



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ**  
**FACULDADE DE DIREITO**  
**GRADUAÇÃO EM DIREITO**

**JOÃO VICTOR COSTA MIRANDA FIDELES**

**ANÁLISE DOS CASOS SITUADOS NA ZONA GRISE ENTRE A SUBORDINAÇÃO E A  
AUTONOMIA, SOB O ENFOQUE DA VERTENTE ALGORÍTMICA DA  
SUBORDINAÇÃO, DA PARASSUBORDINAÇÃO E DA HIPÓTESE DE TRABALHO  
INTERMITENTE**

**FORTALEZA**

**2025**

JOÃO VICTOR COSTA MIRANDA FIDELES

ANÁLISE DOS CASOS SITUADOS NA ZONA GRISE ENTRE A SUBORDINAÇÃO E A  
AUTONOMIA, SOB O ENFOQUE DA VERTENTE ALGORÍTMICA DA SUBORDINAÇÃO,  
DA PARASSUBORDINAÇÃO E DA HIPÓTESE DE TRABALHO INTERMITENTE

Monografia submetida à Coordenação do Curso de  
Graduação em Direito da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau  
de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho

Orientadora: Professora Doutora Beatriz Rego  
Xavier

FORTALEZA

2025

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação  
Universidade Federal do Ceará  
Sistema de Bibliotecas  
Gerada automaticamente pelo módulo Catalog, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

---

- F471a Fideles, João Victor Costa Miranda.  
Análise dos casos situados entre a subordinação e a autonomia, sob o enfoque da vertente algorítmica da subordinação, da parassubordinação e da hipótese de trabalho intermitente / João Victor Costa Miranda Fideles. – 2025.  
46 f.
- Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) – Universidade Federal do Ceará, , Fortaleza, 2025.  
Orientação: Profa. Dra. Beatriz Rego Xavier.
1. Trabalho. 2. autonomia. 3. vertente algorítmica da subordinação. 4. parassubordinação. 5. trabalho intermitente. I. Título.

CDD

---

JOÃO VICTOR COSTA MIRANDA FIDELES

ANÁLISE DOS CASOS SITUADOS NA ZONA GRISE ENTRE A SUBORDINAÇÃO E A  
AUTONOMIA, SOB O ENFOQUE DA VERTENTE ALGORÍTMICA DA SUBORDINAÇÃO,  
DA PARASSUBORDINAÇÃO E DA HIPÓTESE DE TRABALHO INTERMITENTE

Monografia submetida à Coordenação do Curso de  
Graduação em Direito da Universidade Federal do  
Ceará, como requisito parcial para obtenção do grau  
de Bacharel em Direito. Área de concentração: Direito  
do Trabalho

Aprovada em: 18/07/2025.

BANCA EXAMINADORA

---

Prof. Dra. Beatriz Rego Xavier (Orientador)  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Prof. Dra. Vanessa de Lima Marques Santiago Sousa  
Universidade Federal do Ceará (UFC)

---

Marcia Araujo Gois Albuquerque  
Aluna do PRPPG/UFC – Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação da Universidade Federal do  
Ceará

A Deus.

Aos meus pais, amigos e familiares, que ofereceram alento nos momentos difíceis, e dividiram sorrisos nos dias felizes.

## AGRADECIMENTOS

À UFC, que ofertou a expertise de grandes mestres, na figura de muitos dos seus docentes.

À professora Beatriz Xavier, por ter me orientado com empenho durante esta pesquisa.

Ao Professor Reginaldo da Costa, por ter enriquecido a minha visão filosófica e espiritual acerca da vida.

Aos colegas que ingressaram nesta saudosa casa em 2019.2, especialmente Islany, Tiago, João Victor Carneiro, e Laysa.

À minha mãe, por todas as marmitas que preparou carinhosamente.

Ao meu pai, por me ensinar a importância de tratar bem as pessoas, por meio do seu atendimento de excelência enquanto Técnico do TRT 7.

À minha irmã, Maria Victoria, que desde 2010 tem alegrado a minha vida.

Ao meu irmão de outra mãe, Vinícius, pelo maior exemplo de lealdade que me ocorreu até hoje.

À minha querida vó, que, tendo enfrentado severas dificuldades, cuidou de seus 12 filhos, driblou habilmente a fome e hoje nos presenteia, a cada final de semana, com seus sorrisos e brincadeiras.

À minha prima Kelly, por todo o cuidado que teve comigo.

Ao meu mestre de karatê, Cesar Nunes, que me ensinou a ter disciplina e um espírito solene.

Aos ilustres colegas da 14ª vara do JEF no Ceará, especialmente Alice, Dr. Emanuel, Luiz, Michely, Adriano, Rose, Luciana, Priscila, Nilo, Roberto e Sávio.

“A verdade nunca prejudica uma causa que é justa.”  
(Mahatma Gandhi).

## RESUMO

A sociedade atual é atravessada por mudanças estruturais causadas pela tecnologia, o que tem sido refletido nas relações de trabalho, levantando-se questionamentos relevantes acerca do enquadramento do labor que parece se situar entre o emprego tradicional/clássico e a autonomia. Tendo isso em vista, a presente monografia se propõe a buscar contribuições teóricas que possam esclarecer a análise desses casos. Para isso, faz-se uma breve consulta jurisprudencial nos mais variados graus da Justiça do Trabalho, com o objetivo de razoavelmente discutir os fatos encontrados à luz da vertente algorítmica da subordinação, da parassubordinação e da hipótese de trabalho intermitente. A abordagem adotada por este trabalho é a dedutiva, com metodologia quali-quantitativa, baseada em análise bibliográfica e jurisprudencial como técnica de pesquisa, para a busca das principais contribuições teóricas encontradas a respeito dos casos sob enfoque.

**Palavras-chave:** Trabalho; autonomia; vertente algorítmica da subordinação; parassubordinação; trabalho intermitente.

## ABSTRACT

Modern society is experiencing structural changes caused by technology, which have been reflected in labor relations, raising relevant questions about the classification of labor that seems to be situated between traditional/classic employment and autonomy. With this in mind, this excerpt aims to seek theoretical contributions that can clarify the analysis of these cases. To this end, a brief consultation of case law is made at the most varied levels of Labor Justice, with the aim of reasonably discussing the facts found in light of algorithmic subordination, parasubordination and the hypothesis of intermittent work. The approach adopted by this work is deductive, with a qualitative methodology, based on bibliographic analysis as a research technique, related to the main theoretical contributions found regarding the cases under focus.

**Keywords:** Work; Autonomy; Algorithmic aspect of subordination; Parasubordination; Intermittent work.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
RO	Recurso Ordinário
RR	Recurso de Revista
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho
TRT 1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT 7	Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO .....	14
2 SUBORDINAÇÃO .....	16
2.1 Dimensões da Subordinação .....	16
3 CONJUNTURA HODIERNA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO .....	19
3.1 Análise do Tema 1291 do STF .....	21
3.2 Busca Jurisprudencial No Sítio Oficial do TST: Critérios Objetivos. ....	24
3.2.1 Exame Jurisprudencial de Acórdão do TST: Processo N° 0000489-46.2024.5.13.0022. .	24
3.3 Busca Jurisprudencial no Sítio Oficial do TRT 7: Critérios Objetivos. ....	26
3.3.1 Análise Jurisprudencial de Acórdão do TRT 7: Processo N° 0001238-19.2024.5.07.0026. ....	27
3.3.2 Exame Jurisprudencial de Acórdão do TRT 7: Processo N° 0000253-22.2024.5.07.0003 .....	28
4 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS A QUE PODEM SE SUBSUMIR OS CASOS SITUADOS NA ZONA GRISE .....	32
4.1 Vertente Algorítmica da Subordinação.....	32
4.2 Contribuição Teórica Estrangeira: Parassubordinação Italiana.....	35
4.2.1 Direitos Aplicáveis aos Parassubordinados.....	40
4.3 Hipótese de Trabalho Intermitente .....	41
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS.....	47

## 1 INTRODUÇÃO

O conceito de subordinação, por muito tempo, concentrou-se no poder diretivo exercido diretamente pelo empregador sobre o empregado, o que tinha lastro na realidade fabril que se arrastou até o final do século XX.

No entanto, percebe-se que as relações de trabalho já não são as mesmas da época em que idealizada a CLT, sobretudo por influência das novas tecnologias, que trouxeram modificações na perspectiva em que prestado o labor, sobretudo no século XXI.

Nesse cenário, ganhou força a indagação acerca do trabalho situado na zona grise entre a subordinação e a autonomia, principalmente em decorrência do fortalecimento de plataformas como a Uber.

Diante disso, o presente trabalho se norteia pela seguinte questão: tendo em consideração a realidade hodierna na qual ocorrem as relações de trabalho situadas na zona grise, quais contribuições teóricas podem ser realizadas, sem sacrificar as garantias justralhistas? Para isso, alguns objetivos específicos foram traçados: a) verificar as diferentes dimensões do conceito de subordinação para o Direito do Trabalho; b) analisar a conjuntura atual em que se desenvolvem as relações de labor; c) examinar brevemente, com base na jurisprudência, os casos que refletem essa faceta de trabalho, no Brasil; d) a partir das principais motivações dos acórdãos e decisões, refletir sobre as contribuições teóricas fundamentais acerca dos casos situados entre a subordinação e a autonomia.

A relevância deste trabalho reside na necessidade de um olhar mais detalhado acerca dos casos situados na zona cinzenta, pois a ausência de legislação acerca do assunto, bem como a insegurança jurídica advinda de decisões que se pautam em diferentes aparatos teóricos prejudicam os trabalhadores inseridos nesse contexto, que sofrem com a inexistência de direitos e garantias mínimas.

Isto posto, além desta introdução e das considerações finais, o trabalho se divide em três capítulos. O segundo se pauta na evolução do conceito de subordinação, por meio da passagem do modelo clássico/fabril para o objetivo/estrutural. Assim, busca-se fazer uma análise que leve em consideração o poder de gerenciamento sobre o trabalho nos diferentes momentos por que passa a sociedade.

Em seguida, no terceiro capítulo, examina-se como a conjuntura atual, em decorrência das transformações trazidas pela tecnologia, fomentou a expansão do trabalho localizado na zona grise, o que é realizado com base em uma breve análise jurisprudencial que busca refletir esse tipo de labor.

No quarto capítulo, são trazidas as principais contribuições teóricas acerca da questão, por meio da vertente algorítmica da subordinação, da parassubordinação e do trabalho intermitente, com o intuito de tentar possibilitar um olhar equilibrado e responsável acerca do assunto.

Por fim, as considerações finais sintetizam a subsunção dos casos situados na zona grise nas contribuições teóricas mais razoáveis acerca dessa questão complexa, com o devido zelo em não simplificar demasiada e indevidamente o assunto. No entanto, é reconhecida a limitação temporal deste trabalho, assim como a insuficiência de análise no que tange aos aspectos econômicos e políticos, por escaparem ao escopo do presente excerto, embora não sejam aspectos completamente ignorados. Desta feita, adota-se um olhar multifacetado dentro do enfoque jurídico.

O método adotado na abordagem foi o dedutivo e a metodologia, o modelo qualitativo, que foi baseado na análise bibliográfica, por meio de dissertações, teses, livros e estudos com fontes primárias. Nesse sentido, quantitativamente, foram dispostos os critérios objetivos utilizados no exame da conjuntura hodierna das relações de trabalho, enquanto o restante do presente trabalho percorreu o caminho de uma análise qualitativa dessa realidade, por meio das exposições teóricas dispostas no capítulo 4.

## 2 SUBORDINAÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho, ao tratar sobre o vínculo empregatício, utiliza a palavra dependência, dispondo que “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.”

No entanto, para a doutrina, a diferenciação entre dependência e subordinação não se configura relevante, de modo que as duas palavras são tidas como sinônimas (CATHARINO, 1981).

Desse modo, a subordinação pode ser explicada como um reflexo do poder diretivo ocasionado pela proeminência do empregador em relação ao empregado, sobretudo no que tange à propriedade dos meios de produção, na incorporação direta dos frutos do trabalho do obreiro.

Nesse viés, importa destacar que a subordinação jurídica não impõe a subordinação física ou subjetiva do empregado, mas se refere à sua prestação, vinculada ao emprego, conforme aduz Leite (2023, p. 271):

Todavia, parece-nos que o empregado não é “dependente” do empregador, e sim, a sua atividade laboral (física, mental ou intelectual) é que fica num estado de sujeição ao poder (diretivo, regulamentar e disciplinar) do empregador, sendo que este critério é, para a maioria dos doutrinadores, o mais relevante, dentre os demais, para caracterizar a relação empregatícia.

Reiterada essa diferença entre a subordinação jurídica e a física, são trazidas, na seção seguinte, as principais dimensões da subordinação.

### 2.1 Dimensões da Subordinação

O presente requisito pode ser detalhado com base em algumas dimensões, devido ao seu caráter fundamental para o entendimento do vínculo empregatício, sobretudo por ser imprescindível para a diferenciação entre o trabalho autônomo, o emprego e as relações de trabalho que surgiram no presente século.

