

UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO
Departamento de Direito

Laura Maria de Souza Saldanha

**O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE PRODUÇÃO DE CONTEÚDO
DO TIPO “WEBCANS DO SEXO”: uma análise dos desafios e perspectivas na proteção
jurídico-laboral dos produtores de conteúdo digital adulto.**

Ouro Preto
2024

Laura Maria de Souza Saldanha

O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE PRODUÇÃO DE CONTEÚDO DO TIPO “WEBCANS DO SEXO”: uma análise dos desafios e perspectivas na proteção jurídico-laboral dos produtores de conteúdo digital adulto.

Monografia apresentada ao curso de Direito, da Universidade Federal de Ouro Preto, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Amauri César Alves

Área de Concentração: Direito do Trabalho

Ouro Preto

2024



FOLHA DE APROVAÇÃO

Laura Maria de Souza Saldanha

O TRABALHO NAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE PRODUÇÃO DE CONTEÚDO DO TIPO 'WEBCANS DO SEXO': uma análise dos desafios e perspectivas na proteção jurídico-laboral dos produtores de conteúdo digital adulto

Monografia apresentada ao Curso de Direito da Universidade Federal
de Ouro Preto como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito

Aprovada em 08 de abril de 2025

Membros da banca

Prof. Dr. Amauri Cesar Alves - Orientador(a) Universidade Federal de Ouro
Preto Profa. Roberta Castro Lana - PPGD/UFOP
Yuri Viana Nery de Siqueira - PPGD/UFOP

Amauri Cesar Alves, orientador do trabalho, aprovou a versão final e autorizou seu depósito na Biblioteca Digital
de Trabalhos de Conclusão de Curso da UFOP em 17/04/2025



Documento assinado eletronicamente por **Amauri Cesar Alves, PROFESSOR DE
MAGISTERIO SUPERIOR**, em 17/04/2025, às 14:23, conforme horário oficial de Brasília, com
fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site
[http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?
acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0](http://sei.ufop.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0), informando o código verificador **0898207** e
o código CRC **73A5BB8A**.

DEDICATÓRIA

Nas palavras de Oswaldo Montenegro, “*Pois metade de mim é amor, e a outra metade também*”.

E é nesse amor que me encontro e me transbordo.

Dedico este trabalho aos meus pais, Antônio e Letícia, à minha irmã, Camila, que são a essência do meu afeto, o alicerce dos meus dias e a outra metade do meu coração.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, que soprou sobre mim a coragem e iluminou meus passos, permitindo que sonhos tão grandiosos se tornassem realidade.

Ao meu pai, Antônio, que me ensinou a não enxergar limites, apenas horizontes. Com ele aprendi que, ao final de uma longa estrada de luta e dedicação, sempre haverá um brilho à espera.

À minha mãe, Leticia, meu porto seguro. Nos momentos em que estremei, foi sua presença firme que me ancorou, impedindo-me de cair.

À minha irmã, Camila, farol e inspiração, que com sua força e sabedoria me guiou e continua a me orientar pelos caminhos da vida.

Aos meus amigos, em especial Pedro e Samanta, que completam meu riso e fazem da caminhada uma bela história compartilhada.

Ao meu amor, que me mostrou que o coração sempre pode encontrar novas formas de amar.

Aos meus professores e, especialmente, ao meu orientador, que moldaram minha jornada e ampliaram meus horizontes. Este trabalho é reflexo do conhecimento que me foi confiado e da transformação que vivi sob sua orientação.

À Universidade Federal de Ouro Preto e a todas as instituições de ensino público deste país, a quem dedico minha trajetória acadêmica. A vocês, que sustentam o sonho de tantos, deixo minha gratidão eterna. Hoje, mais um filho da educação pública voou longe e tocou o sol.

RESUMO

Este trabalho tem como foco a análise das relações de trabalho nas plataformas digitais de produção de conteúdo adulto, especificamente aquelas que operam com câmeras de sexo ao vivo, como as chamadas "webcams do sexo". Essas plataformas emergiram como um novo fenômeno no universo digital, proporcionando uma forma de trabalho que combina flexibilidade, autonomia e uma estrutura de subordinação algorítmica. O objetivo da pesquisa é entender de que maneira a subordinação algorítmica, imposta pelo controle de plataformas sobre a jornada de trabalho, remuneração e desempenho dos trabalhadores, pode caracterizar um vínculo empregatício, especialmente quando se consideram as peculiaridades dessa forma de trabalho. A partir da análise das condições impostas pelas plataformas de sexo ao vivo, o trabalho examina as interações entre as características de subordinação digital, como a vigilância algorítmica e os sistemas de avaliação de performance, e os elementos tradicionais que definem o vínculo empregatício, como subordinação, pessoalidade e habitualidade. Além disso, o estudo aborda as implicações jurídicas dessa forma de trabalho, destacando os desafios legais e sociais para o reconhecimento dos direitos trabalhistas dos indivíduos que atuam nessas plataformas. Por fim, o trabalho propõe reflexões sobre a necessidade de uma atualização das normas trabalhistas para assegurar a proteção dos direitos dos trabalhadores em um mercado cada vez mais dominado pela tecnologia, onde as formas tradicionais de subordinação e controle no ambiente de trabalho se transformam.

