguma necessidade daquele que toma o serviço, em atividades que possuam “determinado prolongamento no tempo”, conforme os interesses de ambas as partes da relação, de modo que o objetivo seja uma relação calcada em se atingir não apenas um resultado isolado, mas uma série de resultados consecutivos. Com isso, a continuidade se correlaciona a necessidades duradouras, mesmo que não sejam exclusivas ou que possuam interrupções periódicas.

Já no que se refere à colaboração, o autor explica que esta estaria vinculada aos conceitos anteriores, pressupondo “uma ligação funcional entre a atividade do prestador dos serviços e aquela do destinatário da prestação profissional” em um esquema no qual ambas atividades estejam unidas de forma qualitativa, quantitativa e funcional. Assim, a atividade desenvolvida pelo trabalhador se torna indispensável para que o tomador dos serviços consiga atingir os fins sociais e econômicos pretendidos.

Por último, ao se falar em coordenação da atividade do prestador, Porto (2017) salienta que este possui relevância fundamental, pois é o principal ponto de diferenciação em relação ao trabalho subordinado clássico. Ela o explica, citando construção jurisprudencial no sentido de ser uma “sujeição do prestador às diretrizes do tomador com relação às modalidades da prestação, sem, todavia, que ela se transforme em regime de subordinação”.

Nesse ponto, segundo Silva (2002), surge a ideia de um trabalho previsto em um programa, que se daria de forma consensual entre as partes, no qual o trabalhador oferece seus serviços à disposição exclusiva de um tipo predefinido de atividade, aquela necessária para o atingimento dos fins constantes do referido programa elaborado por meio de um contrato.

Para o autor, a coordenação possui o sentido de “ordenar juntos”, fazendo com que ambas as partes da relação laboral tenham “medidas a propor para alcançar o objetivo comum”, havendo, com isso, a possibilidade de modificações do programa contratado na medida em que ele se desenvolve. Trata-se, pois, de uma modalidade peculiar de organização dos serviços, na qual, de forma genérica, a autonomia se faz presente na prestação do trabalho, mas sua organização é concebida de forma a proporcionar algum poder de controle e de coordenação ao tomador.

Com efeito, para o Direito Italiano, várias atividades poderiam se encaixar neste conceito e, dessa forma, ensejariam relações jurídicas com regulamentação própria, seja pela lei, seja por contrato coletivo, de modo a garantir alguma proteção trabalhista e previdenciária para a parte trabalhadora desta relação. Seria, então, uma proteção mediana comparada àquela advinda das normas protetivas aos trabalhadores com vínculo de emprego e subordinação clássica (Silva, 2002; Ferreira, 2017).

Nesse sentido, leciona Porto (2017) que tais direitos se encontram resumidos tão somente a:

(...) aplicação do processo do trabalho (art. 409, §3º, do CPC); da disciplina especial sobre os juros e correção monetária dos créditos trabalhistas (art. 429, §3º, do CPC); da disciplina das renúncias e transações (art. 2113, do Código Civil de 1942); do regime fiscal do trabalho subordinado (art. 47,

§1º, “c” bis, do Decreto n. 917, de 1986). Inclui ainda: a cobertura previdenciária da aposentadoria e da maternidade e os auxílios familiares (art. 2º, §26 e ss., da Lei n. 335, de 1995; art. 1º, §2 e ss., da Lei n. 662, de 1996; art. 59, §16, da Lei n. 449, de 1997; art. 80, §12, da Lei n. 388, de 2000; art. 64 do DL n. 151, de 2001); o seguro obrigatório contra os acidentes do trabalho e as doenças profissionais (art. 5º do DL n. 38, de 2000) e o reconhecimento da liberdade sindical e do direito de greve (Porto, 2017, p. 146).

De fato, o que se percebe é uma mitigação evidente na concessão de direitos a estes trabalhadores. Essa proteção a meio termo se deve ao fato de que entre todos os tipos de trabalhadores parassubordinados exista uma conexão estabelecida entre eles, a qual se consubstancia em um “vínculo de dependência substancial e de disparidade contratual que se estabelece entre o prestador dos serviços e o sujeito que usufrui dessa prestação” - dependência esta semelhante à de uma relação de emprego convencional, e, por esse motivo, justificaria a existência de direitos semelhantes (Ferraro, 1991 *apud* Silva, 2002).

Nesse sentido, eles não se encaixariam como empregados tradicionais; não obstante, por guardarem uma dependência semelhante aos celetistas, também não se encaixariam como autônomos. Conforme narrado, encontrar-se-iam incluídos em uma zona gris entre autonomia e subordinação, em um verdadeiro limbo, e a ideia do trabalho parassubordinado surgiria como uma intenção velada de se garantir dignidade a uma casta de trabalhadores desprovidos de qualquer proteção jurídica, criando, nas palavras de Ferreira (2017), a construção de um terceiro gênero de trabalho.

No Direito Brasileiro, em específico, tanto no que se refere à construção legislativa quanto à jurisprudencial, pode-se observar uma tendência explícita para caminhos similares ao pensado no Direito Italiano.