A primeira, ao constituir reflexo do tradicional viés acerca da relação entre empregador e empregado, tem enfoque no poder diretivo surgido com o capitalismo moderno, logo após a substituição do modo servil de produção, no qual o obreiro devia obediência ao tomador no que tange aos meios de produção, ao modo de prestação das atividades e ao controle firmado pelo empregador (GODINHO DELGADO, 2019).

Desse modo, a subordinação, em sua vertente clássica, é marcada pelo controle direto e evidente entre empregador e empregado, por meio de um poder diretivo assíduo e claro no

desenvolvimento das atividades do obreiro, o que costuma remontar à Revolução Industrial (PORTO, 2008).

A segunda, de caráter objetivo, é caracterizada pela participação do empregado nos objetivos e fins percorridos pelo empregador, não fazendo menção, todavia, ao controle direto e tradicional deste sobre o obreiro, embora não haja a extinção completa dessa supervisão, conforme alude Godinho Delgado (2019, p. 352):

Objetiva é a subordinação que se manifesta pela integração do trabalhador nos fins e objetivos do empreendimento do tomador de serviços, ainda que afrouxadas “...as amarras do vínculo empregatício”.(25) Lançada na doutrina pátria pelo jurista Paulo Emilio Ribeiro de Vilhena, esta noção “... vincula a subordinação a um critério exclusivamente objetivo: poder jurídico sobre atividade e atividade que se integra em atividade”.(26) Conforme exposto pelo jurista, a subordinação pode traduzir uma “relação de coordenação ou de participação integrativa ou colaborativa, através da qual a atividade do trabalhador como que segue, em linhas harmônicas, a atividade da empresa, dela recebendo o influxo próximo ou remoto de seus movimentos...”(27) Como se percebe, a integração do obreiro e seu labor aos objetivos empresariais é pedra de toque decisiva a essa dimensão do fenômeno sociojurídico subordinativo.

Nesse jaez, assevera Porto (2008, p.77):

A subordinação se faz presente quando o objeto do contrato de trabalho, isto é, a função a ser exercida pelo empregado, as tarefas que ele deve executar, se integram e se incorporam na atividade empresarial, compondo a dinâmica geral da empresa, em seu processo produtivo ou de fornecimento de bens e serviços. Assim, a atividade obreira é crucial para a consecução dos objetivos empresariais, sejam eles econômicos, técnicos, operacionais ou administrativos.

Entretanto, Barros (2016) alerta para o fato de que uma perspectiva puramente objetiva da subordinação pode aproximá-la do trabalho autônomo, já que esses profissionais, embora tenham o seu labor diretamente ligado às finalidades do tomador, não podem ser reconhecidos como empregados, na medida em que a autonomia torna ameno o poder diretivo.

Por esse motivo, é inequívoca a contribuição da vertente objetiva da subordinação, visto que é relevante na demarcação da passagem de um poder diretivo industrial e arcaico para um gerenciamento mais moderno e sofisticado. Contudo, essa perspectiva não pode ser aplicada sem cautela, já que é patente o risco de denominar de emprego toda relação de trabalho.

A terceira dimensão, estrutural, adota uma perspectiva ampla da subordinação, visto que embasada na relação da prestação que é objeto do trabalho com a estrutura da instituição/empresa:

Nesta dimensão da subordinação, não importa que o trabalhador se harmonize (ou não) aos objetivos do empreendimento, nem que receba ordens diretas das específicas chefias deste: o fundamental é que esteja estruturalmente vinculado à dinâmica operativa da atividade do tomador de serviços. (GODINHO, 2019, p. 353)

Desta maneira, as inovações tecnológicas, dentre outros fatores, justificam um novo enfoque a respeito da subordinação, conforme o escólio de Prata (2020, p. 158):

A organização de trabalho típica da sociedade industrial exigiu uma rígida sincronização do tempo, do espaço e das modalidades de execução da prestação laborativa, com a conseqüente carência de autonomia funcional por parte do trabalhador. Todavia, esse elemento não pode mais ser tomado como distintivo do trabalho subordinado, pois o modelo social típico de empregado, construído na realidade industrial, sofreu profundas mudanças, em razão de fatores como reorganização produtiva, inovações tecnológicas, ampliação do setor terciário na economia e a crescente expansão do trabalho intelectual e especializado.

Assim, embora muitos teóricos tenham se debruçado acerca do conceito de subordinação, com notáveis contribuições, como as destacadas anteriormente, o desenvolvimento tecnológico, juntamente com o avanço do capitalismo, ainda demanda mudanças significativas no mundo justtrabalhista do século XXI:

A organização de trabalho típica da sociedade industrial exigiu uma rígida sincronização do tempo, do espaço e das modalidades de execução da prestação laborativa, com a conseqüente carência de autonomia funcional por parte do trabalhador. Todavia, esse elemento não pode mais ser tomado como distintivo do trabalho subordinado, pois o modelo social típico de empregado, construído na realidade industrial, sofreu profundas mudanças, em razão de fatores como reorganização produtiva, inovações tecnológicas, ampliação do setor terciário na economia e a crescente expansão do trabalho intelectual e especializado. (PORTO, 2008, p. 79).

Nesse sentido, destaca-se o trabalho intermediado por plataformas, como bem assevera Souza (2021, p. 101):

Não por acaso, o meio de intersecção entre a empresa e o trabalhador, no ciberespaço, se chama plataforma virtual. E é o trabalho a partir das plataformas que, por romper com os padrões regulares de prestação de serviço, merece destaque no contexto atual do trabalho e também do Direito do Trabalho.

Logo, embora seja inegável a facilitação da prestação de inúmeros tipos de serviços, como no setor de transportes (Uber, 99) e de alimentos (Ifood), o que facilitou a vida dos clientes dessas empresas em muitas perspectivas, causando transformações irrefutáveis, emerge a urgência de que o Direito do Trabalho se adapte a essa realidade, com o objetivo de evitar a precarização desse tipo de labor.

### 3 CONJUNTURA HODIERNA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

É preciso reconhecer que o modo de prestação do serviço objeto do trabalho tem sofrido transformações notáveis no decorrer das últimas décadas, sobretudo a partir da década de 1960, nas palavras de Martino (2023, p. 19):

Fato é que tal colapso, que deu fim a denominada Era de Ouro, acabou por impor aos países capitalistas do norte geográfico uma reestruturação produtiva, que não apenas trouxe de arrasto a flexibilização econômica, como a sagrou como nova dinâmica a ser imposta também às economias em desenvolvimento.

Desse modo, é posta em evidência a flexibilização econômica, que influencia o modo de produção, no afã de preservar a magnitude da oferta de serviços e de produtos, embora não haja uma grande preocupação com a precarização dos direitos trabalhistas.

Outro fator que certamente acelerou a mudança para as formas atuais de trabalho foi a disseminação dos computadores de uso pessoal, que aproximaram a tecnologia do cotidiano das pessoas:

Outro aspecto que alavancou tal transfiguração foi o aumento relevante da presença dos computadores de uso pessoal na década de 90, assim como a possibilidade de interconectar empresas, funcionários, serviços e consumidores por meio da rede mundial de computadores, que passa a assumir papel central na mudança da estrutura ocupacional do mercado de trabalho. (MARTINO, 2023, p.20).

Nesse contexto, o encurtamento de distâncias proporcionado pela evolução tecnológica, assim como a necessidade de satisfação mercadológica de uma maneira cada vez mais rápida, acarretaram o trabalho intermediado por plataformas:

A nota mais marcante das plataformas é a lógica da intermediação, em que os problemas de coordenação nas transações de mercado são resolvidos por meio do encurtamento das distâncias e da facilitação do contato entre oferta e demanda. O sucesso na promoção da intermediação fez com que as plataformas atingissem distintos domínios de circulação, como os mercados de trocas on-line (p. ex., Amazon e Spotify), as mídias sociais (p. ex., Facebook e Twitter), a economia de compartilhamento (p. ex., Uber e Airbnb), a crowdsourcing (p. ex., Upwork e Amazon Mechanical Turk) e crowdfunding (p. ex., Kickstarter). (KALIL, 2020, p. 69).

Em decorrência disso, emerge a denominada “economia do compartilhamento”, marcada pelo uso de tecnologia avançada e de plataformas que possibilitam ao consumidor maior comodidade e menores preços (SALES, 2023).

Desta feita, Martino (2023, p. 22-23) explica o funcionamento genérico do trabalho via plataformas:

Ademais, independentemente do nome adotado, as formas de trabalho na gig economy partem de uma estrutura triangular, onde existirá sempre o solicitante da tarefa ou serviço, que pode ser um indivíduo ou uma empresa; o trabalhador executor, que realizará a atividade demandada mediante pagamento ou, por outro lado, ofertará seu serviço a quem deseje contratá-lo e, por fim, a plataforma de intermediação, que disponibilizará sua estrutura para que os dois primeiros se encontrem online, podendo cobrar um valor fixo do solicitador ou reter um percentual sobre a remuneração do trabalhador.

Em síntese, o trabalho por intermédio de plataforma tem como bases o solicitante de determinado serviço; o colaborador, responsável pela prestação; e a intermediadora, que funciona como elo entre o primeiro e o segundo.

A relevância dessa nova forma de prestação de serviços tem levado inclusive ao estudo de novos conceitos, como o capitalismo de plataforma, no intuito de possibilitar uma análise mais precisa do fenômeno sobredito:

O presente trabalho adota a perspectiva do capitalismo de plataforma para estudar a maneira pela qual se desenvolvem as atividades econômicas que ocorrem por meio de plataformas digitais para viabilizar transações comerciais entre pessoas ou entre pessoas e empresas pelos motivos que seguem: (i) coloca-se no centro do estudo a plataforma, infraestrutura essencial que permite a organização da produção e do trabalho a partir da adoção de tecnologias da informação e comunicação; (ii) é relevante a análise desse fenômeno considerando-o como um produto do modo de produção predominante em nossa sociedade, devendo-se tratá-lo como elemento integrado – e não compartimentalizado – dos demais aspectos da vida socioeconômica; (iii) também é colocado o capitalismo em evidência, como força organizadora dominante na sociedade, com grande capacidade de adaptação. (KALIL, 2020, p. 81).

Assim, as mudanças por que passa o trabalho são inegáveis, de modo que o poder diretivo, em muitas ocasiões, não se delimita ao seu aspecto clássico, tal qual na realidade feudal ou na industrialização:

Via de consequência, por força destes influxos, a morfologia do trabalho está em constante mutação, o que se evidencia de modo pronunciado na realidade laboral do Século XXI, muito distinta daquela presente no início do século XX, quando houve a preocupação em se regulamentar as relações laborais. Com efeito, transitou-se da realidade fabril geograficamente delimitada, planejada, hierarquizada, fortemente controlada e marcada pela presença do “chefe” para um cenário de organizações em células (muitas vezes espalhadas pelo mundo), com hierarquias flexíveis e tendentes ao exercício da fiscalização do trabalho pelos próprios colegas de trabalho ou, quiçá, pelo consumidor. (ARAÚJO, 2023, p. 45)

Nessa perspectiva, o autor sobredito demarca bem a mudança na realidade laboral ao opor a realidade fabril, nas palavras dele, planejada, à atual conjuntura multifacetada em que ocorre o trabalho, o qual se encontra imerso em uma fugacidade característica da realidade em que é posto no século XXI. Essas características, portanto, dificultam não só o trabalho do aplicador do Direito, mas também o do próprio legislador, que enfrenta o desafio da obsolescência do objeto do seu próprio ofício, a lei.

Diante disso, reconhecendo-se que o Direito do Trabalho está diante de uma conjuntura distinta daquela em que teceu seus conceitos basilares, como a ideia de subordinação, discorrida anteriormente, é imprescindível que sejam discutidos meios de trazer uma proteção mínima ao trabalho por intermédio de plataformas e aos que estão inseridos entre a autonomia e o vínculo de emprego, o que se aborda nesse trabalho como zona cinzenta ou zona grise.

Nesse esteio, uma breve análise de alguns casos reincidentes na jurisprudência justrabalhista se mostra indispensável, por aclarar a discussão acerca do atual cenário das relações laborais.