Palavras-Chave: plataformas digitais; webcams do sexo; subordinação algorítmica; vínculo de emprego; subordinação.

ABSTRACT

This study focuses on analyzing labor relations within digital platforms for adult content production, specifically those that operate with live sex webcams, often referred to as "sex webcams." These platforms have emerged as a new phenomenon in the digital world, offering a form of work that combines flexibility, autonomy, and an algorithmic structure of subordination. The aim of the research is to understand how algorithmic subordination, imposed by the platforms' control over workers' schedules, remuneration, and performance, may characterize an employment relationship, especially when considering the unique aspects of this type of work. Through the analysis of the conditions imposed by live sex platforms, this work examines the interactions between digital subordination features, such as algorithmic surveillance and performance evaluation systems, and the traditional elements that define an employment relationship, such as subordination, personal service, and habituality. Additionally, the study addresses the legal implications of this form of work, highlighting the legal and social challenges in recognizing the labor rights of individuals working on these platforms. Finally, the work proposes reflections on the need for an update of labor laws to ensure the protection of workers' rights in a market increasingly dominated by technology, where traditional forms of subordination and control in the workplace are transforming.

Keywords: digital platforms, sex webcams, algorithmic subordination, employment relationship, subordination

LISTA DE ABREVEATURAS E SIGLAS

ALGT – Algoritmo

CE – Código Europeu

CF – Constituição Federal

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CNJ – Conselho Nacional de Justiça

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

DEJT – Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho

IA – Inteligência Artificial

MEI – Microempreendedor Individual

MPMG – Ministério Público de Minas Gerais

OIT – Organização Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

STF – Supremo Tribunal Federal

TST – Tribunal Superior do Trabalho

TRT – Tribunal Regional do Trabalho

WEBCAM – Plataforma digital de transmissão de vídeos ao vivo

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	10
2.	ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DO EMPREGO E DO TRABALHO PLATAFORMIZADO.....	13
2.1.	Requisitos de caracterização do emprego celetista:.....	13
2.2.	Subordinação algorítmica na economia da tecnologia digital	37
3.	PLATAFORMAS DIGITAIS DE CONTEÚDO ADULTO: UMA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO COMO TRABALHO E/OU EMPREGO ..	39
3.1.	Experiências fáticas no Brasil sobre plataformas digitais de conteúdo adulto	39
3.2.	Possibilidades ou impossibilidades de caracterização da apresentação como trabalho.....	42
3.3.	Possibilidades ou impossibilidades de caracterização da apresentação como emprego	45
4.	CONCLUSÕES.....	48
	REFERÊNCIAS.....	50

1. INTRODUÇÃO

A evolução tecnológica e a ascensão das plataformas digitais transformaram profundamente as relações de trabalho nas últimas décadas. Modelos tradicionais, como a subordinação direta entre empregador e empregado, deram lugar a novas formas de intermediação e organização do trabalho, mediadas por plataformas como Uber, iFood, 99, entre outras. Essas plataformas, frequentemente apresentadas como facilitadoras do trabalho autônomo, têm sido alvo de intensos debates jurídicos devido à natureza do controle exercido sobre os trabalhadores. Em particular, a subordinação algorítmica – ou seja, o controle do trabalho através de algoritmos e sistemas automatizados – tem se mostrado um fator crucial na reconfiguração do vínculo empregatício, suscitando dúvidas sobre a real autonomia dos trabalhadores envolvidos nessas plataformas. A grande questão que emerge deste cenário é se a subordinação algorítmica, que molda as condições de trabalho e influencia diretamente as atividades desempenhadas pelos trabalhadores, pode ser entendida como uma forma de subordinação jurídica que caracteriza o vínculo empregatício.