Primeiramente, no tocante ao já discutido pelo Parlamento Nacional em termos de regulamentação sobre o trabalho em plataformas digitais, Lourenço Filho e Porto (2024) apresentam estudo realizando uma análise sobre como o Poder Legislativo vem enfrentando referida questão, no período de tempo definido entre novembro de 2021 a fevereiro de 2022. Segundo os autores, foram identificados no Congresso Nacional Brasileiro cerca de 100 projetos de lei vinculados à temática em questão, relacionando-se com propostas já arquivadas ou ainda em curso, as quais, como um todo, representam um caminho sobre as proposições legislativas acumuladas em torno do tema do trabalho plataformizado.

Deste total, adotou-se critério de identificação e classificação, a fim de selecionar aqueles projetos que se mostraram aptos à presença de um marco regulatório. A partir de tal afunilamento, oito projetos se apresentaram como aptos para referida amostra, podendo ser

organizados em dois grupos distintos: aqueles que declaradamente enquadraram os trabalhadores em plataformas em contratos de emprego, adotando o princípio de laboralidade, incluindo, no âmbito da CLT, a regulamentação deste tipo de labor; e, de outro lado, projetos que se curvam à inexistência de relação de emprego, propondo regulação jurídica à margem da norma celetista⁷.

Ao analisar a presença de dois grupos distintos nos quais a regulação como direito trabalhista se apresenta como a principal diferença entre eles, os autores alertam para uma constatação importante. O âmbito legislativo estaria, com tal posicionamento, apontando como constitucionalmente viável que se reconheça alguns direitos aos trabalhadores em plataformas, sem que, para tanto, haja a necessidade estrita de encaixá-los na relação de emprego convencional. Nesse contexto, a noção de parassubordinação já revelaria indícios de sua potencial aplicabilidade, ao considerar a possibilidade de conferir determinada proteção jurídica aos trabalhadores situados na denominada "zona cinzenta".

De modo mais incisivo, as bases do referido instituto se destacam ao se analisar detidamente cada um dos projetos de lei do segundo grupo vislumbrado pelos pesquisadores, os quais desconsideram a relação de emprego celetista tradicional.

Dentre eles, destaca-se o PL n.º 4.172/2020 que dispõe sobre a “instituição de um novo contrato”, aos trabalhadores de transporte e entrega de mercadorias em plataformas digitais. Em sua abordagem, a proposição legislativa não realiza maiores especificações sobre as empresas contratantes e os trabalhadores. Porém, de acordo com os autores:

O projeto ressalva, no entanto, que, se forem verificados os requisitos do art. 3º da CLT, a consequência é a configuração do vínculo de emprego. Há previsão, então, de situações perante as quais seria caracterizada a subordinação que enseja a relação de emprego, “dentre outras que demonstrem a direção do trabalho” pela plataforma contratante (Brasil, 2020). As situações previstas, porém, não são necessariamente definidoras de uma situação de subordinação. (Lourenço Filho; Porto, 2024, p. 5)

Dessa análise, pode-se concluir que o debate sobre o enquadramento dos trabalhadores em discussão remete à ideia trazida por Porto (2021) sobre os trabalhadores parassubordinados italianos, os quais “não se enquadram com a devida perfeição no conceito tradicional de trabalho subordinado, nem, tampouco, podem ser considerados trabalhadores

⁷ Segundo os autores tais projetos podem ser organizados em dois grupos: o primeiro, composto por projetos de lei que incluem, no âmbito da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a regulação do trabalho por plataformas digitais, quais sejam, os projetos de nº 6.015/2019, 5.069/2019, 6.423/2019, 3.577/2020, 1.976/2021; e o segundo grupo, integrado por projetos de lei que propõem essa regulação jurídica à margem da CLT, isto é, os de nº 3.748/2020, 4.172/2020 e 3.797/2020.

autônomos”. Percebe-se, ademais, haver resquícios da ideia de coordenação do tomador dos serviços, ao indicar a possível existência de uma “direção do trabalho”, além da criação de um novo contrato como forma de se conferir proteção aos trabalhadores, à margem dos moldes celetistas.

Com efeito, o estudo por amostragem de Lourenço Filho e Porto (2024) realiza uma compilação sobre todo o acumulado em termos de regulamentação do trabalho em plataformas no Parlamento Brasileiro. Embora o debate, na prática, ainda se mostre incipiente, ele representa uma amostra significativa da perspectiva de marco regulatório no País.

Referidos projetos, por sua vez, servem como contraponto a uma nova proposta apresentada em 2024 pelo Poder Executivo Federal⁸, com inicial regime de urgência estabelecido nos termos do artigo 64, §1º⁹, da Constituição da República. Trata-se do Projeto de Lei Complementar (PLP) n.º 12/2024¹⁰, o qual busca regulamentar o trabalho dos motoristas de aplicativos no Brasil.

Dentre suas regulamentações, a proposição legislativa se volta à classificação das empresas proprietárias de plataformas como meras intermediadoras de aplicativos de transportes, e a dos trabalhadores como autônomos, embora se admita um controle algorítmico e a imposição de punições pela empresa tomadora dos serviços. Além disso, autoriza-se jornada laboral de até doze horas de trabalho¹¹, remuneração mínima proporcionalmente equivalente ao salário mínimo¹², além de proteção previdenciária¹³.