### **3.1 Análise do Tema 1291 do STF**

O tema surge a partir de uma lide entre uma motorista e a empresa UBER, tendo sido julgados improcedentes os pedidos da reclamação trabalhista pela Vara do Trabalho, sob a argumentação de que a subordinação jurídica e a onerosidade não restam comprovadas, pois as diretrizes gerais por parte da reclamada não teriam sido suficientes para configurar o primeiro requisito, bem como o valor recebido pela motorista não teria configurado o segundo, de acordo com o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, STF, RE 1446336):

De todo modo, eventuais orientações quanto a modos de conduta adequados, gentis, educados e limpeza do veículo estão no contexto de orientações gerais e aplicáveis a todos que pretendem se relacionar no mundo do trabalho e da prestação de serviços, não podendo ser interpretado como uma ordem específica de empregador. Inexistindo ordens diretas da ré ao autor, fiscalização pela empresa acerca dos serviços prestados e escolha de dias e horários da prestação de serviços, não vislumbro o requisito da subordinação jurídica. Quanto ao requisito da onerosidade, resta incontroverso que o autor ficava com cerca de 75%/80% do valor total do serviço, o que supera mais da metade do valor cobrado e distancia a situação fática do reclamante do típico empregado celetista. Isso porque o percentual de 75%/80% do valor total do serviço prestado não se enquadra no conceito de salário, pois representava muito mais da metade do valor total do serviço. Se a doutrina e a jurisprudência já reconhecem a existência de parceria quando o percentual ajustado é de cerca de 50% do valor do serviço, com mais razão para não reconhecer que não se trata de salário quando esse percentual for superior. O reclamante possuía ampla liberdade para a realização das suas atividades, em horários, quantidade de horas e locais a serem definidos por ele, poderia acumular a atividade de motorista do aplicativo da ré com outros aplicativos concorrentes ou com outra atividade de carteira assinada, e ficar sem trabalhar por algumas semanas, situações incompatíveis com a figura jurídica do empregado. Por todo o exposto, não restando caracterizados os requisitos legais acima expostos, improcede o pedido de vínculo empregatício e os demais consectários postulados, inclusive os pedidos de indenização por danos morais e ressarcimento de despesas por serem decorrentes do pedido principal.

A reclamante interpôs recurso ordinário, julgado procedente pelo TRT 1 (BRASIL, STF, RE 1446336):

Tem-se que o elemento distintivo da subordinação se configura ainda que o poder de controle comando se deem por meio dispositivos eletrônicos, como é o caso de comandos inseridos no algoritmo do software utilizado por plataforma, pois são meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão que se equiparam aos meios pessoais e diretos de subordinação jurídica por expressa dicção legal (art. 6º, parágrafo único, da CLT).

[...]

Se as formas de gestão do trabalho incorporam cada vez mais essas novas tecnologias, daí não decorre que o Direito do Trabalho deva se autoexcluir desses novos cenários tecnológicos e organizacionais.

[...]

Desta forma, a ausência de um chefe com olhos postos sobre o trabalhador da fábrica a lhe dar ordens e a fiscalizar o modo de realizar as atividades determinadas pode ser substituído por meios telemáticos de controle sem prejuízo ao conceito de subordinação. Ao revés de mitigado, aqui, o poder de controle, fiscalização e comando é, no essencial, potencializado exponencialmente.

Observa-se, pois, uma decisão completamente divergente em relação da Vara do Trabalho, visto que a subordinação foi considerada em sua vertente algorítmica, sob um enfoque estrutural, levando em conta, principalmente, o contexto globalizado em que se inserem as relações atuais de trabalho. Nesse sentido, é notável a discrepância na interpretação da proteção constitucional ao trabalho, o que se estende à CLT.

Foram opostos embargos de declaração, com provimento negado, pelo não reconhecimento da contradição ou omissão suscitada pela UBER.

Em seguida, a empresa interpôs recurso de revista, que foi recebido apenas quanto ao tema contrato individual de trabalho e reconhecimento de relação de emprego, o que acarretou a interposição de agravo de instrumento em recurso de revista, também improvido, nos termos do voto do ministro relator, sob os seguintes motivos (BRASIL, TST, RE 1446336):

Vieram a Terceira e Quarta Revoluções Industriais ou Tecnológicas, alterando gradativamente o processo produtivo. Hoje, o trabalho é comumente realizado num ambiente descentralizado, automatizado, informatizado, globalizado e cada vez mais flexível, trazendo para o ambiente empresarial novos modelos de negócios e, conseqüentemente, novas formas e modos de prestação de serviços e de relacionamento. Em tal contexto, conceitos que balizam a relação de emprego demandam uma necessária releitura, à luz das novas perspectivas de direção e controle da atividade laboral. É nessa marcha que surge a “subordinação jurídica algorítmica”, que, conforme a compreensão da Corte Regional, aqui se reproduz, dá-se pela codificação do “comportamento dos motoristas, por meio da programação do seu algoritmo, no qual insere suas estratégias de gestão, sendo que referida programação fica armazenada em seu código-fonte. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neo-fordista”. (pág. 628). Nessa toada, os algoritmos atuariam como verdadeiros “supervisores”, de forma que os requisitos que caracterizam o vínculo empregatício não mais comportariam a análise da forma tradicional.

[...]

Finalmente, há quem entenda que esses trabalhadores se submetem a uma relação que mistura elementos de subordinação com elementos de autonomia, numa real parassubordinação, que deveria prever, como em outros países, direitos mínimos, em proporção inferior à dos trabalhadores empregados, mas com proteção que afasta abusos, dá o devido valor social ao trabalho desenvolvido e garante a dignidade (Teoria das Esferas de Proteção).

[...]

Diante do denso quadro fático apresentado pela Corte Regional e, considerando-se, portanto, que a ré admitiu a prestação de serviços, mas não logrou, contudo, desvencilhar-se do ônus da prova quanto à inexistência de vínculo empregatício com a autora, bem como presentes todos os requisitos do vínculo de emprego, tal como fartamente demonstrado acima, a conclusão da existência do vínculo entre a autora e a Uber não afronta os arts. 2º e 3º da CLT.

Ileso ainda o art. 170, “*caput*” e IV, da Constituição Federal, na medida em que os princípios da livre iniciativa e da ampla concorrência não podem se traduzir em salvo-conduto nem tampouco em autorização para a sonegação deliberada de direitos trabalhista.

**Não conheço, pois, do recurso de revista.**

Resta clara, então, a necessidade da releitura do conceito de subordinação, reconhecendo-se as novas tecnologias como causadoras de uma mudança na forma de interpretar as proteções justralhistas, sem que isso deixe de se configurar, ainda, um grande desafio teórico e prático para a análise dos casos situados na zona cinzenta, o que se extrai do voto vencido na decisão do mesmo agravo de instrumento em RR (BRASIL, STF, RE 1446336):

Feitas tais considerações sobre as modalidades de trabalho por plataforma, não identifico a subsunção dessas formas de trabalho ao modelo de trabalho subordinado da CLT. Todo trabalho realizado, toda atividade realizada se subordina a alguma coisa. Se subordina a um objetivo, a um interesse, a uma obrigação contratual etc. A **subordinação jurídica do contrato de emprego regido pela CLT** se diferencia por caracterizar a alienação da autodeterminação do empregado durante a jornada de trabalho, submetendo-se ao poder hierárquico do empregador.

[...]

Assim, na hipótese em que o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho, não cabe o modelo de relação jurídica prevista na CLT, porque exatamente pressupõe a ausência desta liberdade. Restou confessado pela reclamante que fez o cadastro no **início do ano**, mas **começou a trabalhar somente no final do mesmo ano**, que não havia qualquer pessoa do Uber dizendo o horário em que a reclamante deveria trabalhar e que não havia qualquer outro tipo de ordem.

[...]

A “subordinação algorítmica”, com todas as vênias das opiniões em sentido contrário, não é uma chave-mestra que abre as portas da CLT para todas as formas de trabalho por plataforma. Todos que utilizam as plataformas e todas as formas de plataformas estão submetidos aos algoritmos, mesmo nas plataformas de música, relacionamento, consumo, notícias, entretenimento, educação etc.

[...]

Por tais razões, mais uma vez pedindo vênias ao eminente Relator, Min. Agra Belmonte, e a Min. Delaíde Miranda Arantes que o acompanhou, voto no sentido de conhecer do recurso de revista, por violação aos art. 2º e 3º da CLT, e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar o reconhecimento da relação de emprego.

Por esse prisma, o ministro Alexandre Luiz Ramos entendeu não estar configurada a subordinação, mediante a ausência de um poder diretivo bem demarcado entre empregador e empregado, já que a motorista teria demorado meses para iniciar a prestação do serviço, sem qualquer represália da empresa. Ademais, para ele, a mera utilização de algoritmos, característica comum das plataformas, não enseja a subordinação algorítmica.

No entanto, importa salientar que a demora para o início da prestação laboral não significa que a motorista tenha total liberdade quanto à prestação do seu trabalho, estando

apenas ausente o poder diretivo e a subordinação no seu viés tradicional/clássico, não significando, pois, a total ausência desses requisitos.

Apesar disso, a tônica do julgamento foi o reconhecimento do vínculo de emprego, o que acarretou a interposição de recurso extraordinário pela empresa, visando ilidir o vínculo empregatício reconhecido pelo Tribunal Superior do Trabalho, estando o caso submetido à repercussão geral, no Tema 1291, perante o STF.

### **3.2 Busca Jurisprudencial No Sítio Oficial do TST: Critérios Objetivos.**

Inicialmente, o acesso foi realizado por meio do *website* do Tribunal Superior do Trabalho, “www.tst.jus.br”, acessando-se o menu “Jurisprudência”, e, após, “Pesquisa de Jurisprudência no TST e no CSJT.”

Em seguida, na aba de Pesquisa Livre, foi digitada a palavra “parassubordinação”, com todos os documentos, o que inclui acórdão, decisão monocrática, súmulas, precedentes normativos, orientações jurisprudenciais, decisões da presidência, decisões da vice-presidência, e decisões da corregedoria geral, chegando-se ao resultado de 610 processos.

Desse modo, é possível notar a relevância do assunto, pois, embora não haja regulamentação legal, o contexto fático revela a existência de muitos casos que se encontram em uma zona cinzenta entre o trabalho autônomo e o emprego formal, subordinado.

Entretanto, no ensejo de melhor analisar o universo de casos, foi feito um recorte triplo, com a seleção dos documentos apenas de “acórdão”, com “data do acórdão” entre 01/01/2025 e 31/05/2025, com a exclusão da palavra “pejotização”, tendo-se como resultado 11 processos.

Salienta-se que a busca pela palavra-chave “parassubordinação” ocorreu por ser a que melhor traz à tona os casos existentes na zona cinzenta. No entanto, termos como o último e como “zona grise” poderiam ter sido utilizados, porém haveria o retorno de apenas 5 e 7 processos, respectivamente.

Desses 11 processos, foram excluídos quatro, três deles em decorrência da súmula 126 do TST, “Incabível o recurso de revista ou de embargos (arts. 896 e 894, "b", da CLT) para reexame de fatos e provas”, e um por fugir do objeto da pesquisa, ao tratar sobre relação cooperativista fraudulenta. Os sete restantes se referem ao trabalho sob plataforma, sendo imprescindível um olhar mais detalhado acerca dos que melhor representam a controvérsia e o raciocínio atual do Tribunal.

#### *3.2.1 Exame Jurisprudencial de Acórdão do TST: Processo N° 0000489-46.2024.5.13.0022.*

A controvérsia reverbera um agravo em recurso de revista interposto pela parte ré contra decisão proferida pela Vice-presidência do Tribunal Regional, que negou seguimento ao recurso de revista, tendo como recorrente a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA, e como recorrido Josinaldo da Conceição.

O Tribunal Regional do Trabalho havia reconhecido o vínculo empregatício, sob os seguintes argumentos principais (BRASIL, TST, Processo nº 0000489-46.2024.5.13.0022):

No caso tratado nos presentes autos, a solução do litígio perpassa pela verificação de conformidade dos requisitos legais preconizados pela diretriz normativa brasileira (CLT, art. 3º), quais sejam: personalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação jurídica. É a única forma reconhecida em nossa estrutura normativa para nortear a solução do litígio derivado das dúvidas provenientes da existência de uma relação laboral.

Esse modelo deverá ser aplicado, inclusive nas relações de trabalho originárias das tecnologias disruptivas, como é o caso das plataformas de transportes. Nessa perspectiva, é complexa a tarefa de aferir a tessitura jurídica a partir de elementos tradicionais, originados de modelos de relação de emprego não mais prevalentes em nossa sociedade

[...]

Resta-nos o enfrentamento do mais desafiador dos requisitos do presente caso, ou seja, a subordinação jurídica. Ora, a despeito de reconhecidas a personalidade, a habitualidade e a onerosidade, a relação de emprego só emerge no mundo jurídico quando demonstrada a subordinação jurídica.

A subordinação das plataformas digitais surge do próprio ciclo produtivo montado por intermédio dos algoritmos sem interação humana direta e específica. O controle opera de forma *impessoal* e a subordinação aflora pela simples inserção dos trabalhadores nos limites da plataforma. O trabalho é coordenado, fiscalizado, aferido e avaliado automaticamente, fazendo com que a subordinação seja elemento indelével da prestação laboral nos aplicativos de transporte, tal como acontece nos presentes autos. Não há, portanto, como se falar em trabalho autônomo dos motoristas de aplicativos, tendo em vista a existência de uma subordinação inerente à própria ferramenta digital. Inexistente a autonomia apriorística defendida pelo réu, ultrapasse-se o traço delimitador da proteção laboral, só sendo possível descaracterizar o liame laboral na hipótese de, no plano fático, demonstra-se o descumprimento de algum requisito da CLT, art. 3º.

Nesse contexto, o juízo de 2º grau assenta a dificuldade de analisar a relação jurídica com base nos conceitos tradicionais do artigo 3º da CLT (BRASIL, 1943), sobremaneira pela modificação da forma de prestação e do controle do trabalho moderno, sob plataforma. Assim, é defendida a presença de subordinação, no que tange ao seu viés algorítmico e estrutural.

