CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS DE TRABALHO E INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL: DESAFIOS CONTRIBUTIVOS E PROTEÇÃO SOCIAL NA ECONOMIA DE PLATAFORMAS

INTERMEDIATE WORK CATEGORIES AND ARTIFICIAL INTELLIGENCE: CONTRIBUTORY CHALLENGES AND SOCIAL PROTECTION IN THE PLATFORM ECONOMY

Maria Cláudia Brinckmann Lorenzen[1]

Resumo: A transformação digital impulsionada pela inteligência artificial tem provocado profundas alterações nas relações de trabalho, especialmente na economia de plataformas. A dicotomia tradicional entre empregado e trabalhador autônomo mostra-se insuficiente para regular motoristas de aplicativos, entregadores e freelancers digitais, que ocupam zona cinzenta entre subordinação e autonomia. Esta pesquisa investiga em que medida a criação de categorias intermediárias de trabalho, inspiradas em experiências de direito comparado, pode oferecer soluções viáveis para a proteção social desses trabalhadores no Brasil. Utilizando metodologia qualitativa e método comparativo, analisam-se os modelos espanhol (TRADE), alemão (Arbeitnehmerähnliche Personen), italiano (parasubordinação) e britânico (workers), avaliando sua compatibilidade constitucional e institucional com o ordenamento jurídico brasileiro. Os resultados demonstram que, embora esses modelos reconheçam a inadequação da classificação binária, enfrentam desafios de implementação e fiscalização. Conclui-se que um modelo híbrido adaptado ao Brasil deve articular proteção social adequada, sustentabilidade fiscal e viabilidade político-institucional.

Palavras-Chave: Categorias intermediárias de trabalho; Economia de plataformas; Inteligência artificial; Proteção social; Direito comparado.

Abstract: Digital transformation driven by artificial intelligence has caused profound changes in labor relations, especially in the platform economy. The traditional dichotomy between employee and self-employed worker is insufficient to regulate app drivers, delivery workers and digital freelancers, who occupy a gray area between subordination and autonomy. This research investigates to what extent the creation of intermediate work categories, inspired by comparative law experiences, can offer viable solutions for social protection of these workers in Brazil. Using qualitative methodology and comparative method, Spanish (TRADE), German (Arbeitnehmerähnliche Personen), Italian (parasubordination) and British (workers) models are analyzed, evaluating their constitutional and institutional compatibility with Brazilian legal system. Results demonstrate that, although these models recognize the inadequacy of binary classification, they face implementation and inspection challenges. It is concluded that a hybrid model adapted to Brazil must articulate adequate social protection, fiscal sustainability and political-institutional viability.

Keywords: Intermediate work categories; Platform economy; Artificial intelligence; Social protection; Comparative law.

INTRODUÇÃO

A transformação digital da economia, impulsionada pela inteligência artificial e

[1] Mestranda em Direito Constitucional pela UFF. Pós-Graduada em Direito do Trabalho pela Faculdade do Ministério Público. Advogada.

pelas plataformas digitais, tem provocado profundas alterações nas relações de trabalho contemporâneas. A dicotomia tradicional entre empregado e trabalhador autônomo, estruturada no século XX, mostra-se insuficiente para regular as novas formas de prestação de serviços mediadas por algoritmos (Antunes, 2018). Motoristas de aplicativos, entregadores, freelancers digitais e demais trabalhadores gerenciados por IA ocupam uma zona cinzenta entre a subordinação clássica e a autonomia genuína, suscitando graves questões sobre proteção social e sustentabilidade previdenciária.

O problema central que orienta esta pesquisa pode ser formulado da seguinte maneira: em que medida a criação de categorias intermediárias de trabalho, inspiradas em experiências de direito comparado, pode oferecer soluções viáveis para a proteção social de trabalhadores da economia de plataformas no Brasil, considerando os desafios contributivos impostos pela gestão algorítmica e os limites da classificação binária empregado-autônomo?