⁸ Tramitação disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2419243>. Acesso em 1 de abril de 2025.

⁹ Art. 64. A discussão e votação dos projetos de lei de iniciativa do Presidente da República, do Supremo Tribunal Federal e dos Tribunais Superiores terão início na Câmara dos Deputados.

§ 1º - O Presidente da República poderá solicitar urgência para apreciação de projetos de sua iniciativa.

¹⁰ Dispõe sobre a relação de trabalho intermediado por empresas operadoras de aplicativos de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículos automotores de quatro rodas e estabelece mecanismos de inclusão previdenciária e outros direitos para melhoria das condições de trabalho.

¹¹ Art. 3º, § 2º O período máximo de conexão do trabalhador a uma mesma plataforma não poderá ultrapassar doze horas diárias, na forma do regulamento.

¹² Art. 9º A remuneração mínima do trabalhador de que trata o caput do art. 3º será proporcionalmente equivalente ao salário-mínimo nacional, acrescido do ressarcimento dos custos incorridos pelo trabalhador na prestação do serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros, nos termos do disposto em regulamento.

¹³ Art. 10. Para fins de enquadramento previdenciário, o trabalhador que preste o serviço de transporte remunerado privado individual de passageiros em veículo automotor de quatro rodas, com intermediação de empresa operadora de aplicativo, nos termos do disposto no art. 3º, será considerado contribuinte individual e sua contribuição será calculada mediante a aplicação da alíquota de sete inteiros e cinco décimos por cento sobre

Ao se analisar o PLP, marco recente da discussão no Parlamento brasileiro, que ainda se encontra em tramitação, resta evidente que sua orientação segue o quanto estabelecido na sugestão de parassubordinação italiana. Isso, pois, em ambas as situações, o que se percebe são preocupações modestas em torno da concessão de ínfimos direitos trabalhistas aos trabalhadores em plataformas digitais, ao argumento de que ausente relação de subordinação. Ressalta-se que, no caso brasileiro, a concessão de direitos ainda se revela reduzida por não contar com as normas do processo do trabalho, as regras sobre renúncia e transação e com a garantia de juros e correção monetária na atualização dos créditos do trabalhador.

Já em termos jurisprudenciais, constata-se a existência de pelo menos quatro vertentes em vigor, sendo que, em uma delas, o trabalho nos formatos de parassubordinação também se evidencia. Elas podem ser encontradas no estudo realizado por Oliveira, Carelli e Grillo (2020).

Na análise feita pelos autores, como primeira opção às respostas do Direito do Trabalho aos trabalhadores em plataformas digitais, encontra-se aquela que defende a inexistência de qualquer regulação juslaboral, de modo que essas relações de labor seriam relacionadas a um “caráter privatista e mercantil” de contratação.

De outro lado, para uma segunda corrente, os autores apresentam a perspectiva dos que se alinham à incidência de normas juslaborais a estas relações, não obstante haja a necessidade da elaboração de inédita normativa, a par das já existentes, ao fundamento de que estas estariam inadequadas a disciplinar um sistema “totalmente novo” de trabalho. Para os autores, esta saída toma como paradigmas o que ocorre no Direito Italiano. Eles esclarecem, assim, que:

A segunda resposta considera que, por se tratar de sistema totalmente novo, há necessidade de uma legislação nova, tendo em vista a imprestabilidade de uma regulação trabalhista “fabril” para uma empresa digital “não fabril”, na qual a remuneração não é mais manejada por tempo hierarquicamente controlado ou considerando o tempo à disposição, mas sim pela efetiva prestação de serviços. Também essa segunda resposta advoga um tipo de regulação com proteção intermediária, garantindo-se alguns os direitos, tomando como paradigmas as figuras do parassubordinado na Itália ou do “trabalho autônomo dependente” na Espanha, como exemplos de uma figura trabalhista com proteção intermediária a ser criada por lei (Oliveira, Carelli e Grillo, 2020, p.19).

o salário-de-contribuição, observado o limite máximo do Regime Geral de Previdência Social. § 1º O salário-de-contribuição para a obrigação de que trata o caput corresponde a vinte e cinco por cento do valor bruto auferido no mês. § 2º A empresa operadora de aplicativo de transporte remunerado privado individual de passageiros de que trata o art. 2º contribuirá à alíquota de vinte por cento, incidente sobre o salário de contribuição do trabalhador que preste serviço por ela intermediado, no mês, calculado na forma prevista no § 1º. (...)

A terceira vertente, por sua vez, se assemelha à proteção conferida à categoria dos Avulsos no Direito Brasileiro, com o reconhecimento de se tratar de relação nova e revestida de especificidades, as quais receberiam proteção de todos os direitos trabalhistas.

A quarta, por fim, representa resposta tradicional a orientar a proteção trabalhista nos moldes da CLT, ressaltando, para tanto, que a norma celetista brasileira propõe um parâmetro aberto de interpretação ao utilizar, em seu artigo 3º a expressão “sob dependência”, já atualizada para os moldes da subordinação telemática, conforme visto pela orientação do artigo 6º da Consolidação do Trabalho.