Ademais, ganha destaque o fato de que a Vara do Trabalho não reconheceu o vínculo empregatício, que foi assegurado pelo TRT, e posteriormente negado pelo TST, o que denota um cenário de insegurança potencialmente lesivo não só para as partes envolvidas, mas para a própria sociedade, que é prejudicada com a não pacificação dos conflitos de interesse.

Nesse ensejo, a Corte Superior da Justiça do Trabalho, por meio da 1ª Turma, argumenta pela sonora inexistência de subordinação (BRASIL, TST, Processo nº 0000489-46.2024.5.13.0022):

De fato, a chamada subordinação algorítmica não encontra agasalho na ordem jurídica vigente e esse novo modelo contratual que envolve motoristas de aplicativos e empresas provedoras de plataformas digitais não se enquadra no modelo empregatício regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho.

A observância de regras de conduta é inerente a qualquer modalidade contratual e ínsita a qualquer atividade profissional, seja ela subordinada ou não, de modo que as circunstâncias fáticas registradas no acórdão regional (impossibilidade de o motorista ditar o preço do serviço e a necessidade de observar regras de conduta) não são suficientes para caracterizar a relação empregatícia.

**Não se desconhece a notória necessidade de proteção jurídica aos motoristas de aplicativo, porém, tal desiderato protetivo deve ser alcançado via legislativa, nada justificando trazê-los ao abrigo de uma relação de emprego que não foi pactuada.** Assim, o acórdão regional, ao reconhecer o vínculo de emprego com fundamento em subordinação estrutural ou algorítmica, decidiu em desconformidade com a jurisprudência pacificada do Supremo Tribunal Federal, motivo pelo qual **CONHEÇO** do recurso de revista por violação do art. 5º, II, da Constituição Federal.

Desse modo, é evidente a relevância tanto do arcabouço argumentativo favorável, quanto do contrário ao reconhecimento da subordinação nesses casos, principalmente quando se defende que as relações de trabalho já não fazem parte do mesmo contexto em que idealizada a CLT.

Nesse aspecto, conquanto o órgão julgador tenha razão, parcialmente, ao declarar que cabe ao Poder Legislativo a incumbência de proteger a categoria, esse motivo não retira a legitimidade do reconhecimento da subordinação algorítmica pela ordem jurídica, por não haver vedação nesse sentido, bem como pela própria realidade fática, conforme será mostrado em capítulo próprio.

### **3.3 Busca Jurisprudencial no Sítio Oficial do TRT 7: Critérios Objetivos.**

Inicialmente, o acesso foi realizado por meio do *website* do Tribunal Regional do Trabalho da 7 Região, “[www.trt7.jus.br](http://www.trt7.jus.br)”, acessando-se o menu “Jurisprudência”, e, após, “Pesquisa Livre de Jurisprudência – Processos Eletrônicos.”

Em seguida, na aba de Pesquisa Livre, foi digitada a palavra “parassubordinação”, com todos os documentos, o que inclui acórdão, decisão, despacho e sentença, sem outros filtros, chegando-se ao resultado de 227 processos.

No ensejo de melhor analisar o universo de casos, foi feito um recorte triplo, com a seleção dos documentos apenas de “acórdão”, com “data de assinatura” entre 01/08/2024 e 31/12/2024, com a exclusão da palavra “pejotização”, tendo-se como resultado 15 processos.

Desses 15 processos, foram excluídos quatro, três que tratavam de embargos de declaração, e um que versava sobre unicidade contratual, por não trazerem uma argumentação que enfrentasse frontalmente as relações de trabalho na chamada zona cinzenta. Dos que restaram, quatro apresentavam causas relativas a executivas de vendas de empresa de cosméticos, um deles tratava de dano moral arguido por familiar de trabalhador morto em

acidente enquanto trabalhava por intermédio da UBER, e outros 6 versavam sobre o reconhecimento de vínculo de emprego com a empresa sobredita.

Então, percebeu-se a necessidade de uma análise mais detalhada de pelo menos um processo das executivas de vendas, e do possível reconhecimento de vínculo empregatício com a UBER, o que será feito no tópico a seguir.

### *3.3.1 Análise Jurisprudencial de Acórdão do TRT 7: Processo N° 0001238-19.2024.5.07.0026.*

A princípio, executivo de vendas de empresas de cosméticos é um revendedor de produtos de determinada empresa que, em decorrência da sua expertise, monta uma equipe de vendas na qual exerce uma espécie de coordenação frente aos outros revendedores:

Os revendedores podem exercer suas atividades de comércio de forma livre, sem exclusividade e, para aumentar as suas vendas e lucros, podem montar equipes de revendedores escolhidos por eles. Para incentivar as vendas, algumas empresas passaram a criar programas de evolução dentre os revendedores. Alguns revendedores, então, podem chegar a “executivos de vendas” na medida em que conseguem montar uma boa equipe de revendedores e aumentar suas próprias vendas e as dos integrantes do seu grupo. (ÁVILA, 2017, p. 160).

No caso do processo sob exame, a reclamante, em sede de recurso ordinário, requer a reforma da sentença para que seja reconhecido o vínculo de emprego com a empresa de cosméticos, mediante a alegada subordinação jurídica e estrutural, diante da exigência do cumprimento de metas, havendo relação direta com a dinâmica empresarial.

O juízo da Vara do Trabalho, ao apreciar a prova testemunhal, que relatou a ausência de cobrança por resultados, de horário e de ponto fixo de trabalho, entendeu pela inexistência do referido vínculo, ainda que tenha reconhecido a liderança da executiva na coordenação de outros revendedores.

Ao apreciar a lide, a 2ª Turma do TRT 7, sob relatoria do ministro Paulo Regis Machado Botelho, por unanimidade, negou provimento ao recurso ordinário, sob a seguinte argumentação (BRASIL, TRT da 7ª Região, Processo nº 0001238-19.2024.5.07.0026):

Com efeito, analisando detidamente a questão posta nos autos, percebe-se a complexidade da situação fática vivenciada pelas partes. A reclamante, no exercício da sua atividade, não é autônoma, tampouco empregada, de acordo com os elementos caracterizadores previstos na legislação trabalhista. A reflexão nos leva a enquadrá-la como parassubordinada, ancorado nas lições da Doutrina Italiana, ou seja, um meio termo entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado. Antonio Vallebona aponta um núcleo essencial comum entre trabalho subordinado e trabalho autônomo parassubordinado - terminologia adotada pelo autor - que consistiria na colaboração continuada e coordenada do trabalhador para os interesses da empresa em caráter pessoal. Observe-se: "Tuttavia emerge un nucleo essenziale comune, consistente nella

collaborazione continuativa e coordinata senza vincolo de subordinazione, cui si può tranquillamente aggiungere anche l'emeneto della prevalenza dell'attività personale, esplicito nella disposizione processuale e ricavabile nella normativa tributaria e previdenziale dall'espressione 'senza impiego di mezzi organizzati' e dalla distinzione sistematica rispetto al reddito d'impresa."-VALLEBONA, Antonio. *Instituzioni di diritto del lavoro. Il rapporto do lavoro*. 2. ed. Torino:G.Giappichelli, 2000, p.11.) Assim, apesar de necessário para o êxito do negócio da reclamada, mormente pelo fato de liderar uma equipe de revendedoras em determinada área territorial, as incentivando nas vendas e auferindo comissões sobre os produtos comercializados, o serviço prestado pela autora não configura trabalho subordinado. (...) Ante o exposto, mantém-se a sentença quanto à inexistência de relação de emprego e improcedência dos demais pedidos realizados pela autora.

Nesse ensejo, os fatos apresentados foram enquadrados como uma relação de trabalho parassubordinado, com aspectos que se enquadram em uma zona intermediária entre o emprego tradicional e o trabalho autônomo.

No entanto, mediante a ausência de regulamentação legal sobre o assunto, e devido à vinculação do juízo ao pedido formulado, que, nesse caso, era de reconhecimento do vínculo empregatício, a recorrente teve seu recurso julgado improcedente, sem ter a proteção que se espera de um sistema just trabalhista alinhado à Constituição de 1988 (BRASIL, 1988, arts. 1º, IV, e 6º):

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:

[...]

os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

[...]

São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Portanto, é inegável não só a existência de muitos trabalhadores situados na zona cinzenta entre a autonomia e o emprego, mas também a falta de uma proteção mínima aos que laboram nessa categoria, o que fere diretamente a ordem constitucional vigente, além de propiciar um desequilíbrio indesejável entre empregador e obreiro.

### *3.3.2 Exame Jurisprudencial de Acórdão do TRT 7: Processo N° 0000253-22.2024.5.07.0003*

Nesta lide, a recorrente é a empresa UBER, que se insurge contra a sentença do 1º grau, por esta ter reconhecido o vínculo de emprego na modalidade de trabalho intermitente. Colacionam-se, então, os trechos principais desta decisão da 3ª Vara do Trabalho de Fortaleza (BRASIL, TRT da 7.ª Região, Processo nº 0000253-22.2024.5.07.0003):

Ora, as condições da prestação de serviços do reclamante para a reclamada se enquadram exatamente na disciplina legal do contrato intermitente. Perceba que a

demanda de serviços ofertada pela reclamada é disponibilizada ao motorista por meio do aplicativo Uber, sendo facultado ao reclamante decidir pelo aceite ou recusa do serviço, sem que isso signifique ausência de subordinação à empresa. É evidente que o período em que o reclamante permanece deslogado da plataforma tem efeito de recusa à demanda, porque equivale ao silêncio. Por via de consequência, impende concluir que a possibilidade de o motorista decidir sobre o período de utilização da plataforma ou mesmo os dias em que não acederá ao aplicativo não elide a configuração do elemento da subordinação no contrato de trabalho intermitente (...). A reclamada, entretanto, reluta em impugnar a existência da relação de emprego, descaracterizando o elemento que efetivamente constitui o traço distintivo do vínculo de emprego da prestação de serviços autônomos: a **subordinação jurídica**.

Nesse sentido, a defesa alega que o reclamante "*não recebia ordens; não havia ingerência sobre os usuários e viagens aceitas; não havia delimitação de jornada ou jornada mínima; não há monitoramento ativo por GPS; não houve entrevista ou contato direto entre Reclamante e Reclamada; e não há qualquer poder diretivo da empresa*". No que concerne ao requisito da **subordinação jurídica**, a doutrina e a jurisprudência hodiernas adotam conceito mais flexível de subordinação do que o conceito clássico, bastando para tanto que o empregado se insira na atividade-fim do empregador, sendo desnecessário o recebimento de ordens diretas diariamente. Seguindo a linha da subordinação estrutural, resta evidente que o reclamante integrou o processo produtivo/comercial da reclamada, o que, nos termos dos ensinamentos do Ministro e doutrinador Maurício Godinho Delgado, "*se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento*". É precisamente o caso dos autos: *binômio colaboração-dependência*, com a subordinação sub-repticiamente deslocada para as relações entre os membros da equipe, de tal modo a se verificar não necessariamente pelo recebimento de ordens diretas, mas pelo simples e, ao mesmo tempo, relevante fato de estar o reclamante intrinsecamente inserido na organização empresarial da primeira Reclamada, como elemento (mão-de-obra) fundamental à realização de sua atividade-fim concernente nos serviços de transporte de pessoas (...) *Ante todo o exposto, com fulcro nos artigos 2º, 3º, 9º, 443, §3º e 452-A da CLT, e considerando o princípio da primazia da realidade, RECONHEÇO o vínculo empregatício do reclamante com a reclamada, na modalidade de contrato de trabalho intermitente, com admissão em 04/08/2018 e dispensa sem justa causa em 14/12/2023.*

Nesse jaez, importa salientar que o magistrado fundamentou a sua sentença na subordinação estrutural, entendendo que a participação do motorista nos resultados e na dinâmica da empresa seriam determinantes para preencher esse requisito do vínculo de emprego. Outrossim, argumentou que o fato de o motorista poder escolher os dias e os horários para a prestação de serviços, inclusive a sua opção por não realizar o serviço, caracterizaria o contrato de trabalho subordinado na modalidade intermitente.

No acórdão proferido no processo em análise, dispôs-se no mesmo sentido (BRASIL, TRT da 7.<sup>a</sup> Região, Processo nº 0000253-22.2024.5.07.0003):

Com total razão estão aqueles que entendem que nos deparamos com uma nova modalidade contratual, que tem gênese nas transformações trazidas pelo influxo das inovações tecnológicas do mundo pós-moderno, uma vez que a novel relação parece não se ajustar, conforme doutras opiniões, às molduras jurídicas prevalentes no vigente ordenamento normativo celetista. Trata-se de um ambiente no qual os trabalhadores operam com autonomia de escolha quanto ao modo e conveniência da prestação dos serviços viabilizada por uma estrutura tecnológica que sinaliza o surgimento de novas formas de trabalho. Isso repercute em transformações sociais que exigem uma regulamentação e uma legislação própria, sendo certo que o atual quadro de insuficiência normativa para a subsunção deste fenômeno não pode se perpetuar, sob

pena de relegar tais trabalhadores ao desamparo dos direitos sociais constitucionalmente tutelados.