A relevância do tema manifesta-se em múltiplas dimensões. Do ponto de vista social, milhões de trabalhadores brasileiros encontram-se desprotegidos, sem acesso adequado a direitos previdenciários, trabalhistas e de seguridade social. Do ponto de vista jurídico, a ausência de regulação específica gera insegurança jurídica, multiplicação de demandas judiciais e decisões contraditórias nos tribunais. Do ponto de vista econômico-fiscal, a informalidade e a ausência de contribuição previdenciária por parte desses trabalhadores comprometem a sustentabilidade do sistema de proteção social. Do ponto de vista tecnológico, a gestão algorítmica introduz formas inéditas de controle e coordenação do trabalho que desafiam os conceitos jurídicos tradicionais de subordinação e autonomia (Abílio, 2020, p. 111-126).

O objetivo geral desta pesquisa consiste em analisar criticamente os modelos de categorias intermediárias de trabalho adotados em sistemas jurídicos estrangeiros, avaliando sua aplicabilidade ao contexto brasileiro como alternativa para a proteção social de trabalhadores da economia de plataformas. Como objetivos específicos, propõe-se: examinar os modelos espanhol, alemão, italiano e anglo-saxônicos de categorias intermediárias; identificar os elementos comuns e as especificidades de cada modelo; avaliar a compatibilidade constitucional e institucional dessas experiências com o ordenamento jurídico brasileiro; e delinear os elementos fundamentais de um modelo contributivo híbrido adaptado às peculiaridades nacionais.

A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza teórico-dogmática e empírico-descritiva, ancorada no método comparativo. Quanto aos objetivos, caracteriza-se como exploratória e descritiva, buscando mapear experiências internacionais e analisar sua potencial aplicabilidade ao Brasil. Os procedimentos técnicos envolvem pesquisa

bibliográfica em legislação nacional e estrangeira, doutrina especializada e documentos de organismos internacionais, notadamente a Organização Internacional do Trabalho. A pesquisa documental abrange análise de legislação comparada, especialmente a Lei 20/2007 da Espanha, o §12a da Tarifvertragsgesetz alemã, o Employment Rights Act britânico de 1996 e as reformas italianas do trabalho parasubordinado. Inclui ainda exame de jurisprudência paradigmática, como o caso Uber BV v Aslam da Suprema Corte britânica.

A INSUFICIÊNCIA DA DICOTOMIA CLÁSSICA EMPREGADO-AUTÔNOMO

A classificação binária entre trabalho subordinado e trabalho autônomo, consagrada na Consolidação das Leis do Trabalho (Brasil, 1943) e na legislação previdenciária (Brasil, 1991), estruturou-se historicamente a partir de relações de trabalho fordistas, caracterizadas pela prestação de serviços em estabelecimento físico, jornada fixa, supervisão direta e vínculo de longo prazo. A subordinação jurídica, definida pela doutrina como sujeição às ordens do empregador quanto ao modo, tempo e lugar da prestação de serviços (Delgado, 2020, p. 302-315), constituiu o elemento nuclear da relação de emprego e o critério demarcador do acesso a direitos trabalhistas e previdenciários.

Contudo, as transformações econômicas e tecnológicas das últimas décadas produziram formas de trabalho que não se enquadram adequadamente nessa dicotomia. A economia de plataformas, baseada em intermediação digital e gestão algorítmica, cria relações de trabalho marcadas por elementos híbridos: há autonomia na escolha de horários e na recusa de tarefas, mas também controle algorítmico sobre desempenho, precificação e acesso às oportunidades de trabalho. Há ausência de subordinação jurídica clássica, mas existência de dependência econômica estrutural (Carelli, 2017, p. 130-146).