De toda forma, sendo em termos legislativos ou jurisprudenciais, o que se observa, na prática atual, é a constatação de que somente se encontram efetivamente protegidos os trabalhadores que se encaixem plenamente na construção celetista brasileira. E, para as novas formas de organização do mercado de trabalho, há direcionamentos no sentido italiano de concessão de direitos restritos. Não obstante, persiste a indagação: tal concessão de direitos seria compatível com o consagrado pelo constituinte de 1988? Ou ainda, de forma específica, deve-se questionar: a solução trazida pela parassubordinação se encaixaria nos ditames da Carta da República?

4. A (in)compatibilidade da ordem constitucional brasileira sobre a opção por uma regulamentação via parassubordinação

A solução trazida pela parassubordinação deve ser analisada com cautela. Isso, pois, ao atingir os empregados das plataformas híbridas, os referidos “empreendedores de si mesmos”, ela alberga trabalhadores que mesmo em nome de uma suposta liberdade e autonomia continuam disponibilizando sua energia de trabalho em relações assimétricas, nas quais, em nome da subsistência abre-se mão do poder de negociação das condições de trabalho, aceitando conviver com condições precárias de labor.

De acordo com Figueiras e Antunes (2020), essa precarização se consubstancia em uma “exploração sem limites”, a qual pode ser constatada por meio de pesquisas empíricas já realizadas sobre o tema. Nessa linha de raciocínio, os autores apontam condições de trabalho preocupantes entre os trabalhadores das plataformas híbridas, dissertando que:

os rigorosos monitoramentos e controle das empresas são normalmente acompanhados pelo labor intensivo e salários rebaixados. Nas atividades de entrega de bicicletas, por exemplo, pesquisa da Aliança Bike (Perfil, 2019) sobre os ciclistas, realizada em junho de 2019, com 270 entregadores, indica que 57% trabalham todos os dias (de segunda a domingo) e 55% trabalham 10 ou mais horas por dia (apenas 25% trabalham menos do que 8 horas diárias). São resultados muito parecidos com os obtidos por nossa pesquisa

em Salvador, em que a jornada média foi de 10h23min por dia, seis dias na semana. Em ambos os casos, os limites legais de jornada e descanso são amplamente ignorados. [...] Em vários setores, é comum que os trabalhadores passem muito tempo on-line esperando por serviços. [...] ao contrário do propalado pelas empresas, a maioria do/as trabalhadores/as não têm vínculos apenas pontuais com essas empresas para uma renda extra (de Stefano, 2017; Perfil, 2019). Similarmente, em nossa pesquisa, 70% dos entregadores só possuíam essa ocupação. Assim, configura-se uma tendência à subsunção permanente do trabalho à dinâmica do capital (e não apenas durante a jornada), já que trabalhadores/as passam a moldar sua vida toda à demanda (ou possibilidades de encontrá-la) por seus serviços, podendo ficar ininterruptamente à disposição. (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 35-36).

Deve-se ter em mente, dessa forma, que a existência de determinados segmentos inseridos nos novos arranjos do mercado de trabalho plataformizado, considerados à margem da subordinação jurídica clássica, exige, de fato, uma regulamentação específica e adequada às suas peculiaridades. Tal circunstância não deve ser considerada, todavia, como motivo suficiente para a construção de estatutos jurídicos extremamente modestos que restrinjam a proteção de direitos fundamentais mínimos inerentes à dignidade de qualquer pessoa trabalhadora, como horas de descanso e remunerações justas, sob pena de serem considerados inconstitucionais pela Carta da República brasileira.

Paralelamente, Porto (2015) apresenta estudo¹⁴ direcionado a uma análise crítica sobre o que seria uma “cidadania regulada”, com vistas ao reconhecimento pleno de direitos de cidadania tão somente àqueles portadores de um tipo predefinido de contrato. Dessa forma, a autora enuncia que, de todo o universo de trabalhadores existente, há alguns que, por determinação estatal, como os empregados da CLT, os empregados públicos e os servidores estatutários, contariam com uma parcela mais extensa de benefícios sociais, o que se revelaria como uma distribuição excepcional dos direitos de cidadania em seu viés social.

Tais arranjos, na visão de Porto (2021), consolidariam a perspectiva de formação de castas de trabalhadores, percebidos como pré-cidadãos, os quais, sob discursos de se tratarem de novas formas de labor mereceriam marcos regulatórios modestos, com a simplificação de seus direitos. Para a autora, isso se faria incompatível com as proposições de um direito do trabalho e, de forma ampliativa, com um direito ao trabalho em termos relacionados às questões de cidadania.

Com efeito, a autora salienta que com essa regulação realizada pelo Estado:

a extensão da cidadania ocorria, e de certa maneira ainda ocorre, na dependência da regulamentação de novas profissões ou da inserção de novas formas contratuais de trabalho, para além da concepção de emprego. Assim,

¹⁴ Ver o capítulo 2 de Porto (2015).

a expansão dos direitos não possui a medida da expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. Relaciona-se, estreita e estritamente, cidadania e profissão ou ocupação, sendo importante, para o exercício dos direitos, situar o cidadão no processo produtivo, conforme reconhecimento legal, ou como um auxiliar do Estado. “Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece”. (Porto, 2021, p. 24).