[...]

No Brasil, todavia, a atmosfera parece estar agitada por uma tempestade de dúvida e questionamento acerca da condição e da natureza jurídica da relação de trabalho havida entre os prestadores de serviço e as empresas que exploram as plataformas digitais, inexistindo no atual momento unanimidade: uns, advogam a tese da natureza empregatícia sob a chancela do regramento celetista; outros, entendem se tratar de trabalho de conotação autônoma. Ante tal quadro de incerteza, há opiniões e decisões no primeiro e segundo grau da Justiça do Trabalho (e demais outras dimensões do Poder Judiciário) para todos os gostos.

[...]

Assim, no caso em exame, revelam-se presentes os requisitos configuradores da relação empregatícia, nos moldes do art. 3º da CLT, como a subordinação, pessoalidade, não-eventualidade e onerosidade. Nesse sentido, a pessoalidade resta configurada, visto que o motorista de aplicativo deverá se cadastrar perante a reclamada, e não poderá se fazer substituir por outro motorista, visto que o reclamante estava sujeito à avaliação pessoal. O elemento da onerosidade se configura, uma vez que o reclamante recebia sua remuneração diretamente da reclamada, que deposita os valores em sua conta corrente. A subordinação estrutural restou provada, visto que o obreiro encontrava-se totalmente submetido às regras impostas pela reclamada, que lhe captava os clientes, e caso descumprisse tal regulamento empresarial definido pela ré, poderia sofrer a punição de ser retirado do emprego de motorista de aplicativo. Ademais, a não-eventualidade restou demonstrada, visto que não há controvérsias que o reclamante laborou junto à ré no período de 15/06/2018 a 21/12/2023.

Desse modo, a decisão reconhece estar diante de um novo modo de prestação de trabalho, influenciado pelas novas tecnologias, embora destaque a ausência de regulamentação legal dessa questão no Brasil.

Entretanto, o julgamento ocorre com fundamento na existência do vínculo empregatício, calcado na tese da subordinação estrutural, haja vista o modelo de captação dos motoristas, e a possibilidade do exercício do poder diretivo, por meio do desligamento daqueles que eventualmente não sigam as recomendações do aplicativo.

Outrossim, destaca-se o voto vencido, que entende pela autonomia do motorista (BRASIL, TRT da 7.<sup>a</sup> Região, Processo nº 0000253-22.2024.5.07.0003):

Entendo particularmente, com respeito às opiniões em contrário, que ante a obrigação legal imposta ao julgador de apresentar solução às lides que lhe são submetidas e considerando a ausência de legislação específica a ser aplicada na matéria em exame, deverá o magistrado no exercício da sua atividade judicante se conduzir com especial equilíbrio, lucidez e ponderação técnica, jurídica e processual, evitando se deixar contaminar por afecções subjetivas, de forma a decidir a questão com base na mais criteriosa interpretação do pedido e análise, valoração e distribuição do ônus da prova. Nesse processo, os motoristas, executores da atividade, atuam como empreendedores individuais, sem vínculo de emprego com a empresa proprietária da plataforma (...) Assim, efetivamente, a prova dos autos pende em favor do trabalho autônomo, restando esclarecida a realidade da dinâmica laboral através dos pontos incontroversos firmados na assentada de Id. 7a199a3, condizentes com a ausência de subordinação, pessoalidade e alteridade na relação jurídica em apreço. Logo, sendo sugestivo nestes autos, como em outras demandas semelhantes a esta, sobre as quais já se debruçou este relator, que o reclamante atuou como motorista autônomo, afigura-se descabida a pretensão vestibular de reconhecimento do vínculo de emprego, pelo que cai ao desabrigo o pagamento das parcelas a que foi condenado o recorrente.

Logo, o desembargador vencido entendeu que a empresa era apenas uma intermediária entre o motorista e os clientes, não havendo poder diretivo ou controle que justificasse a comprovação do vínculo de emprego, mediante a ausência da subordinação jurídica. Nesse esteio, entendeu o magistrado que os fatos se encaixam melhor na classificação de trabalho autônomo, já que o parceiro da Uber seria mero empreendedor.

Por esse viés, embora o motorista tenha logrado o reconhecimento do vínculo empregatício, tanto o voto vencedor quanto o vencido reconheceram a nova dinâmica de trabalho, ainda que o primeiro tenha entendido haver a configuração do emprego, e o segundo, a autonomia. Desta feita, denota-se, no contexto justralhista atual, um eixo decisório binário, que tem gerado insegurança jurídica:

A propósito, de lege lata, o que temos no Brasil é uma situação extremamente injusta, que, ipso facto, provoca inaceitável insegurança jurídica. Ou seja, à falta da positivação do trabalho parassubordinado pelo ordenamento pátrio, o juiz, inspirado por sua subjetiva mundividência — em cada caso concreto — deverá analisar se a relação de trabalho sob demanda por meio de aplicativo mais se aproxima de trabalho autônomo ou de subordinado, reconhecendo, ou não, o vínculo empregatício, segundo o esquematismo binário (autonomia/subordinação), pois que jungido ao princípio da vedação ao non liquet (PRATA, 2020, p.331).

Por esse prisma, resta evidente a necessidade de analisar as possíveis contribuições teóricas que podem ser acrescentadas a esses casos que se encontram na zona cinzenta, sob a tutela da primazia da realidade, com o fito de que o direito do trabalho não perca a sua proximidade das nuances do caso concreto:

Isto se explica seja pela própria natureza dos princípios de que se trata. Na busca da verdade real - que inspira o princípio da primazia da realidade - qualquer das partes pode invocar a verdade verdadeira diante dos aspectos formais que a desfigurem. O trabalhador não pode invocar o formal para contestar o argumento derivado da verdade dos fatos. Ou melhor, se vier a fazê-lo, o empregador poderá invocar esse princípio da primazia da realidade para fazer prevalecer a verdade sobre a aparência, o formalismo ou a ficção (PLÁ RODRIGUEZ, 2000, p. 25).

Portanto, não se entende que a subordinação algorítmica, a parassubordinação, ou a hipótese de trabalho intermitente possam resolver todos, ou a maioria dos problemas dessa modalidade de trabalho, mas é possível assegurar que certamente poderão trazer diretrizes importantes, o que será abordado a partir do tópico seguinte.

## 4 CONTRIBUIÇÕES TEÓRICAS A QUE PODEM SE SUBSUMIR OS CASOS SITUADOS NA ZONA GRISE

Tendo-se em consideração que os casos sobreditos refletem a realidade hodierna, pelo menos no que se refere aos situados na zona grise entre a subordinação e a autonomia, é inevitável que se questione acerca das possíveis contribuições teóricas que possam trazer clareza a essa conjuntura.

Com esse intuito, selecionou-se, nos motivos das principais decisões supramencionadas, aqueles que mais embasavam as decisões dos juízes, desembargadores e ministros, chegando-se à vertente algorítmica da subordinação; à parassubordinação e ao trabalho intermitente.

### 4.1 Vertente Algorítmica da Subordinação

O início das digressões acerca desse assunto não pode deixar de tornar evidente o parágrafo único do art. 6º da CLT, incluído pela Lei Nº 12.551/2011 (BRASIL, 2011, art. 1º), o qual denota a atenção do legislador para a superação da vertente clássica de subordinação, sobretudo com vistas ao novo modelo de trabalho impulsionado pela tecnologia:

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.

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.

Ao prescindir, em certa medida, de conceitos técnicos abundantes na ciência da computação, porém alheios à realidade do Direito, Coutinho (2021, p. 121 e 122) lança uma explanação esclarecedora:

Com essa vasta capacidade que as tecnologias de informação têm de armazenar e processar informações sobre as pessoas, não seria possível falar em uma forma de controle por algoritmos? Sem dúvida. Essa ideia não faz parte de um futuro distante, mas de algo que está ocorrendo atualmente. Por exemplo, os algoritmos de redes sociais, como Facebook, Twitter e YouTube, controlam os conteúdos que serão mais visualizados pelos usuários em sua página inicial.

[...]

Dessa forma, se programações de computadores já controlam os conteúdos consumidos, o percurso feito no trânsito e até com quem o usuário se relaciona, por que não controlariam o próprio trabalho? É isto que ocorre nas plataformas digitais de prestação de serviços: elas afirmam que os trabalhadores são livres para determinar aspectos da atividade laboral (como jornada, por exemplo), ao mesmo tempo que submetem esses prestadores ao comando de algoritmos, para que eles tenham reações esperadas.

Diante desse aspecto, não se pode sustentar que a roupagem tecnológica seja suficiente para ilidir o gerenciamento sobre o trabalho prestado, uma vez que o direcionamento por parte das empresas é latente, seja pelo controle que ocorre com a avaliação, pelas exigências em relação aos veículos, ou pela ingerência em relação ao cancelamento das corridas:

A subordinação algorítmica, portanto, possibilita às plataformas digitais de trabalho localizado o controle e gerenciamento dos modos de prestação dos serviços pelos seus trabalhadores (motoristas e entregadores) ao redor do mundo, ao passo que ainda permite a sua adequação às particularidades de cada realidade com maior facilidade, seja no Brasil ou em algum país da Europa, por exemplo. Dessa forma, caracterizado o desvirtuamento da autonomia laboral nessas relações, entende-se, por sua vez, que a lógica subordinativa presente no modelo de trabalho em estudo compreende uma subordinação do tipo algorítmica, que suscita ao mesmo tempo um estado permanente de autogerenciamento subordinado dos trabalhadores. (RAMOS, 2022, p. 148 e 149).

Nesse ensejo, observa-se o controle sobre os serviços prestados, tendo por objetivo o melhor desempenho dos negócios, com um fato agravante, do ponto de vista do obreiro: a realidade de ser dirigido por uma tecnologia completamente alheia ao meio físico, com igual inexistência de um conhecimento detalhado acerca dos aplicativos que o comandam:

Os algoritmos manuseados por essas plataformas assumem um papel central no gerenciamento dos serviços prestados, porém, de difícil assimilação, principalmente por parte dos principais interessados, que são os motoristas e entregadores intermediados por essa moderna técnica. Esses algoritmos, portanto, seriam os responsáveis pelo processamento integral das etapas necessárias à efetiva prestação dos serviços oferecidos pelas plataformas, como no caso da *Uber*, seja calculando os custos, fornecendo a rota geográfica, analisando a avaliação daqueles serviços, entre outros pontos. (RAMOS, 2022, p. 145).

Nesse contexto, Voltani (2022, p. 71) avalia quantitativamente a percepção dos trabalhadores no que se refere às principais obscuridades, ou pontos incompreendidos acerca da própria prestação de serviços por plataformas:

Foi apontado pelos entregadores participantes que os dois temas que menos há clareza pelas plataformas estão relacionados aos valores das entregas sendo que dos 201 (duzentos e um participantes), 130 (cento e trinta) assinalaram esta opção, o que corresponde à 74,7% (setenta e quatro inteiros e sete décimos por cento). Outro tema que aparece com expressividade diz respeito ao cálculo dos valores devidos, em que 113 (cento e treze) entregadores, equivalente à 64,9% (sessenta e quatro inteiros e nove décimos por cento) dos participantes, afirmam não estar claro como são executados os cálculos pelas plataformas.

Outros temas que aparecem com frequência são como as plataformas tratam a recusa de uma entrega pelos entregadores com 86 (oitenta e seis) respostas o que equivale à 49,4 % (quarenta e nove inteiros e quatro décimos por cento), e como são distribuídos os trabalhos, que aparece com 83 (oitenta e três) respostas, o que representa 47,7% (quarenta e sete inteiros e sete décimos por cento) dos participantes.

Dessa forma, o contexto de insegurança jurídica, comentado na análise de caso do ponto 3.3.2, é reforçado pela falta de compreensão dos obreiros sobre o próprio ofício, o que ocorre

pela inexistência de um contrato de trabalho delimitado entre as partes, assim como pela ausência de previsibilidade decorrente da falta de direitos mínimos.

Diante disso, ainda é viável a discussão acerca da (in)existência do vínculo empregatício, ou de uma outra modalidade correlata, sem que se ventile, todavia, por coerência, a hipótese de trabalho autônomo:

Os trabalhadores em plataformas digitais possuem autonomia? Sim, autonomia para se cadastrar ou não na plataforma e de “ligar ou desligar o aplicativo”. Não definem o local da prestação de serviço, quem é o seu cliente, o modo de realização do trabalho, o trajeto a ser realizado, o valor a receber, nada está sob seu controle. Todos os seus passos são acompanhados pelos algoritmos das plataformas, que indicam a próxima tarefa antes de terminar a primeira, de modo a mantê-los conectados, oferecem incentivos para que permaneçam mais tempo em atividade e ameaçam de desligamento, caso não sejam bem avaliados pelos clientes. (BARRETO, 2022, p. 73)

Nesse ínterim, o gerenciamento, à primeira vista, sutil, das companhias, não pode ser confundido com a não existência de controle, sobremaneira pela abrangência desse poder de direção, o qual conduz, de maneira eficaz e moderna, a prestação do labor. Exemplo disso é o trabalho da executiva de vendas, que lidera uma equipe de revendedoras, o que pressupõe diretrizes por parte da empresa de cosméticos, em que pese a subordinação não tenha sido reconhecida no caso concreto, de acordo com o tópico 3.3.1.