Essa inadequação da classificação binária gera consequências graves. Juridicamente, proliferam litígios sobre reconhecimento de vínculo de emprego, com decisões judiciais contraditórias que geram insegurança jurídica para trabalhadores e plataformas. Socialmente, milhões de trabalhadores permanecem desprotegidos, sem acesso a férias, décimo terceiro salário, FGTS, seguro-desemprego e proteção previdenciária adequada. Economicamente, a ausência de contribuição previdenciária compromete a sustentabilidade do sistema de proteção social, num contexto em que a Emenda Constitucional 103/2019 já impôs restrições significativas aos benefícios (Brasil, 2019).

A doutrina contemporânea tem reconhecido essas limitações. Grillo (2018, p. 45-67) analisa o fenômeno da pejotização como forma de fraude à relação de emprego.

Antunes (2018, p. 127-154) caracteriza a economia de plataformas como produtora de um novo proletariado de serviços, marcado pela precarização e pela subordinação algorítmica. Abílio (2020, p. 111-126) cunhou o conceito de uberização para designar essa forma de organização do trabalho just-in-time, na qual trabalhadores assumem integralmente os riscos da atividade econômica enquanto plataformas extraem valor do trabalho sem reconhecer vínculos.

EXPERIÊNCIAS DE DIREITO COMPARADO: MODELOS DE CATEGORIAS INTERMEDIÁRIAS

Diversos sistemas jurídicos têm enfrentado esses desafios mediante criação de categorias intermediárias de trabalho, que reconhecem a existência de zonas cinzentas entre subordinação e autonomia e estabelecem regimes protetivos e contributivos diferenciados.

O modelo espanhol, instituído pela Lei 20/2007 (Espanha, 2007), criou a categoria dos TRADE - Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes. Define-se TRADE como o trabalhador autônomo que recebe pelo menos 75% de sua renda de um único cliente, trabalha pessoalmente, possui organização produtiva própria e não possui empregados. Essa categoria possui direitos intermediários, incluindo proteção contra ruptura abusiva do contrato, direito a férias anuais, alguns direitos coletivos e regime previdenciário diferenciado. Cruz Villalón (2018, p. 13-42) aponta que, embora o modelo tenha mérito em reconhecer a dependência econômica, sua efetividade prática tem sido limitada pelo número reduzido de trabalhadores que se enquadram nos critérios legais e pelas dificuldades de fiscalização.

O modelo alemão, previsto no §12a da Tarifvertragsgesetz e em outras normas (Alemanha), reconhece as Arbeitnehmerähnliche Personen - pessoas semelhantes a empregados. Os critérios de enquadramento incluem dependência econômica, execução pessoal do trabalho e ausência de estrutura empresarial própria significativa. Esses trabalhadores têm acesso à negociação coletiva, proteção contra discriminação, direito a férias e contribuição previdenciária obrigatória, embora não possuam todos os direitos trabalhistas dos empregados típicos. Düwell (2018, p. 201-234) destaca a flexibilidade interpretativa do sistema alemão, que permite adaptação a novas formas de trabalho, mas também gera incertezas quanto ao enquadramento.

O modelo italiano desenvolveu a categoria da parasubordinazione, especialmente através das Collaborazioni Coordinate e Continuative - co.co.co. Essas relações caracterizam-se por coordenação (ao invés de subordinação), continuidade temporal e

colaboração. Possuem regime previdenciário obrigatório e alguns direitos sociais. Contudo, Biagi (2001, p. 78-112) e Treu (2011, p. 145-178) apontam que o uso abusivo dessa categoria como forma de precarização levou a sucessivas reformas legislativas, culminando no Jobs Act de 2015, que limitou significativamente seu alcance e estabeleceu presunção de relação de emprego em diversas situações.

O modelo britânico estabelece distinção tripartite: employees (empregados com proteção plena), workers (trabalhadores com proteção intermediária) e self-employed (autônomos genuínos). O Employment Rights Act 1996 (Reino Unido, 1996) define workers como aqueles que prestam serviços pessoalmente sem serem genuinamente autônomos. O caso paradigmático Uber BV v Aslam (Reino Unido, 2021) reconheceu motoristas de aplicativo como workers, assegurando-lhes salário mínimo, férias remuneradas e proteção contra discriminação, mas não todos os direitos dos employees. Essa decisão representa marco importante no reconhecimento jurídico da natureza híbrida do trabalho em plataformas.