Nesse sentido, Cardoso de Oliveira (2011 *apud* Porto, 2021), designa esses pré-cidadãos como aqueles detentores de uma subcidadania, como se houvesse, na prática, camadas de cidadania a serem ofertadas para determinados tipos de cidadãos. Haveria, em sua visão, uma ausência de “perspectiva universalista sobre os direitos de cidadania”, de modo a emergir “estratos reconhecidamente melhor protegidos” (Porto, 2015, p. 107). Com isso, formar-se-iam castas de trabalhadores, nas quais, nos tempos atuais, se encaixariam, por exemplo, os trabalhadores das plataformas híbridas de trabalho - aqueles da referida zona gris de proteção.

Ocorre que, como delineado por Nuzzo (2023), o trabalho, além de um meio para se alcançar uma vida livre e com dignidade, se apresentaria, ainda, como um “*médium di cittadinanza intesa*”¹⁵, o qual se consubstancia em uma diretiva para o desenvolvimento do ser humano e sua participação na vida e organização política, social e econômica de seu país.

Dessa forma, a implementação da parassubordinação, por consistir em instituto gerador de subcidadania, ao ofertar direitos ínfimos aos trabalhadores de plataformas, de fato, não seria compatível com o texto do artigo 1º, inciso II¹⁶, da Constituição Federal, o qual inclui a cidadania como seu fundamento basilar na construção de um Estado Democrático de Direito.

Além de violar referido princípio, o instituto em estudo vai de encontro a outros arranjos constitucionais. Isso se deve ao fato de que, no Brasil, a proteção conferida à pessoa trabalhadora, em específico, faz-se extensa, estando, inclusive, destacada e amplamente garantida pela própria Constituição da República, o que representa proteção consideravelmente maior do que aquela protagonizada pelos trabalhadores parassubordinados.

Nesse viés, outro ponto a ser considerado, é aquele instituído pelo paradigma do Estado Constitucional de Direito e sua efetiva aplicação no Direito Brasileiro da atualidade. Segundo Vale e Lacerda (2023), a força normativa da Constituição, nesse momento, ganha

¹⁵ Tradução própria: “meio de cidadania em sentido pleno”.

¹⁶ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

(...)

II - a cidadania;

destaque e se torna apta a dirigir a atividade do Estado, bem como a implementar e efetivar os direitos e garantias fundamentais.

Reforçam as autoras que a cultura do positivismo presente até então abre espaço para a supremacia das constituições, as quais demandam que o ente estatal se obrigue a conferir prestações positivas aos seus integrantes, porquanto um Estado constitucional de direitos encontra-se intrinsecamente ligado ao Estado social de direitos, o qual emana princípios normativos a serem seguidos por todos os poderes de uma nação.

Entra em voga a Teoria Neoconstitucionalista, na qual as Constituições passam a ocupar o centro de todo o ordenamento jurídico e, com isso, iniciam-se os estudos sobre a necessidade de uma filtragem constitucional, a determinar que toda a ordem jurídica de um país necessite ser lida sob as lentes da sua Carta Maior, de modo a concretizar seus valores precípuos.

Com o Direito do Trabalho, não seria diferente. Isso, pois, ao se realizar uma interpretação teleológica da Constituição da República de 1988, percebe-se que o constituinte deixa claro, já em seus artigos iniciais, a elevação da classe trabalhadora ao centro de seus Princípios Fundamentais, como elemento caro ao Estado Democrático de Direito.

Dessa forma, os direitos sociais, entre eles o trabalho humano, alcançam status constitucional, porquanto, nas palavras de Porto (2015), o constituinte de 1988 os eleva a título nobre da Carta da República, inserindo-os explicitamente no Título II, no rol dos direitos e garantias fundamentais, o qual é considerado o núcleo básico de todo sistema de direitos humanos do ordenamento jurídico brasileiro. Assim, conforme Porto (2021) a intenção do constituinte ao realizar referido arranjo geográfico foi a ideia de se efetivar proteção constitucional a favor da pessoa que trabalha e não apenas daqueles considerados empregados em seu sentido estrito.

Sob uma outra perspectiva, a criação de pré-cidadãos abre espaço para que os valores sociais do trabalho não estejam plenamente alinhados com a livre iniciativa, conforme ditames dos artigos 1º, IV¹⁷, e 170, cabeça,¹⁸ da Carta Magna de 1988. Para estes artigos, a valorização do trabalho humano se reveste de fundamento à ordem econômica, como princípio fundamental constitucional, demonstrando a necessidade de uma harmonização

¹⁷ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:
(...)

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

¹⁸ Art. 170º A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios (...)

entre o poder empregatício e sua livre iniciativa, com o respeito ao ser trabalhador e sua dignidade. (Delgado, 2020)

Esse não alinhamento, pode ser enxergado, conforme Antunes (2023), pelos aspectos do capitalismo da atualidade, sob condução financeira, o qual vem trazendo exigências de que a produtividade do capital se valorize em seu ápice, de modo a ampliar sobremaneira os seus lucros, exasperando a competitividade, num contexto no qual a introdução de um maquinário avançado em termos digitais potencialize de maneira exponencial a utilização da força de trabalho.