Este estudo se propõe a investigar as implicações jurídicas da subordinação algorítmica no contexto das plataformas digitais, com o objetivo de compreender até que ponto as relações de trabalho nessas plataformas podem ser qualificadas como vínculo de emprego, à luz dos preceitos estabelecidos pelo direito do trabalho tradicional. O problema de pesquisa que orienta a investigação é: “A subordinação algorítmica nas plataformas digitais configura vínculo empregatício ou caracteriza uma relação autônoma de trabalho?”. A hipótese central levantada neste trabalho é que, apesar da configuração aparentemente autônoma das relações de trabalho nas plataformas digitais, a subordinação algorítmica imposta pelas empresas pode ser suficientemente determinante para caracterizar, em muitos casos, um vínculo empregatício, considerando a presença de elementos como controle sobre o tempo de trabalho, condições de remuneração e a organização das atividades realizadas.

A relevância deste tema é incontestável, pois o direito do trabalho se vê diante de um cenário que exige sua adaptação a novas formas de organização laboral, sem perder de vista a necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores. Embora o avanço das tecnologias tenha promovido a flexibilização e a descentralização das relações de trabalho, isso também tem gerado novas formas de precarização e insegurança laboral. O desafio está em encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica, que oferece flexibilidade e liberdade

para os trabalhadores, e a garantia de direitos fundamentais, como remuneração justa, segurança no trabalho e condições adequadas de trabalho. Portanto, este estudo justifica-se pela urgência de uma reflexão crítica sobre o impacto da subordinação algorítmica nas relações de trabalho, buscando identificar a necessidade de atualização das normas trabalhistas, para que estas contemplem as particularidades do trabalho digital e, ao mesmo tempo, assegurem a proteção dos direitos dos trabalhadores. A metodologia adotada neste trabalho é essencialmente qualitativa, com uma abordagem dedutiva. A pesquisa se baseia, primordialmente, em revisão bibliográfica e análise documental. A revisão bibliográfica abrange as principais doutrinas que discutem o vínculo empregatício, a subordinação algorítmica e as novas formas de organização do trabalho no contexto digital. Serão consultados, ainda, estudos que tratam das transformações nas relações de trabalho, especialmente no que se refere à subordinação algorítmica e à aplicação dos elementos constitutivos do vínculo de emprego (subordinação, habitualidade, pessoalidade e onerosidade) às novas formas de trabalho. A análise documental focará em decisões jurisprudenciais relevantes, especialmente as emitidas pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), que tratam da caracterização do vínculo empregatício em relações mediadas por plataformas digitais. Além disso, será realizada uma análise crítica de acórdãos recentes que abordam a subordinação algorítmica, de modo a entender como a jurisprudência tem enfrentado essa questão.

O marco teórico deste estudo baseia-se, principalmente, em autores consagrados no Direito do Trabalho, como Mauricio Godinho Delgado e Amauri César Alves, cujas obras abordam os conceitos clássicos da disciplina. A análise da subordinação algorítmica será fundamentada em contribuições contemporâneas de pesquisadores que investigam os impactos das tecnologias emergentes sobre a autonomia e a subordinação dos trabalhadores. Nesse contexto, destacam-se os estudos de Rosane Garaiau e Paulo Cesar Baria de Castilho, que analisam a precarização do trabalho nas plataformas digitais, sendo essenciais para o embasamento teórico desta pesquisa.

Este trabalho visa, portanto, não apenas compreender a dinâmica da subordinação algorítmica nas plataformas digitais, mas também contribuir para o debate sobre a evolução do direito do trabalho no contexto das novas formas de organização do trabalho. O objetivo é avaliar de que maneira a subordinação algorítmica pode ser interpretada no âmbito jurídico e quais são os caminhos possíveis para que a legislação trabalhista acompanhe essas transformações, sem deixar de garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além

disso, ao longo do estudo, buscar-se-á oferecer subsídios para uma reflexão crítica sobre a eficácia da legislação vigente e as possíveis reformas necessárias para lidar com os desafios impostos pelo trabalho digital.

Por fim, espera-se que a pesquisa demonstre que, embora as plataformas digitais apresentem uma estrutura de trabalho aparentemente flexível e autônoma, a subordinação algorítmica exerce um controle efetivo sobre as condições de trabalho, o que pode, em diversas situações, configurar vínculo empregatício. A análise proposta, portanto, não apenas contribui para a compreensão teórica do fenômeno, mas também busca apresentar soluções práticas para o reconhecimento jurídico adequado das novas formas de trabalho, visando garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário em constante transformação.

2. ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS CARACTERIZADORES DO EMPREGO E DO TRABALHO PLATAFORMIZADO.

O avanço tecnológico e a ascensão das plataformas digitais remodelaram significativamente as relações de trabalho, exigindo uma revisão dos elementos tradicionais caracterizadores do vínculo empregatício. Por sua vez, o trabalho plataformado, caracterizado pela intermediação entre prestadores de serviço e tomadores através de plataformas digitais, traz desafios jurídicos que demandam uma análise aprofundada sob a perspectiva do Direito do Trabalho.