Ademais, o não reconhecimento da subordinação algorítmica, aliado à falta de musculatura da legislação acerca dos trabalhadores situados na zona grise faz acender o alerta em relação às condições de saúde, sobretudo pelas consequências de uma jornada de trabalho extensa, sem o devido controle, e sem direitos trabalhistas e previdenciários mínimos:

Observa-se, portanto, que na Quarta Revolução Industrial, ao mesmo tempo em que as tecnologias digitais possibilitam o controle total dos passos do trabalhador, do seu tempo e até da sua mente, aspectos relativos à saúde são desprezados, além de se descaracterizar os institutos da subordinação do empregado e da responsabilidade do empregador, sob a forma de contratos atípicos, sem acesso a normas básicas de proteção, como jornada, salários, proteção da saúde, proteção contra discriminação e direitos previdenciários. (BARRETO, 2022, p. 73)

Desse modo, alguns pontos devem ser reiterados, quando se trata da subordinação algorítmica. O primeiro deles é a escolha do legislador, que, por meio da Lei nº 12.551/2011, dispôs a favor da equiparação entre o controle informatizado e o gerenciamento pessoal, possibilitando, acertadamente, uma maior abrangência do que se entende por subordinação, reverberando, então, como dito anteriormente, uma passagem da subordinação tradicional/clássica para a estrutural/algorítmica.

O segundo é a insustentabilidade da tese que advoga pela autonomia, uma vez que o poder de gerência exercido pelos aplicativos é notável, eficaz e determinante.

O terceiro é a vulnerabilidade do obreiro, que, por não compreender com exatidão os termos em que presta serviços, encontra-se em um espaço tolhido de direitos básicos.

O quarto é marcado pela ausência de garantias mínimas no que tange à seara trabalhista e previdenciária, o que torna clara a precarização das condições em que se encontra o obreiro.

Portanto, o reconhecimento da vertente algorítmica da subordinação é uma maneira eficiente de garantir direitos mínimos aos trabalhadores situados na zona grise, mediante o reconhecimento do vínculo empregatício. Desta feita, embora não reste razoável defender a hipótese de trabalho autônomo, permanece a celeuma entre a caracterização do vínculo empregatício, e, do outro lado, a demarcação de uma categoria intermediária entre o emprego e a autonomia.

#### **4.2 Contribuição Teórica Estrangeira: Parassubordinação Italiana**

Conforme foi disposto anteriormente, a discussão a respeito da parassubordinação ganha contornos de relevância, sobretudo porque os casos situados na zona cinzenta indicam que a celeuma não é apenas teórica, já que se justifica pelo próprio avanço das relações de trabalho:

[...]  
instituto surgido com o objetivo de enquadrar empregados que se encontram na zona grise entre a subordinação e a autonomia, para dispensar a esses trabalhadores alguma proteção trabalhista. Entendemos a parassubordinação como um conceito geral que surge da ideia de que a subordinação é, em muitas das relações de trabalho contemporâneas, esmaecida, de acordo com a premissa que os processos produtivos contemporâneos são flexíveis e pulverizados e que a evolução tecnológica e a necessidade de qualificação fazem com que alguns trabalhadores hoje sejam muito menos subordinados. (AZEVEDO, 2016, p. 92).

Outrossim, a rapidez e contundência com que a internet e suas ferramentas modificaram a vida das pessoas alertam para a necessidade de que essas mudanças sejam discutidas e maturadas:

A ascensão da internet nos fornece uma degustação do que está por vir. O ciberespaço hoje é crucial em nossa vida cotidiana, em nossa economia, e em nossa segurança. Porém, as escolhas críticas entre projetos alternativos da web não foram feitas por meio de um processo político democrático, embora envolvessem questões políticas tradicionais, como soberania, fronteiras, privacidade e segurança (...)  
Além disso, enquanto a desajeitada burocracia governamental fica matutando a respeito de uma regulação cibernética, a internet se metamorfoseou dez vezes. A tartaruga governamental não é capaz de se emparelhar com a lebre democrática. (HARARI, 2021, p. 377).

Nesse ensejo, seja em decorrência da tecnologia, como no caso do trabalho via plataforma, seja em decorrência do próprio modo de prestação dos serviços, como no exemplo

das executivas de vendas, a relação de trabalho deve ser avaliada para além do binômio autonomia e subordinação.

Não se pode falar, inicialmente, em parassubordinação sem citar a Lei nº 741, de 14 de julho de 1959 (ITÁLIA, 1959, arts. 2º e 3º), que instituiu seu marco histórico:

**Art. 1º** O Governo está autorizado a emitir normas jurídicas, com força de lei, com o objetivo de assegurar tratamento regulatório, econômico e normativo mínimo para todos os pertencentes a uma mesma categoria. (...)

**Art. 2º** As normas mencionadas no art. 1º deverão ser emitidas para todas as categorias para as quais tenham sido firmados acordos econômicos e contratos coletivos referentes a uma ou mais categorias, com o propósito de regulamentar as relações de trabalho, as relações de associação agrária, de arrendamento a cultivador direto e as relações de colaboração que se concretizem em prestação de serviço contínua e coordenada. (g.n.).

Nesse ensejo, observa-se o início do interesse do legislador italiano em proteger minimamente os trabalhadores jungidos a uma condição de colaboração contínua e coordenada, por meio de uma regulamentação jurídica, o que é esclarecido por Porto (2008, p. 134):

A figura da parassubordinação foi definida pela primeira vez pelo art. 2º, da Lei n. 741 de 1959. Essa lei delegava ao Governo a emanção de Decretos Legislativos específicos para assegurar uma disciplina econômica e normativa mínima e inderrogável a todos os trabalhadores pertencentes a uma mesma categoria. Ao emanar esses diplomas, o Governo deveria seguir as cláusulas dos contratos coletivos firmados pelas associações sindicais anteriormente à entrada em vigor dessa Lei. A disciplina mínima, estabelecida pelos Decretos Legislativos, substituiu automaticamente aquela em vigor, salvo as condições mais favoráveis ao trabalhador.

Nota-se, pois, o claro reconhecimento de uma nova conjuntura de prestação de serviços, a qual começava a receber a atenção do Estado:

A previsão legal bem demonstra o contexto social em que se insere a noção de parassubordinação: com o surgimento de relações atípicas de trabalho, vê-se o legislador diante da necessidade de destinar tutela específica a elas. Para tanto – e porque tem conhecimento da morosidade do processo legislativo – expressamente delega tal missão às próprias partes sociais, garantindo-lhes pleno amparo do Poder Executivo. (BULGUERONI, 2011, p. 61)

No entanto, parte da doutrina local sustenta que a parassubordinação teve origem, de fato, com a alteração do Código de Processo Civil italiano, por meio da Lei nº 533 (ITÁLIA, 1973, art. 409, §3º):

Art. 409 (Controvérsias individuais de trabalho)

Aplicam-se as disposições deste capítulo às controvérsias relativas a:

[...]

3) relações de agência, de representação comercial e outras relações de colaboração que se concretizem em uma prestação de serviço contínua e coordenada, predominantemente pessoal, ainda que sem caráter de subordinação;

A respeito dessa alteração, comenta Passarelli (2013, p. 105)

Em suma, a **ratio legis** do art. 409, n. 3, do Código de Processo Civil era a de estender uma disciplina de proteção — como a do processo do trabalho — também às relações de trabalho autônomo genuínas, mas que, ainda assim, mereciam tutela por serem economicamente dependentes de seus contratantes.

Já nos anos 1990, doutrinas autorizadas passaram a valorizar o requisito da **coordenação**, elevando-o a critério distintivo de um **tertium genus**, situando-o entre o trabalho autônomo e o trabalho subordinado, com o objetivo evidente de aplicar parte da disciplina do trabalho subordinado a essas relações de trabalho, que na maioria das vezes eram, na realidade, de falso trabalho autônomo.

O autor antecipa o conceito de coordenação como característica distintiva entre o emprego e o trabalho parassubordinado, o que será melhor explicado adiante. Todavia, resta clara a defesa processual de uma classe de prestadores de serviços que, embora sejam mais autônomos que os empregados, não usufruem completamente desse quesito, uma vez que existe um grau moderado de direção sobre o seu labor.

Ao comentar o escólio do autor italiano acerca do assunto, Porto (2008, p. 134-135) enxerga um certo desequilíbrio no que se refere a essa modalidade de prestação laboral:

A doutrina enxergou na previsão do art. 409, §3º, do CPC, a definição de um novo tipo de relação de trabalho, que foi denominado parassubordinação. Foi GIUSEPPE SANTORO-PASSARELLI, em sua obra “Il lavoro parasubordinato”, de 1979, quem individualizou de forma mais completa essa categoria conceitual. O autor identificou uma “ratio” substancial nessa norma processual: a existência de um desequilíbrio contratual entre as partes. Defendia, assim, que a figura, embora prevista no diploma processual, tinha ampla relevância e gerava conseqüências também no plano do Direito material.

Desta feita, são características da parassubordinação a continuidade, a pessoalidade e a coordenação, ao encontro do que dispõe o Código sobredito.

Nesta senda, a continuidade se aproxima da não eventualidade, significando um vínculo estável, duradouro, havendo uma permanência na prestação do labor:

No que tange à continuidade, ela é entendida como a estabilidade, a não eventualidade e a reiteração no tempo da prestação. Não é necessária uma repetição ininterrupta de encargos, sendo suficiente, por exemplo, um único contrato de duração razoável, pois o que conta é a permanência no tempo da colaboração. Considera-se, assim, excluído o requisito no caso de execução de uma obra isolada ou episódica (PORTO, 2008, p. 136-137).

Nesse ínterim, a doutrina italiana entende que essa característica não é meramente cronológica, sendo possível auferi-la, inclusive, em prestações de duração mais curta, em decorrência do ânimo afeito à continuação, de acordo com Consolo e Luiso (1997).

A pessoalidade, por seu turno, remete à proximidade entre o trabalho prestado e o trabalhador, que deve ter uma participação direta naquele labor:

A atividade deve ser realizada pessoalmente pelo trabalhador parassubordinado, não podendo fazer uso de empregados contratados nem de subcontratações para realizar a atividade contratada. O trabalhador parassubordinado desempenha uma atividade

produtiva e profissional a partir dos seus próprios esforços, afastando todas aquelas atividades empresariais mais complexas que resultem da utilização de capital, instrumentos ou outros meios empresariais. (PESSOA, 2013, p. 52 e 53)

Em que pese a proximidade desse quesito com a personalidade inerente aos contratos empregatícios firmados no Brasil, vale salientar a possibilidade de colaboração, na medida em que um entendimento extremo acerca do assunto restringiria indevidamente o trabalho parassubordinado:

Alguns impasses podem ser encontrados na aferição dessa personalidade. O trabalhador que utiliza na execução das suas atividades a colaboração de outros sujeitos pode ser considerado parassubordinado? Esse questionamento é relevante na medida em que se aferirá que tipo de colaboração está em questão na realidade fática. O trabalhador pode sim fazer uso de colaboradores ou mero ajudantes, mas jamais empregados, ou seja, se para a realização da atividade se fizer necessário, eventualmente, a colaboração acessória de terceiros ou de familiares, isso por si só não desnaturará a figura do parassubordinado, uma vez que a realidade sociológica retrata a sua debilidade. (PESSOA, 2013, p. 53).

Assim, observa-se não haver, nesses requisitos, grandes novidades em relação ao que se entende por trabalho subordinado, residindo, todavia, a principal divergência no quesito coordenação, conquanto haja conclusões que apontem no sentido contrário:

Analisando de maneira ampla a manifestação do poder de direção do empregador, conforme defendemos no segundo capítulo deste trabalho, não vemos diferença entre subordinação e coordenação. E principalmente, não vemos diferença entre a hipossuficiência de subordinados e coordenados. Repise-se que a subordinação não é o fundamento da necessidade de proteção, mas sim um critério utilizado para identificar as relações de trabalho marcadas pela grande diferença de poder entre as partes e que, por isso, necessita da intervenção do Estado no sentido de proteger a parte mais fraca da relação. (AZEVEDO, 2016, p. 97)

No entanto, é manifesta a diferença entre os dois institutos, a qual consiste na veemência ou no grau em que exercido o poder de gerência do tomador:

Percebe-se, assim, que, no fim das contas, a distinção entre as duas hipóteses – subordinação e parassubordinação – se baseia na intensidade do poder diretivo do tomador. Quando este é mais intenso e constante, determinando em detalhes o conteúdo da prestação (além de aspectos relativos ao tempo e lugar em que esta ocorre) está-se diante da subordinação; quando o poder diretivo é menos intenso, expressando-se por meio de instruções mais genéricas, configura-se a parassubordinação. (PORTO, 2008, p. 137)

Desse modo, embora sejam conceitos com certas semelhanças, a gradação em que se exerce o poder diretivo constitui a pedra angular capaz de fazer surgir um terceiro gênero, que se localiza equidistante à autonomia e ao emprego clássico.