Nesse interim, Coutinho (2021) traz as bases deste sistema consubstanciado no Estado do Neoliberalismo. Ela leciona que a partir dos anos de 1970, a instabilidade na economia mundial, com a industrialização dos tigres asiáticos e dos países emergentes, somado ao fim do bloco socialista, abriu espaço para uma ampliação da concorrência na qual, potências econômicas, como os Estados Unidos e Japão, foram impelidos a reduzir seus custos de produção, com ideias voltadas ao livre mercado bem como à intervenção mínima estatal, a despeito dos interesses sociais e coletivos. Abre-se espaço, assim, para a flexibilização das normas de proteção trabalhista, tudo em prol de um “mercado total”, no qual todos os recursos deveriam ser disponibilizados à lógica do capital. Com isso, a autora explica que:

Uma das consequências mais perceptíveis desse Mercado Total, ainda segundo Supiot, foi a inversão dos valores defendidos pela Declaração de Filadélfia. Ou seja, a busca pela justiça social, que antes era o propósito máximo das ações do Estado, foi substituída pelo objetivo de livre circulação de capitais e mercadorias. Nessa inversão de valores, não é a economia que deve servir às necessidades das pessoas, mas as pessoas que devem ceder aos ditames da economia. (Coutinho, 2021, p. 43).

O trabalho humano, como expressão máxima da justiça social trazida pela Constituição Brasileira, passa a contar com flexibilizações a todo custo, e a parassubordinação se apresenta nesse interim. Seria a solução de mercado ideal para o momento, na qual mínimos direitos trabalhistas seriam suficientes a conferir “proteção” a uma camada antes desprotegida, criando, na verdade, a mesma lógica de subcidadania.

Nesse ponto, mais uma vez, a criação de normativa ínfima aos trabalhadores da zona gris efetivamente significaria violação constitucional, porquanto não segue os valores de harmonização entre desenvolvimento econômico e valorização do trabalho humano, e sim, um arranjo estrutural de fomento ao mercado de capital, devendo, pois, ser declaradas inconstitucionais em virtude da violação direta aos artigos 1º, IV, e 170, cabeça, da Carta Magna.

Por fim, a utilização da parassubordinação no Brasil fere o direito à isonomia consagrado no artigo 5º, cabeça¹⁹ da Constituição da República de 1988. Isso se deve ao fato de que este instituto tenderia a criar discriminação entre os trabalhadores, conforme visto, em termos de geração de camadas de cidadania entre as pessoas que trabalham.

Com efeito, sabe-se que o Princípio da Igualdade possui duas vertentes que se expressam com o tratamento de todos de forma igualitária, em uma perspectiva formal, e outra que preconiza que o tratamento totalmente igualitário poderia causar injustiças, porquanto nem todos possuiriam as mesmas condições fáticas, carecendo de tratamento desigual na medida de suas desigualdades, numa visão material de isonomia.

No direito brasileiro em geral, e mais especialmente, no Direito do Trabalho, a igualdade material se sobressai, visto que no plano dos fatos, a relação de emprego não parte de condições igualitárias, e sim desiguais ou assimétricas, as quais se diferenciam substancialmente das relações de liberdade e autonomia próprias do direito civilista (Vale; Lacerda, 2023).

Ao se conferir subcidadania aos trabalhadores em plataformas, com a criação de institutos modestos de proteção, aquém dos já conferidos aos outros tipos de trabalhadores, encontra-se situação de dupla violação à isonomia, porquanto um mesmo fato violaria tanto a igualdade material quanto a formal.

Isso, pois, se todos são trabalhadores (aspecto formal), qual o sentido e lógica em se criar diferenciações entre eles? Se todos colocam sua força de trabalho à disposição de um empregador, por qual motivo alguns seriam merecedores de maior ou menor proteção? E de outro lado, a clássica assimetria própria da relação trabalhista, a qual impede os trabalhadores de negociarem livremente seus direitos em prol de se manterem trabalhando, não seria motivo fundamental e suficiente para se manter a igualdade material?

Sem dúvidas, o Princípio da Igualdade é sobremaneira violado, seja no plano formal seja no material, com a criação de castas de trabalhadores e a aplicação da parassubordinação, o que vai de encontro ao artigo 5º, cabeça, da Constituição Federal.

Mas, em termos legais, qual seria a solução para proteger referidos trabalhadores de modo a preservar intactos os direitos de cidadania, harmonização da livre iniciativa com os valores sociais do trabalho e igualdade?

¹⁹ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes (...).

Porto (2021) apresenta reflexão nesse viés, de modo a ponderar que aqueles que enxergam o ordenamento trabalhista existente como insuficiente para abarcar as novas modalidades de labor, o fazem por enquadrá-lo em uma lógica de regras e não de princípios. Ocorre que, quando se está diante de relações de trabalho, a proteção à dignidade da pessoa humana e as questões de cidadania, como ditames principiológicos constitucionais, devem ser garantidas, sem exceção a todo e qualquer trabalhador, e não somente àqueles que se encaixam perfeitamente na lógica de uma subordinação jurídica, nos termos celetistas.