Assim sendo, este capítulo examina os elementos fático-jurídicos que diferenciam o emprego tradicional do trabalho plataformado, com ênfase nos requisitos celetistas, na subordinação jurídica e na subordinação algorítmica.

2.1. Requisitos de caracterização do emprego celetista:

A relação de emprego no ordenamento jurídico brasileiro está fundamentada no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, que define: “considera-se empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”¹.

Desse modo, depreende-se que há cinco elementos fático-jurídicos essenciais que ensejam a configuração do vínculo empregatício: “o trabalho por pessoa natural, a pessoalidade, a não-eventualidade, a onerosidade, e a subordinação”², que podem ser classificados conforme as lições do professor Amauri Cesar Alves, em seu livro “Manual de Direito do Trabalho”³, como:

Trabalho por pessoa natural: [...] para que seja reconhecido como empregado, o trabalhador ao prestar seus serviços a um contratante deve ser necessariamente pessoa natural;

Pessoalidade: [...] o trabalhador, para que seja reconhecido como empregado, prestará pessoalmente o trabalho a ele confiado, sem que se faça substituir constantemente e sem a autorização expressa de seu empregador, sob pena de não restar fixado o vínculo empregatício;

¹ BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Artigo 3. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Lex: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

² ALVES, Amauri Cesar. Curso de Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Editora RTM. 2023, p. 91.

³ Ibid., p. 91 - 98.

Não-eventualidade: (...) o trabalhador (empregado) deve prestar seus serviços de modo não episódico e em caráter de permanência, independentemente do número de dias em que trabalha para o contratante;

Onerosidade: (...) onerosidade é requisito do emprego, de caráter sinalagmático e também social, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho (ou disponibilidade) ou ainda pela intenção de receber algo em troca da disposição de sua força produtiva, de tempo de vida ou saber-lazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato, que pode ser entregue diretamente pelo contratante, por outra pessoa estranha à relação de trabalho ou mesmo pelo contratado aquele, desde que no contexto econômico da avença laborativa, podendo se revelar também como instrumento efetivo de exercício do poder no contrato mantido;

Subordinação: (...) é a situação jurídica na qual o empregado se submete às ordens diretas de seu empregador no que concerne ao modo da prestação laborativa.

Portanto, pode-se concluir que, ao reconhecer a configuração do vínculo empregatício, estabelece-se uma relação de emprego regida pelas normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), assegurando ao trabalhador as proteções e garantias previstas no Direito do Trabalho.

Entretanto, o desafio contemporâneo está em aplicar esses elementos às relações laborais no trabalho plataformado, onde a figura do empregador se esconde atrás de uma interface tecnológica.

Assim, tanto a jurisprudência quanto a doutrina têm discutido se motoristas de aplicativos, entregadores de delivery e outros trabalhadores inseridos no contexto das plataformas digitais, incluindo os produtores de conteúdo adulto em plataformas conhecidas como "webcams do sexo" — que constituem o foco deste estudo —, preenchem os requisitos caracterizadores do vínculo empregatício.

Isso pois, no trabalho mediado por plataformas frequentemente há alegação de **autonomia do trabalhador**, na medida em que ele pode escolher horários e aceitar ou recusar determinadas atividades. No entanto, essa autonomia é relativa, uma vez que algoritmos definem preferências por trabalhadores com maior disponibilidade e melhores avaliações, criando uma dependência econômica e uma subordinação indireta.

Nesse sentido, o Procurador do Trabalho, Renan Kalil⁴, enfatiza:

[...] para que seja possível continuar trabalhando para as empresas, os trabalhadores devem manter uma média alta; uma média inferior ao patamar estabelecido pela empresa acarreta punições, que vão desde a suspensão até a exclusão definitiva do cadastro.

⁴KALIL, Renan. O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniao/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>

Desse modo, o desafio atual consiste em adaptar os critérios tradicionais de caracterização do vínculo empregatício às novas relações laborais mediadas por plataformas digitais.

Assim, esse novo cenário levou ao desenvolvimento do conceito de *subordinação algorítmica*, que refere-se à submissão direta dos trabalhadores às determinações de algoritmos, abrangendo aqueles que utilizam plataformas digitais como intermediadoras para a realização de seus serviços⁵.