Ratifica isso o denominado “Trabalho Autônomo Dependente”:

Nesse último caso, novamente, pode-se estar diante de autênticos trabalhadores autônomos dependentes, aos quais não se justifica estender a proteção típica do direito do trabalho em sua integralidade. Com efeito, se tais trabalhadores ligam-se à empresa por vínculo de coordenação, sem perderem sua autonomia, mas também sem desenvolverem sua atividade mediante estrutura empresarial (e.g., valendo-se de empregados contratados), poderão ser facilmente caracterizados como parassubordinados. (BULGUERONI, 2011, p. 199).

Nesse sentido, o trabalho sofre alguns recortes para se adequar ao grupo empresarial a que coordenada, sem que haja, contudo, uma interferência acentuada sobre a prestação laboral:

*A coordenação*, mister deixar bem claro, restringe-se à adaptação do serviço prestado pelo trabalhador à dinâmica empresarial, não havendo, porém, interferência do tomador na organização do trabalho do parassubordinado. Trata-se de união de esforços visando à consecução de resultado comum, segundo uma lógica de cooperação (PRATA, 2020, p. 212).

Em decorrência disso, Bulgueroni (2011), baseada nos ensinamentos de Luisa Galantino, defende ser uma característica do trabalho sob enfoque a elevada qualificação profissional, mediante um conhecimento seguramente mais especializado, em comparação com o trabalhador subordinado.

Entretanto, em que pese se reconheça haver, na maioria dos casos, um maior aparato técnico, esse fato é mera decorrência do estilo de prestação do labor, não sendo essencial para a designação da parassubordinação, na medida em que não é suficiente para configurar a autonomia do obreiro, conforme se notou na jurisprudência analisada, sobretudo no caso da executiva de vendas e dos motoristas de aplicativo.

Nesse sentido, a especialização representa uma divergência quando comparada à relação empregatícia clássica, uma vez que tanto o motorista tem um direcionamento sobre o veículo, quanto a executiva de vendas é capaz de comandar uma certa quantidade de parceiras.

Ademais, a parassubordinação apresenta um traço não expresso, a fraqueza contratual do trabalhador, que é a causa do surgimento desse terceiro gênero, mediante a busca pela proteção a esses obreiros (ALVES, 2005).

Nessa senda, os casos retro analisados são claros ao retratarem a fragilidade da mão de obra, que se submete ao poder de direção da empresa, conforme averiguou VOLTANI (2022, p. 91), no que concerne aos critérios para a remuneração das entregas via Ifood, plataforma com algoritmo semelhante a Uber:

Conforme os relatos acima, observa-se que existem diferentes critérios de remuneração pela entrega, mesmo dentro da mesma empresa, sendo o valor objeto de reajustes a depender de circunstâncias fáticas que reduzem ou impossibilitam a operação recorrente do aplicativo e seu auferimento de receita, como a falta de entregadores, o aumento da demanda e situações climáticas.

A debilidade contratual também se estende ao caso da executiva de vendas, uma vez que chega a comandar certa rede de colaboradoras, partilhando, pois, das responsabilidades dessa atividade, sem, contudo, fazer jus a uma proteção trabalhista mínima.

Em suma, depara-se com um trabalho, de maneira geral, semelhante à relação de emprego, já que realizado de maneira pessoal, contínua e mediante a fragilidade do prestador, residindo a diferença no grau em que ocorre o exercício do poder diretivo, a qual recebe o nome de coordenação, por ser mais sutil do que a subordinação.

Nesse ínterim, a proximidade entre esses dois modos de trabalho torna injustificável o desamparo dos obreiros situados na zona cinzenta, sendo devida uma atenção especial para possíveis legislações e interpretações vindouras que porventura garantam um aparato de direitos diminutos a esses trabalhadores, o que se reputaria inconcebível, pela sobredita aproximação entre essas tipologias de labor.

#### *4.2.1 Direitos Aplicáveis aos Parassubordinados*

A doutrina italiana se divide entre a corrente que defende a aplicação, somente, dos direitos previstos em lei para esse terceiro gênero, e entre os que sustentam a expansão, via analogia, dos direitos do empregado ao parassubordinado.

Nesse ínterim, a aplicação ocorreria em decorrência da existência de fundamentos análogos, parcialmente, entre o emprego clássico e o trabalho parassubordinado (PASSARELLI, 1993).

De outro modo, a vertente dominante entende pela aplicação ao terceiro gênero somente das disposições previstas em leis específicas, relegando-se, então, as hipóteses não previstas à autonomia:

A vertente majoritária, por sua vez, sustenta que a esses trabalhadores aplicam-se apenas os direitos expressamente previstos na lei e em eventuais contratos coletivos. Os demais aspectos da relação são disciplinados pelas normas previstas para o trabalho autônomo, notadamente pelos arts. 2222 e seguintes, do CC/42. Esse foi o entendimento consagrado pela jurisprudência italiana, inclusive pela Corte Constitucional e pela Corte de Cassação, como veremos abaixo. (PORTO, 2008, p. 143).

Nesse sentido, os trabalhadores subordinados têm garantidos alguns direitos, como a aplicação do processo do trabalho (art. 409, §3º, do CPC), que foi explanada anteriormente; e o direito à aposentadoria, por meio da gestão separada do Instituto Nacional da Previdência Social (INPS), com esteio na Lei nº. 335, de 8 de agosto de 1995 (ITÁLIA, 1995, art. 2º, §26):

26. A partir de 1º de janeiro de 1996, as pessoas que habitualmente, ainda que não exclusivamente, exercem atividade autônoma, conforme o parágrafo 1º do artigo 49 do texto consolidado do imposto de renda, aprovado pelo Decreto Presidencial nº 917, de 22 de dezembro de 1986, e alterações e acréscimos posteriores, bem como os titulares de relações de colaboração coordenada e contínua, conforme o parágrafo 2º, alínea a), do artigo 49 do mesmo texto consolidado, e os responsáveis pelas vendas porta a porta, conforme o artigo 36 da Lei nº 426, de 11 de junho de 1971, são obrigados a se registrar em uma administração especial e separada no INPS, com o objetivo de estender o seguro geral obrigatório de invalidez, velhice e sobrevivência. As pessoas que receberam bolsas de estudo estão isentas dessa obrigação, limitadas à atividade em questão.

É assegurada a proteção à maternidade, com base no decreto legislativo nº. 151, de 26 de março de 2001 (ITÁLIA, 2001, art. 64):

Em matéria de proteção à maternidade, as disposições do parágrafo 16 do Artigo 59 da Lei de 27 de dezembro de 1997, n. 449, e alterações posteriores, aplicam-se às trabalhadoras mencionadas no Artigo 2, parágrafo 26, da Lei de 8 de agosto de 1995, n. 335, que não estejam registradas em outros formulários obrigatórios.

Diante disso, é evidente que o arcabouço de direitos assegurados aos parassubordinados é insuficiente para a proteção desse tipo de labor. Nesse sentido, embora a teoria aponte para a aproximação entre esses casos específicos e o emprego tradicional, o reconhecimento de um terceiro gênero, pela legislação brasileira, pode ser problemático, se não forem garantidas vantagens muito similares às do empregado.

Portanto, a contribuição teórica estrangeira sob enfoque somente pode somar para a proteção justralhista, na prática, se a proximidade entre os institutos for espelhada na coerente aproximação entre os direitos concedidos.

#### **4.3 Hipótese de Trabalho Intermitente**

Conforme visto no ponto 3.3.2, alguns magistrados têm entendido que os fatos situados na zona cinzenta devem ser acolhidos pela hipótese de trabalho intermitente, o que remete à CLT (BRASIL, 1943, art. 443, §3º):

O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

[...]

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria.

A principal diferença em relação ao vínculo empregatício clássico reside no quesito habitualidade/não eventualidade, na medida em que existem períodos com prestação de serviços intercalados com a inatividade:

Assim, algumas observações podem ser destacadas no texto supracitado: não há o estabelecimento de período mínimo de trabalho em qualquer lapso temporal; esse lapso temporal pode ser medido em horas, dias ou meses; os períodos de inatividade não são considerados como tempo à disposição do empregador; que não se aplica apenas à categoria dos aeronautas, se aplicando a qualquer outra profissional (VITOR, 2022, p. 104)

Nesse sentido, os riscos inerentes ao empreendimento são parcialmente transferidos ao empregado, já que ele passa a arcar com a sazonalidade do mercado, de maneira que a prestação ou não do serviço depende, agora, da demanda existente no setor em que prestada a tarefa (MEDEIROS, 2023).

Outrossim, o §5º do art. 452-A da Consolidação dispõe que “o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes”, de maneira que o trabalhador não receberá salário durante esse lapso, traduzindo-se essa característica em vulnerabilidade e fragilidade (MEDEIROS, 2023).

Logo, é uma forma de remuneração que muito se assemelha à dos motoristas de aplicativo, que recebem um percentual de cada corrida realizada.

Entretanto, essa modalidade não está isenta de críticas. Dentre elas, a de que o contrato de trabalho intermitente é reflexo da influência direta da figura empresarial na Reforma Trabalhista, que, por meio dos dispositivos analisados neste tópico, buscou transferir os riscos da atividade mercantil ao empregado, como forma de auferir ainda mais lucro (LEITE, 2023).

Outrossim, são restritas diversas parcelas e garantias relativas à relação empregatícia ordinária, como intervalos e descansos semanais remunerados, em decorrência da correspondência entre o estrito salário devido e o estrito trabalho prestado, de tal maneira que se instiga o empregador a não mais preencher o módulo semanal de 8 horas diárias, 44 horas semanais e 220 horas mensais (GODINHO DELGADO, 2019).

Desta feita, é necessário trazer, na íntegra, mais alguns dispositivos acerca do contrato de trabalho intermitente, a fim de analisar a sua (in)compatibilidade com o trabalho situado na zona grise (BRASIL, 1943, art. 452-A, §§1º- 4º):

O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não.  
[...]

O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência.

[...]

Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

[...]

A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

[...]

Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo.

Diante desses parágrafos, fica evidente que o poder diretivo inerente aos casos analisados, sobretudo no que se refere às plataformas, é mais abrangente, embora inexista uma convocação propriamente dita. Nesse sentido, conquanto o ponto 3.3.2 tenha relatado uma decisão da Vara do Trabalho ao encontro da hipótese da intermitência, o que foi reforçado no segundo grau, pelo TRT 7, vislumbra-se essa divergência com relação à extensão da gerência sobre o trabalhador. Nesse ínterim, observa-se que o motorista de aplicativo, em que pese não tenha sobre si um gerenciamento com intensidade suficiente para justificar uma convocação, é alvo de um controle mais amplo, na medida em que o aplicativo utiliza a ciência a respeito da avaliação, das corridas realizadas e dos cancelamentos para fomentar diretrizes ao obreiro. Por esse prisma, vê-se uma proximidade maior com o emprego subordinado, no seu contrato clássico.

O mesmo pode ser dito em relação à executiva de vendas (3.2.1), pois, não obstante não haja uma convocação propriamente dita, há o controle da empresa, o qual se manifesta pelas incumbências conferidas a essa profissional, na medida em que ela exerce uma espécie de comando sobre as demais vendedoras, sob a supervisão do empregador.

Em consequência disso, há uma relação laboral que também se aproxima do contrato de emprego clássico, pela abrangência do poder diretivo averiguada na prática.

Em que pese o trabalho situado na zona grise seja caracterizado, via de regra, pela continuidade/não eventualidade, excepcionalmente, o motorista de aplicativos, e até mesmo a executiva de vendas pode alternar entre períodos de atividade e de inatividade, configurando-se, então, o trabalho intermitente.

Em suma, essa contribuição teórica, assim como a parassubordinação, pode ocasionar a precarização do trabalho, na medida em que o obreiro passa a arcar com os riscos da variabilidade do mercado, colidindo com o princípio da alteridade, disposto na CLT (BRASIL, 1943, art. 2º), a qual dispõe que “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço”.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste trabalho, analisou-se a situação complexa a respeito dos trabalhadores situados na zona grise entre a autonomia e a subordinação, levando-se em consideração, sobretudo, as mudanças estruturais causadas pelo avanço tecnológico, o que modificou a realidade das relações de trabalho.

Em primeiro plano, expôs-se, de maneira resumida, a evolução do conceito de subordinação, que é oriundo da proeminência do empregador em relação ao empregado, dentro da relação de trabalho, o que se reverbera no poder diretivo exercido pelo primeiro. Nesse escopo, fez-se uma pequena linha evolutiva que vai do seu viés clássico, surgido a partir do capitalismo moderno, caracterizado por um poder diretivo direto, assíduo e claro, perpassando-se pelo viés objetivo da subordinação, marcado pela participação do empregado nos objetivos e fins da empresa, chegando-se até o viés estrutural, no qual o obreiro está alicerçado genericamente na dinâmica do trabalho.