Enxergá-la como uma ordem de princípios, seria, segundo a autora, caminho viável porquanto estes “não se desatualizam pelo advento de novas profissões ou quando surgem outros modos de desenvolvimento do trabalho humano”.

Isso, pois, o mercado de trabalho, na atualidade, segundo a autora, encontra-se cada vez mais dissociado da ideia de uma situação-tipo fixa consistente no contrato de emprego, fator que pode ser visto em meio ao crescimento do trabalho informal no mundo todo, bem como do trabalho em plataformas digitais. Diante disso, torna-se cada vez mais necessária uma solução efetiva para que se obtenha proteção a toda e qualquer pessoa que viva do seu trabalho.

O caminho, na visão da autora, partiria de uma análise da própria Constituição, visto que, “em termos constitucionais, e civilizatórios, a resposta jurídica adequada não é a negativa de proteção, mas de expansão dos direitos de cidadania, incluindo aqueles do campo do trabalho”. Deve-se ter em mente, portanto, que os direitos fundamentais trazidos pela Carta Magna de 1988 não possuem destinatários excludentes entre si, porquanto, em verdade, englobam todos os cidadãos - inclusive, e sobremaneira, aquele que trabalha (Porto, 2021).

Paralelamente, a doutrina Italiana, na voz de Nuzzo (2023), propõe uma solução voltada ao expansionismo dos direitos, partindo do pressuposto de que a Carta Constitucional da Itália apresenta uma proteção a toda e qualquer pessoa que labore e não somente àqueles que laborem de forma subordinada. Com efeito, segundo a autora, a Constituição Italiana apresenta preocupação peremptória em proteger as situações de assimetria criadas pelas relações de trabalho, e, nas palavras da autora, essa proteção abrangeria “qualsiasi lavoro”²⁰. Nesse viés, assim como plenamente aplicado à Constituição Brasileira, Romagnoli (1999 *apud* Nuzzo, 2023), leciona que na Itália

(...) la Costituzione, a differenza del codice, non ragiona in termini di tipologie contrattuali e di modalità tecnico-giuridiche di svolgimento del lavoro, ma “si

²⁰ Tradução própria: “qualquer trabalho”.

preoccupa soltanto di rimuovere situazioni soggettive di debolezza economica od inferiorità socio-economica comunque e dovunque si manifestino”.²¹

Dessa forma, ao se pensar em qualquer forma de inovação na legislação infraconstitucional, a abarcar as novas modalidades de labor, deve-se ter como pressuposto e norte os ditames constitucionais, aplicáveis a quaisquer cidadãos. Referidos ditames, por sua vez, não autorizam arrefecimento dos direitos já conquistados, conforme instituído na ideia de um trabalho parassubordinado, porquanto, o melhor caminho para se garantir trabalho digno, cidadania, valorização social dos trabalhadores e igualdade a todo e qualquer indivíduo que labore, perpassa pelo expansionismo da ideia de proteção e não ao seu retrocesso.

5. CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permite concluir que o advento das novas formas laborais, especialmente aquelas inseridas no contexto das plataformas híbridas de trabalho, impõe ao Direito Trabalhista um desafio inadiável em reafirmar sua vocação originária como instrumento de justiça social e adaptá-lo às complexidades do mundo contemporâneo sem abrir mãos de suas bases constitucionais.

O arranjo proposto pelo instituto da parassubordinação italiana, conquanto possa parecer uma resposta intermediária às lacunas de proteção vivenciadas pelos trabalhadores da zona gris, revela-se, na verdade, uma proposta que normaliza e contribui para a precarização do trabalho, além de institucionalizar a subcidadania, restringindo direitos fundamentais àqueles que se enquadram em formas tradicionais de vínculos. Essa lógica, ao constituir trabalhadores com acesso parcial ou reduzido aos direitos constitucionais contraria de forma direta a Carta Magna vigente no País, a qual consagra os valores sociais do trabalho, a isonomia e a cidadania como pilares do Estado Democrático de Direito.

Constata-se que, de fato, a Constituição de 1988 não distingue cidadãos de acordo com sua forma de inserção no mercado de trabalho. Ao revés, ela universaliza os direitos sociais como expressão máxima do direito de igualdade, o que impõe ao Estado e ao ordenamento jurídico o dever de proteção a toda e qualquer pessoa que sobreviva de seu trabalho, ainda que este se realize em contextos não previstos pelos moldes celetistas clássicos. Nesse sentido, a tentativa de segmentar a proteção social com base em vínculos formalizados é expressão de

²¹ Tradução própria: “A Constituição, ao contrário do código, não raciocina em termos de tipologias contratuais e de modalidades técnico-jurídicas de execução do trabalho, mas ‘preocupa-se apenas em eliminar situações subjetivas de fragilidade econômica ou de inferioridade socioeconômica, qualquer que seja a forma e o local em que se manifestem’”.

um modelo regressivo e seletivo de cidadania, que impõe exclusões incompatíveis com o projeto constitucional.