Nesse viés, destaca-se os ensinamentos de Rosane Gariau sobre a subordinação digital⁶:

Na gênese da organização do trabalho por meio das plataformas digitais encontra-se o algoritmo que tudo comanda: ele distribui o trabalho, impõe o preço final do produto, ou seja, a tarifação, conforme a evolução das condições de oferta e procura do mercado. Além de controlar o trabalhador por meio de geolocalização e de instituir um sistema de pontuação que orienta e determina a execução das atividades. Sem olvidar que esse trabalho é constantemente supervisionado e avaliado pelo cliente.

Com isso, a Jurisprudência dos Tribunais do Trabalho, já começa a reconhecer a existência de vínculo empregatício em situações onde há controle por meio de aplicativos, metas estabelecidas indiretamente e restrição de acesso à plataforma em caso de descumprimento de regras, passemos à análise de algumas delas.

Em primeiro plano, analisaremos a decisão proferida pela 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sob a relatoria do juiz convocado Márcio Toledo Gonçalves, reconheceu a existência de vínculo empregatício entre um trabalhador e a plataforma digital intermediadora dos serviços. O principal fundamento da decisão foi a comprovação da presença simultânea dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, conforme estabelecido nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT): pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica.

O relator destacou que, embora a plataforma alegasse conferir autonomia ao trabalhador, os elementos fáticos do caso indicavam o contrário. A pessoalidade foi reconhecida, pois o trabalhador prestava os serviços de forma direta, sem possibilidade de substituição. A não-eventualidade se fez presente, uma vez que o trabalho era realizado de forma contínua e essencial à atividade da plataforma, o que descaracteriza eventualidade ou

⁵ GARIAU, Rosane. Precarização e direito do trabalho: quid novi? Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 85, nº 4, out/dez 2019, p. 131-132.

⁶ Ibid., p. 131-132.

prestação ocasional de serviço. Além disso, a onerosidade foi constatada na medida em que o trabalhador recebia contraprestação financeira pela atividade desempenhada, sendo remunerado com base nas diretrizes e valores definidos unilateralmente pela plataforma.

O ponto central da decisão foi a subordinação algorítmica, caracterizada pelo controle indireto exercido pela plataforma por meio de sistemas automatizados. O relator ressaltou que a empresa possuía poder diretivo e disciplinar sobre os trabalhadores, utilizando algoritmos para monitoramento de desempenho, distribuição de tarefas e aplicação de sanções, incluindo a possibilidade de desligamento da plataforma. Segundo a decisão, ainda que o trabalhador tivesse certo grau de flexibilidade na aceitação de serviços, essa liberdade era mitigada pela influência dos algoritmos, que priorizavam ou penalizavam os trabalhadores de acordo com padrões predefinidos.

Dessa forma, a relatoria concluiu que os elementos essenciais da relação de emprego estavam configurados, reforçando que o modelo de gestão da plataforma não afastava a subordinação, mas apenas a mascarava sob uma roupagem de autonomia. Com base nisso, o reconhecimento do vínculo empregatício foi considerado imprescindível para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas e evitar a precarização das relações laborais no contexto digital. Observe:

RELAÇÃO DE EMPREGO. TRABALHO INTERMEDIADO POR PLATAFORMAS DIGITAIS. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. PODER DIRETIVO E DISCIPLINAR. O reconhecimento da relação de emprego exige o preenchimento dos requisitos estabelecidos nos artigos 2º e 3º da CLT, quais sejam: trabalho prestado por pessoa física, com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. A reunião concomitante dos elementos fáticos e jurídicos enseja a configuração do vínculo empregatício. ***In casu, ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, ante a quantidade de requisitos que apontam a efetiva existência de subordinação algorítmica, com poder diretivo e disciplinar por parte da demandada.*** Reconhecida a configuração do vínculo de emprego. (TRT-3 - ROT: XXXXX20225030165, Relator: Convocado Marcio Toledo Goncalves, Data de Julgamento: 17/10/2023, Decima Primeira Turma).

Por fim, analisaremos uma decisão proferida pela Sétima Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), sob a relatoria da desembargadora Carina Rodrigues Bicalho, reconheceu o vínculo empregatício entre um motorista e a 99 Motoristas. O cerne da decisão baseia-se no princípio da primazia da realidade, segundo o qual o que define uma relação de emprego não é a forma como as partes a denominam, mas sim a realidade dos fatos

que a compõem. Dessa forma, mesmo que a relação tenha sido formalmente apresentada como autônoma, os elementos fático-jurídicos demonstraram a existência de um vínculo empregatício.