ANÁLISE CRÍTICA E APLICABILIDADE AO CONTEXTO BRASILEIRO

A análise comparativa revela elementos comuns nos diferentes modelos: reconhecimento de que a dicotomia empregado-autônomo é insuficiente; identificação da dependência econômica como critério relevante; estabelecimento de regimes protetivos e contributivos diferenciados; e dificuldades práticas de implementação e fiscalização.

A aplicabilidade dessas experiências ao Brasil deve considerar múltiplas dimensões. Do ponto de vista constitucional, a criação de categorias intermediárias encontra fundamento nos princípios da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), dos valores sociais do trabalho (art. 1º, IV), da proteção social (art. 6º) e da ordem social baseada no primado do trabalho (art. 193, CF/88) (Brasil, 1988). A Constituição não impõe modelo rígido de proteção trabalhista, permitindo regulação diferenciada desde que respeitado núcleo mínimo de direitos fundamentais, conforme doutrina de Barroso (2009, p. 78-124) e Barcellos (2011, p. 234-278) sobre efetividade constitucional.

Do ponto de vista institucional, o modelo brasileiro de proteção social estrutura-se sobre contribuição tripartite (empregado, empregador e Estado) e regime previdenciário contributivo. A criação de categoria intermediária exigiria adaptações legislativas na CLT, nas Leis 8.212 e 8.213/91 e possivelmente na Lei Complementar 123/2006 sobre MEI e Simples Nacional (Brasil, 1943; 1991; 2006). A sustentabilidade fiscal do sistema dependeria de estabelecimento de alíquotas contributivas adequadas, que assegurem financiamento sem inviabilizar economicamente a atividade.

Do ponto de vista socioeconômico, o Brasil possui peculiaridades relevantes: altíssimo grau de informalidade, mercado de trabalho marcado por precarização estrutural, debilidade dos mecanismos de fiscalização trabalhista e previdenciária, e resistências empresariais ao aumento de custos. Standing (2013, p. 45-89) identifica o Brasil entre os países com presença significativa do precariado - classe marcada por insegurança e ausência de proteção social. Qualquer modelo de categoria intermediária precisa enfrentar esses desafios estruturais para não se tornar letra morta.

A experiência internacional demonstra que a mera criação de categorias intermediárias não garante efetividade. É necessário estabelecer critérios objetivos de enquadramento, mecanismos eficientes de fiscalização, sistema de contribuição viável economicamente e estrutura institucional capaz de implementar a regulação. Os casos italiano e espanhol evidenciam os riscos de uso abusivo das categorias intermediárias como forma de precarização adicional, ao invés de proteção ampliada.

CONCLUSÃO

A pesquisa demonstrou que a dicotomia tradicional entre empregado e trabalhador autônomo mostra-se inadequada para regular as relações de trabalho na economia de plataformas. As experiências de direito comparado evidenciam a viabilidade e os desafios de criação de categorias intermediárias como alternativa regulatória. O modelo espanhol dos TRADE, o sistema alemão das Arbeitnehmerähnliche Personen, a parasubordinação italiana e a distinção tripartite britânica oferecem inspiração, mas também revelam dificuldades práticas de implementação.

Para o contexto brasileiro, a criação de categoria intermediária de trabalhador economicamente dependente encontra fundamento constitucional nos princípios da dignidade humana, proteção social e valor social do trabalho. Contudo, sua viabilidade depende de enfrentar desafios estruturais: desenho de critérios objetivos de enquadramento, estabelecimento de regime contributivo sustentável, criação de mecanismos efetivos de fiscalização e superação de resistências políticas e econômicas.