Em seguida, deu-se ênfase às transformações ocorridas no cenário das relações de trabalho a partir de 1960, por terem sido o fio condutor da fase posterior de flexibilização econômica, o que facilitou a modernização da prestação de serviços, tendo sido determinante, contudo, para a precarização do labor. Nesse contexto, evidenciou-se a disseminação dos computadores de uso pessoal como sinal da evolução tecnológica, a qual impulsionou o trabalho via plataformas, o qual acarretou, por sua vez, mudanças significativas no poder diretivo exercido pelo empregador.

Dentro do mesmo capítulo, partiu-se para a análise jurisprudencial, que se iniciou com o Tema 1291 do STF, sob o qual foi denotada, inicialmente, a relevância da matéria, assim como a insegurança jurídica ocasionada pela divergência entre os julgados nos mais variados graus da Justiça do Trabalho.

Adiante, utilizando-se critérios objetivos, escolheu-se um julgado do TST, o qual versava, dentre outras questões, sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motorista e a Uber. Nessa seara, a Vara do Trabalho julgou improcedente o pedido, o qual foi julgado procedente pelo TRT, com base na subordinação algorítmica, e posteriormente julgado improcedente pela Corte Superior justralhista, sob o argumento de que o ordenamento jurídico não admitiria a forma sobredita de subordinação.

Outrossim, a análise se estendeu ao TRT 7, frisando dois casos: o da executiva de vendas, e mais um relacionado a Uber. No primeiro, a Vara do Trabalho não reconheceu o vínculo de emprego, argumentando pela inexistência de cobrança por resultados, de horário e de ponto fixo de trabalho. Em sede de RO, o Tribunal também negou a existência desse liame, conquanto

tenha reconhecido se tratar de parassubordinação. No segundo, o vínculo foi reconhecido pela Vara do Trabalho, sob o argumento de que a participação do motorista nos resultados e na dinâmica empresarial seriam suficientes para configurar a subordinação estrutural, sobretudo porque a escolha dos dias e horários, pelo motorista, configuraria o trabalho intermitente. O Tribunal confirmou esse entendimento, existindo, todavia, voto vencido entendendo pela autonomia, por considerar a Uber mera intermediária.

O último capítulo, com base nos motivos trazidos pela análise jurisprudencial, dividiu as contribuições teóricas em vertente algorítmica da subordinação; contribuição estrangeira: parassubordinação italiana; e hipótese de trabalho intermitente.

A primeira evidenciou que a tecnologia não ilide o gerenciamento, o qual, embora sutil, tem larga abrangência no contexto das plataformas, o que levou o legislador a reconhecer o controle informatizado, por meio da lei nº 12.551/2011, de tal maneira que não é razoável que se fale em trabalho autônomo. Nesse ínterim, percebeu-se a vertente algorítmica da subordinação como apta a ensejar garantias básicas a esses obreiros, por meio do reconhecimento do vínculo empregatício.

A segunda procura retratar a celeuma para além do binômio autonomia e subordinação, com um breve panorama da parassubordinação na legislação italiana. Nesse escopo, são retratadas as características principais dessa contribuição, a continuidade, a pessoalidade, a fraqueza contratual e a coordenação, com enfoque na última, por ser seu traço distintivo em relação ao emprego, apresentando-se, ainda, brevemente, os direitos conferidos aos parassubordinados, como a proteção à maternidade e a aposentadoria. Todavia, notou-se que essa vertente teórica pode ocasionar a precarização do labor, diante da garantia de poucos direitos ao trabalho parassubordinado.

A terceira tem como característica uma espécie de trabalho com períodos de serviço e períodos de inatividade, o que nem sempre é traduzido na realidade dos trabalhadores situados na zona sob enfoque. Nesse sentido, embora possa ser apta a gerar certa proteção ao obreiro, como foi visto na análise jurisprudencial, o enfraquecimento da alteridade pode gerar prejuízos significativos.

Diante disso, é possível inferir que é inconcebível a realidade de insegurança jurídica e de inexistência de direitos e garantias mínimas aos trabalhadores situados na zona grise, haja vista a proximidade entre esse tipo de labor e o vínculo empregatício. Outrossim, é inadequada a interpretação de que esses obreiros possam ser autônomos, em decorrência da demonstração clara de que o gerenciamento via algoritmos é efetivo e abrangente.

Quanto à subsunção da realidade discutida entre vínculo de emprego, por meio da subordinação algorítmica, parassubordinação ou trabalho intermitente, tem-se que as três

contribuições teóricas podem ser utilizadas a favor da proteção ao trabalhador. No entanto, reitera-se, pelas razões já mencionadas, que a parassubordinação e a hipótese de trabalho intermitente trazem uma margem maior para uma possível precarização do labor.

Em decorrência de sua temporalidade, reconhece-se a limitação deste trabalho, diante da realidade complexa em que se insere, demandando, além de um olhar detalhado acerca da contribuição estrangeira, a consciência de que a conjuntura posta envolve o papel do legislador, o cenário político, econômico e social, assim como a interpretação jurídica acerca do trabalho averiguado.

Em suma, o presente excerto não se dispõe a resolver essa problemática multiforme, prezando, todavia, pela importância do mais abrangente esclarecimento possível acerca dessa conjuntura complexa.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. Novo contrato de emprego: parassubordinação trabalhista. São Paulo: LTr, 2004.

ARAÚJO, André Eduardo Dorster. Direito do trabalho no Brasil do século XXI: repensar a subordinação diante da nova morfologia do trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/32543>. Acesso em: 11 dez. 2024.

ÁVILA, Ricardo Estevão Soares de. Relação de trabalho autônomo hipossuficiente: contribuição para uma nova exegese das relações de trabalho e extensão dos direitos fundamentais trabalhistas a trabalhadores autônomos. 2017. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, Ribeirão Preto, 2017. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/107/107131/tde-06022019-095712/>. Acesso em: 25 dez. 2024.

AZEVEDO, Flávio Alexandre Luciano de. Subordinação e parassubordinação: a proteção dos direitos fundamentais sociais nas relações de trabalho contemporâneas. 2016. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2016. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/4372>. Acesso em: 17 jun. 2025.

BARRETO, Clessiene Cuzzuol Nunes. Trabalho em plataformas digitais: os direitos fundamentais dos trabalhadores face às novas formas de subordinação e aos preceitos do trabalho digno e do trabalho decente. 2022. Dissertação (Mestrado em Direitos e Garantias Fundamentais) – Faculdade de Direito de Vitória, Vitória, 2022. Disponível em: <http://191.252.194.60:8080/handle/fdv/1265>. Acesso em: 16 jun. 2025.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 5 jun. 2025.

BRASIL. Lei nº 12.551, de 15 de dezembro de 2011. Altera o art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para equiparar os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112551.htm). Acesso em: 14 jun. 2025.

BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 1446336 (Tema 1291 da Repercussão Geral). Relator: Min. Edson Fachin. Tema pendente de julgamento. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/tema/index.asp>. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.ª REGIÃO. Processo nº 0000253-22.2024.5.07.0003. Relator: Francisco José Gomes da Silva. Assinado em: 04 set. 2024. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br> (pesquisa “0000253-22.2024.5.07.0003”). Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 7.<sup>a</sup> REGIÃO. Processo nº 0001238-19.2024.5.07.0026. Relatora: Paulo Regis Machado Botelho. Assinado em: 19 dez. 2024. Disponível em: <https://www.trt7.jus.br> (pesquisa “0001238-19.2024.5.07.0026”). Acesso em: 10 fev. 2025.

BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Processo nº 0000489-46.2024.5.13.0022. Relator: Amaury Rodrigues Pinto Junior. Julgado em: 23 abr. 2025. Publicado em: 30 abr. 2025. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 19 abr. 2025.

BULGUERONI, Renata Orsi. Trabalho autônomo dependente: experiências italiana e espanhola e a realidade brasileira. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2011. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18052012-135740/>. Acesso em: 20 jun. 2025.

CATHARINO, José Martins. Compêndio de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

CONSOLO, Cláudio; LUISO, Francesco P. Codice di procedura civile commentato. Milano: IPSOA, 1997.

COUTINHO, Raianne Liberal. A subordinação algorítmica no arquétipo Uber: desafios para a incorporação de um sistema de proteção constitucional trabalhista. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/41484>. Acesso em: 04 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

HARARI, Yuval Noah. Homo Deus: uma breve história do amanhã. 1. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2016.

ITÁLIA. Codice di procedura civile. Regio decreto 28 ottobre 1940, n. 1443. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 4 nov. 1940. Atualizado. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:regio.decreto:1940;1443>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ITÁLIA. Decreto legislativo n. 151, del 26 marzo 2001. Testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 26 mar. 2001. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:decreto.legislativo:2001;151>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ITÁLIA. Legge n. 335, dell'8 agosto 1995. Riforma del sistema pensionistico obbligatorio e complementare. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 16 ago. 1995. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1995;335>. Acesso em: 1 jul. 2025.

ITÁLIA. Legge n. 533, dell'11 agosto 1973. Disciplina delle controversie individuali di lavoro e di previdenza e assistenza obbligatorie. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 18 ago. 1973. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1973;533>. Acesso em: 1 jul. 2025.

- ITÁLIA. Legge n. 741, del 14 luglio 1959. Modificazioni al codice di procedura civile. Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana, Roma, 23 lug. 1959. Disponível em: <https://www.normattiva.it/uri-res/N2Ls?urn:nir:stato:legge:1959;741>. Acesso em: 1 jul. 2025.
- KALIL, Renan Bernardi. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Editora Edgard Blücher Ltda, 2020.
- LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 15. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2023.
- MARTINO, Anna Paola Lorusso. Intermitente, autônomo ou parassubordinado: a necessária regulação do trabalho em plataformas digitais. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://dspace.mackenzie.br/handle/10899/32544>. Acesso em: 10 març. 2025.
- MEDEIROS, Maria Eduarda Moreira de. O contrato de trabalho intermitente à luz do conceito de trabalho decente da Organização Internacional do Trabalho. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/41313>. Acesso em: 30 jun. 2025.
- PESSOA, Anna Stephanie de Brito Veiga. As relações de trabalho na era globalizada: o desafio da ampliação da tutela aos trabalhadores. 2013. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas – Área de Concentração em Direito Econômico) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/tede/4390>. Acesso em: 23 jun. 2025.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de emprego: desconstrução, reconstrução e universalização do conceito jurídico. 2008. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Minas Gerais, 2008. Disponível em: [http://bib.pucminas.br/teses/Direito\\_PortoLV\\_1.pdf](http://bib.pucminas.br/teses/Direito_PortoLV_1.pdf). Acesso em: 15 abr. 2025.
- PRATA, Marcelo Rodrigues. O princípio da “unitas multiplex” do trabalho sob demanda via aplicativos e sua regulação: prenúncio do devir das relações de trabalho pelas lentes da teoria dos sistemas. 2020. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://www.theses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-24032021-204359/>. Acesso em: 24 jan. 2025.
- RAMOS, Gleydson Bezerra. As relações laborais em plataformas digitais de trabalho localizado: gestão algorítmica, autogerenciamento subordinado e a subversão do modelo autônomo de labor. 2022. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/27077>. Acesso em: 17 mai. 2025.
- RODRIGUEZ, Américo Pla. Princípios de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.
- SALES, Rafael Henrique Dias. *A quarta revolução industrial e os impactos nos contratos de emprego*. 2023. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal do Ceará, Programa de Pós-Graduação em Direito, área de concentração Ordem Jurídica Constitucional, Fortaleza, 2023. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/71087>. Acesso em: 21 jul. 2025.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. Falso trabalho autônomo e trabalho autônomo economicamente fraco mas genuíno: duas noções em confronto. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, Milão, ano 32, n. 1, p. 103–121, 2013.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. La parasubordinazione dieci anni dopo. In: ASSOCIAZIONE LAVORO E RICERCHE (Coord.). *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*. Milano: Giuffrè, 1993.

SANTORO-PASSARELLI, Giuseppe. La parasubordinazione dieci anni dopo. In: ASSOCIAZIONE LAVORO E RICERCHE (Coord.). *Autonomia negoziale e prestazioni di lavoro*. Milano: Giuffrè, 1993, p. 77–144.

SOUZA, Jonatan Teixeira de. *Relações de trabalho: o sentido da subordinação e as novas formas de trabalho*. 2021. Dissertação (Mestrado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2021. Disponível em: <http://tede2.pucrs.br/tede2/handle/tede/9696>. Acesso em: 24 fev. 2025.

VITOR, Rodrigo Ribeiro. *Trabalho intermitente no Brasil: a desvalorização social do trabalho pela ruptura com a racionalidade econômico-social constitucional*. 2022. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24510>. Acesso em: 30 jun. 2025.

VOLTANI, Julia de Carvalho. *Estudo sobre a percepção dos entregadores por aplicativo acerca da subordinação algorítmica na contratação e distribuição de trabalhos*. 2022. Dissertação (Mestrado em Direito) – Centro de Ciências Humanas e Sociais Aplicadas, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2022. Disponível em: <http://repositorio.sis.puc-campinas.edu.br/xmlui/handle/123456789/16913>. Acesso em: 22 jun. 2025.