No mérito, a relatora destacou que a subordinação jurídica é o elemento essencial do contrato de trabalho e, sem ela, não há vínculo empregatício. Com o avanço tecnológico, a subordinação clássica — baseada no comando direto do empregador — deu lugar à subordinação algorítmica, que se caracteriza pelo controle indireto exercido por meio de sistemas informatizados. Para reforçar essa tese, a relatora citou o parágrafo único do artigo 6º da CLT, que equipara os meios telemáticos e informatizados de comando e supervisão aos meios diretos de controle do trabalho alheio.

Na análise do caso, ficou evidente que a 99 Motoristas codifica o comportamento dos motoristas através da programação de seu algoritmo, que armazena e executa as estratégias de gestão da empresa. Dessa forma, o funcionamento da plataforma impõe regras operacionais, direciona as atividades dos motoristas, condiciona sua visibilidade dentro do aplicativo e estabelece critérios para a distribuição de corridas. Ainda que o trabalhador tenha a opção de aceitar ou recusar viagens, a decisão demonstrou que essa autonomia é relativa, uma vez que o próprio algoritmo penaliza motoristas que recusam muitas solicitações, limitando seu acesso a futuras oportunidades de trabalho.

Além da subordinação, a decisão reconheceu a presença dos demais requisitos do vínculo empregatício, conforme o artigo 3º da CLT. A personalidade ficou caracterizada pelo fato de que o motorista precisa estar cadastrado na plataforma e não pode ser substituído por terceiros. A não-eventualidade foi demonstrada pela prestação contínua de serviços ao longo do tempo, e a onerosidade ficou evidente pelo repasse dos valores das corridas ao motorista, ainda que a empresa fique com uma porcentagem do montante pago pelo passageiro.

Diante dessas constatações, a relatora concluiu que a relação entre o motorista e a 99 Tecnologia se enquadra no modelo de emprego tradicional, ainda que mediada por novas tecnologias. O controle exercido pelo algoritmo configura um poder diretivo capaz de determinar as condições de trabalho do motorista, caracterizando uma subordinação algorítmica, e, conseqüentemente, a existência de vínculo empregatício. Assim, a decisão reafirma a necessidade de adaptar a legislação trabalhista às novas realidades do trabalho digital e garantir a proteção dos trabalhadores que operam sob essas condições. Atente-se:

RECURSO ORDINÁRIO. 99 TECNOLOGIA. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. O

contrato de trabalho pode estar presente mesmo quando as partes dele não tratarem ou quando aparentar cuidar-se de outra modalidade contratual. O que importa, para o ordenamento jurídico trabalhista, é o fato e não a forma com que o revestem - princípio da primazia da realidade sobre a forma. No caso da subordinação jurídica, é certo se tratar do coração do contrato de trabalho, elemento fático sem o qual o vínculo de emprego não sobrevive, trazendo consigo acompanhar a construção e evolução da sociedade. **A Lei, acompanhando a evolução tecnológica, expandiu o conceito de subordinação clássica ao dispor que "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" (parágrafo único do artigo 6º da CLT). No caso em análise, resta claro nos autos que o que a 99 faz é codificar o 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. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se a manutenção da sentença de reconhecimento do vínculo de emprego. (TRT-1 - ROT: XXXXX20215010026 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 11/05/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 18/05/2022)**

Portanto, ao analisar brevemente a jurisprudência, percebe-se que os tribunais vêm se adaptando às novas formas de subordinação, reconhecendo que, mesmo diante de uma aparente flexibilidade no desempenho das atividades, as plataformas exercem um controle substancial sobre os trabalhadores. Essa realidade, que desafia os modelos tradicionais de subordinação jurídica, será aprofundada no próximo tópico. Subordinação jurídica no trabalho plataformado: doutrina e na jurisprudência.

A subordinação jurídica é o cerne da relação de emprego e também o requisito mais desafiador de ser analisado nas relações de trabalho mediadas por plataformas digitais. No modelo clássico, ela decorre do poder diretivo direto do empregador, que controla a forma de execução do trabalho, horário, local e resultados esperados. Trata-se de uma relação direta, visível e hierárquica⁷. No entanto, no ambiente digital, essa subordinação assume um caráter velado, frequentemente mediado por algoritmos e sistemas de pontuação.

No Direito do Trabalho tradicional, a subordinação jurídica clássica consiste na sujeição do trabalhador ao poder diretivo do empregador. Entretanto, essa visão subjetiva encontra-se superada. Como aponta Maurício Godinho Delgado⁸:

⁷ Ibid., p. 93 – 104.

⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 350.