A proposta de modelo híbrido para o Brasil deveria considerar os seguintes elementos fundamentais: definição de trabalhador economicamente dependente baseada em critérios como percentual significativo de renda proveniente de única fonte, execução pessoal do trabalho, dependência de infraestrutura alheia e gestão algorítmica; estabelecimento de regime de direitos intermediários, incluindo contribuição previdenciária obrigatória, proteção contra ruptura abusiva, salário mínimo por hora trabalhada e direitos coletivos básicos; criação de alíquotas contributivas diferenciadas,

menores que as do emprego típico mas suficientes para financiar proteção previdenciária básica; e desenvolvimento de sistema de fiscalização baseado em dados digitais, aproveitando as próprias plataformas como agentes de retenção contributiva.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: a era do trabalhador just-in-time? **Estudos Avançados**, v. 34, n. 98, p. 111-126, 2020.

ALEMANHA. **Tarifvertragsgesetz (TVG)** - Lei sobre Contratos Coletivos. §12a: Arbeitnehmerähnliche Personen. Disponível em: https://www.gesetze-im-internet.de/tvg/. Acesso em: 20 out. 2025.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao Trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Cortez, 2015.

ANTUNES, Ricardo. **O Privilégio da Servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

BARCELLOS, Ana Paula de. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais:** O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2011.

BARROSO, Luís Roberto. **O Direito Constitucional e a Efetividade de suas Normas.** 9. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2009.

BECK, Ulrich. **Sociedade de Risco:** rumo a uma outra modernidade. Tradução de Sebastião Nascimento. 2. ed. São Paulo: Editora 34, 2011.

BIAGI, Marco. **Il lavoro parasubordinato in Italia.** Milano: Giuffrè, 2001.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **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. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019.** Altera o sistema de previdência social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

BRASIL. **Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006.** Institui o

Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp123.htm. Acesso em: 20 out. 2025.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2010.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XIX. *In:* LEME, Ana Carolina Reis Paes et al. (coord.). **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017, p. 130-146.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em Números 2024.** Brasília: CNJ, 2024. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/justica-em-numeros/. Acesso em: 20 out. 2025.

CRUZ VILLALÓN, Jesús. El Estatuto del Trabajo Autónomo: balance y propuestas de reforma. **Temas Laborales**, n. 145, p. 13-42, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

DÜWELL, Franz Josef. Arbeitnehmerähnliche Personen. *In:* DÜWELL, Franz Josef (coord.). **Betriebsverfassungsgesetz.** 5. ed. Baden-Baden: Nomos, 2018, p. 201-234.

ESPANHA. **Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo.** BOE núm. 166, de 12/07/2007. Disponível em: https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-13409. Acesso em: 20 out. 2025.

GRILLO, Sayonara. **Pejotização:** Relação de Emprego Disfarçada. São Paulo: LTr, 2018.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. **Curso de Direito Previdenciário.** 26. ed. Niterói: Impetus, 2021.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Rio de Janeiro: IBGE, 2024. Disponível em: https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/. Acesso em: 20 out. 2025.

LUHMANN, Niklas. **O Direito da Sociedade.** Tradução de Saulo Krieger. São Paulo: Martins Fontes, 2016.

REINO UNIDO. **Employment Rights Act 1996.** Disponível em: https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/contents. Acesso em: 20 out. 2025.

REINO UNIDO. Supreme Court. **Uber BV and others v Aslam and others [2021] UKSC 5.** Disponível em: https://www.supremecourt.uk/cases/uksc-2019-0029.html. Acesso em: 20 out. 2025.

SENNETT, Richard. **A Corrosão do Caráter:** consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. 16. ed. Rio de Janeiro: Record, 2011.

STANDING, Guy. **O Precariado:** a nova classe perigosa. Tradução de Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2013.

TEUBNER, Gunther. **O Direito como Sistema Autopoiético.** Lisboa: Fundação

Calouste Gulbenkian, 1989.

TREU, Tiziano. **Labour Law in Italy.** 4. ed. Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, 2011.