Com efeito, o ordenamento jurídico brasileiro não pode compactuar com a ideia de que a inovação tecnológica, no lugar de libertar e dignificar o indivíduo que trabalha, se transforme em instrumento de recrudescimento de desigualdade e vulnerabilidade social. Não se trata apenas de reconhecer que a subordinação jurídica clássica já não abarca todas as relações de trabalho contemporâneas, mas de responder a essa constatação com coragem institucional, assegurando que a proteção do trabalho se expanda, e não se retraia, diante das transformações do capitalismo de plataformas.

Por isso, a resposta normativa adequada não está em aceitar soluções que criem exceções permanentes dentro do sistema de proteção trabalhista, mas sim em fortalecer o paradigma constitucional por meio da construção de uma regulação universalista, inclusiva e coerente com os valores fundantes do Estado Social de Direito. Isso implica reconhecer que todo e qualquer trabalhador, ainda que sob novas formas contratuais ou modelos de organização, é titular dos direitos sociais assegurados pela Carta Magna, inclusive os relacionados ao trabalho digno, à remuneração justa, ao tempo de descanso e às proteções sociais e previdenciárias.

Nesse aspecto, o Direito do Trabalho precisa ser reformulado não pela via do enxugamento ou da relativização, mas sim pela via do expansionismo de proteção, capaz de abranger novas formas labor e de garantir cidadania plena a todos os trabalhadores. Essa ampliação é não apenas juridicamente legítima, mas se mostra politicamente necessária além de constitucionalmente exigida.

Reafirmar essa perspectiva é reconhecer que o futuro do trabalho não pode ser fundado sobre pilares frágeis de exceção normativa, mas deve ser construído com base nos princípios da justiça social, da equidade e da universalidade dos direitos. O Direito do Trabalho, ao invés de se curvar à lógica do mercado, deve se harmonizar a ele, e seguir sendo aquilo que sempre buscou: um obstáculo à exploração e um instrumento de humanização das relações laborais assimétricas por natureza. É este compromisso que a Constituição de 1988 nos lega, e é a ele que se deve fidelidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Eliete Tavelli. **Parassubordinação e uberização do trabalho: algumas reflexões**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

ANTUNES, Ricardo. **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. Boitempo Editorial, 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho e (des) valor no capitalismo de plataforma: três teses sobre a nova era de desantropomorfização do trabalho. In: **Icebergs à deriva: o trabalho nas plataformas digitais**. São Paulo: Boitempo, p. 13-39, 2023.

COUTINHO, Raianne Liberal. **Subordinação Algorítmica: há autonomia na uberização do trabalho?**. Editora Dialética, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada**. 19. ed. São Paulo: LTr Editora, 2020.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. **Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justralhistas para uma nova era colaborativa**. 1. Ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Em 2022, 1,5 milhão de pessoas trabalharam por meio de aplicativos de serviços no país. Agência de Notícias IBGE, 2023. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38160-em-2022-1-5-milhao-de-pessoas-trabalharam-por-meio-de-aplicativos-de-servicos-no-pais>. Acesso em: 13 mar. 2025.

LOURENÇO FILHO, Ricardo; PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Possibilidades para o trabalho por plataformas digitais: análise de projetos de lei e indicações para um marco regulatório. **Pensar-Revista de Ciências Jurídicas**, v. 29, n. 4, p. 1-15, 2024.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. Parassubordinação: o meio-termo entre o empregado e o autônomo. **Consultor Jurídico**, 2015. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2015-nov-18/parassubordinacao-meio-termo-entre-empregado-autonomo/>. Acesso em: 14 mar. 2025.

NUZZO, Valeria. Le trasformazioni del lavoro e la tendenza espansiva delle tutele nel Diritto del Lavoro italiano. **Direito Público**, v. 20, n. 107, 2023.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O retorno da dependência econômica no direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 79, n. 3, p. 196-215, 2013.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. 04, p. 2609-2634, 2020.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **World Employment and Social Outlook: Trends 2024**. Genebra: OIT, 2024. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/2024-05/WESO24_Trends_ES_UA_V1_BookmarkOK.pdf. Acesso em: 13 mar. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação como forma de discriminação. **Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas**, v. 3, n. 1, p. 138-154, 2017.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Geografia do trabalho e da cidade: estudo etnográfico das dimensões da cidadania a partir das narrativas sobre a Vila DNOCS. Tese (Doutorado em Direito). Universidade de Brasília (UnB), Brasília. 2015.

PORTO, Noemia Aparecida Garcia. Novas estruturas de proteção ao trabalho. **Revista Processus de Políticas Públicas e Desenvolvimento Social**, v. 3, n. 5, p. 18-34, 2021.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; MEIRELES, Edilton. **A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira**. Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021.

SILVA, Otávio Pinto. O trabalho parassubordinado. **Revista Da Faculdade De Direito**, Universidade De São Paulo, v. 97, p. 195-203. 2002.

VALE, Sílvia Teixeira do; LACERDA, Rosângela Rodrigues. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora LTr, 2023.

VIANA, Márcio Túlio; PIMENTA, Raquel Betty de Castro. Do Cavaleiro solitário ao juiz em rede: tentando entender e enfrentar as novas estratégias do capital. In: **Tecnologias Disruptivas e a Exploração do Trabalho Humano**. São Paulo: Editora LTr, p. 263-269, 2017