É, portanto, incorreta, do ponto de vista jurídico, a visão subjetiva do fenômeno, isto é, que se compreenda a subordinação como atuante sobre a pessoa do trabalhador, criando-lhe certo estado de sujeição (*status subjectiones*). Não obstante essa situação de sujeição possa concretamente ocorrer, inclusive com inaceitável frequência, ela não explica, do ponto de vista sociojurídico, o conceito e a dinâmica essencial da relação de subordinação. Observe-se que a visão subjetiva, por exemplo, é incapaz de captar a presença de subordinação na hipótese de trabalhadores intelectuais e altos empregados.

Nesse contexto, as situações envolvendo trabalhadores intelectuais e altos empregados representam uma atualização das formas tradicionais de trabalho. Os trabalhadores intelectuais oferecem ao tomador de serviços seu conhecimento especializado, conferindo-lhes um elevado grau de autonomia funcional e técnica na execução de suas atividades. Por sua vez, os altos empregados ocupam funções de gerência e direção, desempenhando papéis estratégicos que lhes garantem competências empresariais frente aos demais trabalhadores, além de desfrutarem de ampla autonomia funcional⁹.

Esse entendimento pode ser ampliado para o cenário da expansão das plataformas digitais, onde a subordinação clássica vem sendo substituída por um controle indireto e tecnológico. Algoritmos e sistemas de pontuação monitoram o desempenho dos trabalhadores, direcionam tarefas e aplicam sanções automáticas, redefinindo os contornos tradicionais da relação de emprego. Plataformas como Uber, 99 e iFood ilustram esse novo modelo organizacional.

Sobre o conceito de algoritmo, Soffner (2013)¹⁰ define:

O conceito de algoritmo pode ser entendido, portanto, como uma sequência finita e ordenada de passos executáveis, que possuem o objetivo de realizar determinada tarefa ou solucionar um problema, a partir de premissas como: “a) analisar o problema; b) identificar as entradas de dados; c) determinar que as transformações devem ser feitas pelo algoritmo ‘processamento’; d) identificar as saídas ‘solução’; e) construir o algoritmo com o diagrama de blocos ou ‘fluxograma’”.

Diante desse cenário, observa-se que os algoritmos assumem uma função de comando no trabalho plataformado, estabelecendo um controle invisível, mas altamente eficaz. A subordinação jurídica, portanto, não se manifesta mais apenas pela relação direta entre o empregador e o trabalhador, mas por meio de regras embutidas em sistemas tecnológicos.

⁹ PORTO, Lorena Vasconcelos. A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses. In Revista TST, v. 78 P. 166-167. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/35820>.

¹⁰ SOFFNER, Renato. Algoritmos e programação em formato C. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Documento não paginado. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:581568>. Acesso em: 19 jun. 2020.

Esse fenômeno dá origem ao conceito de “**subordinação algorítmica**”, que, conforme explicam Fincato e Wünsch (2020)¹¹, ocorre quando o controle do trabalho é definido por uma sequência lógica de instruções e é mediado por ferramentas tecnológicas, como aplicativos.

A partir dessa perspectiva, a subordinação passa a ser fragmentada e dissimulada sob uma aparente liberdade e autonomia. Apesar dessa aparência, os trabalhadores continuam submetidos a rigorosos critérios de desempenho e avaliações constantes, com possibilidade de penalizações ou exclusão das plataformas.

As plataformas digitais, portanto, não se limitam a fornecer um algoritmo; elas se configuram como ferramentas complexas de controle do trabalho, pois os trabalhadores dependem dessas interfaces para captar demandas e organizar suas atividades. Essa dependência impõe limites reais à autonomia alegada¹².

Ademais, vale destacar a expansão da chamada *Gig Economy*, ou economia compartilhada, que vem promovendo uma ruptura com o modelo tradicional de prestação de serviços. Esse fenômeno global, impulsionado pelas tecnologias de informação e comunicação (TIC), tem se manifestado em diversos países, como Reino Unido, França e Brasil, mobilizando um expressivo contingente de trabalhadores.

Conforme aponta Rosane Gariau¹³, esse modelo introduz uma forma de trabalho temporário e flexível, mas frequentemente precária. No Reino Unido, por exemplo, dados do jornal *The Guardian* indicam que a *Gig Economy* concentra aproximadamente 4,7 milhões de empregos nos setores de entrega de alimentos e transporte urbano.

A precarização mencionada por Gariau reflete a substituição dos contratos tradicionais por relações contratuais atípicas. Embora essas plataformas frequentemente justifiquem suas práticas com a promessa de autonomia e flexibilidade, a realidade é que muitos trabalhadores acabam submetidos a jornadas exaustivas para garantir uma remuneração mínima, sem a proteção de direitos laborais.

Essa dinâmica evidencia condições de trabalho degradantes, em que os custos e riscos recaem integralmente sobre os trabalhadores, culminando em uma crescente precarização das relações laborais. A chamada “uberização” do trabalho ilustra os impactos negativos dessa economia compartilhada.

¹¹ FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. Subordinação algorítmica: caminhos para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica? IN: Rev. TST, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020.

¹² GARIAU, Rosane. Op cit., p. 132.

¹³ Ibid., p. 118.

Por fim, dada a novidade do tema, as decisões judiciais acerca da subordinação algorítmica ainda não são uniformes. Contudo, há um crescente reconhecimento do vínculo de emprego, especialmente quando são apresentadas evidências de controle direto da plataforma sobre o trabalhador.

Porém, ainda sim, há decisões onde os tribunais têm considerado a autonomia como prevalente, afastando a configuração de vínculo empregatício. Passemos então ao estudo delas.

Em primeiro plano passamos a analisar as jurisprudências que não reconhecem o vínculo de emprego. Inicialmente a jurisprudência analisada referiu-se ao julgamento do Agravo de Instrumento e Recurso de Revista RR-1001297-50.2022.5.02.0009, relatado pela Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, com julgamento em 19 de dezembro de 2024, pela 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST). O mérito da decisão trata do reconhecimento (ou não) de vínculo empregatício em relações de trabalho mediadas por plataformas digitais.

Inicialmente, foi reconhecida a competência da Justiça do Trabalho para julgar o caso, uma vez que a pretensão envolvia a discussão sobre a existência de vínculo de emprego entre o reclamante e a plataforma digital reclamada. Conforme argumentado pela relatora, a matéria apresenta transcendência jurídica, visto que levanta questões novas e relevantes relacionadas às novas formas de trabalho digital e à interpretação dos requisitos legais de vínculo empregatício definidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No mérito, a Ministra Peduzzi destacou que a relação estabelecida entre o trabalhador e a plataforma digital não preenchia os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, especialmente no que se refere à subordinação jurídica, um elemento essencial para a configuração do vínculo empregatício. Segundo a decisão, a plataforma digital não exercia controle direto sobre os horários, a execução das atividades ou as condições de trabalho do reclamante. Além disso, a possibilidade de escolha dos horários e a ausência de metas impostas pelo aplicativo reforçavam a autonomia do trabalhador, característica incompatível com a configuração de um contrato celetista.

A relatora fundamentou a decisão com base na primazia da realidade sobre a forma contratual, enfatizando que, embora a relação entre as partes fosse contínua e onerosa, a ausência de subordinação jurídica afastava o reconhecimento de vínculo empregatício. A decisão também apontou que as inovações tecnológicas e a dinâmica do trabalho digital

demandam regulação específica, mas que isso não deve ser confundido com a simples aplicação das normas tradicionais do direito do trabalho a todas as formas de trabalho digital.

Ainda, foi reconhecida a transcendência jurídica da matéria, mantendo-se a decisão que afastou o vínculo empregatício. A decisão reflete uma posição cautelosa e conservadora do TST, alinhada ao entendimento de que o trabalho mediado por plataformas digitais apresenta peculiaridades que não se enquadram integralmente nos moldes tradicionais do direito do trabalho, atente-se:

I - AGRADO DE INSTRUMENTO – RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – PRELIMINAR DE NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL – PRELIMINAR DE NULIDADE POR SUPRESSÃO DE INSTÂNCIA Prefacial não analisada, na forma do artigo 282, § 2º, do CPC. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO – TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS – DISCUSSÃO SOBRE A EXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA A competência para processar e julgar o presente feito é da Justiça do Trabalho, tendo em vista que a pretensão deduzida pelo Autor na petição inicial se refere ao reconhecimento de vínculo de emprego com a plataforma digital Reclamada e ao recebimento de verbas trabalhistas resultantes de tal pedido declaratório. Julgados da 4ª Turma e do Eg. STJ. TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA Ante possível violação ao artigo 5º, II, da Constituição da República, dá-se provimento ao Agravo de Instrumento para mandar processar o recurso negado. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II – **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 – TRABALHO PRESTADO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS – INEXISTÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - O trabalho desempenhado por meio de plataformas digitais não cumpre os requisitos dos artigos 2º e 3º da CLT, não havendo vínculo de emprego entre os trabalhadores e a respectiva plataforma.** Julgados de Turmas desta Eg. Corte Superior. Recurso de Revista conhecido e provido. (TRT-9 - ROT: XXXXX20225090007, Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Julgamento: 16/08/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023).

A segunda jurisprudência em análise, relatada pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, também da Quarta Turma, discute a ausência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativo e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda., destacando a transcendência jurídica do tema devido à inovação que essas novas formas de trabalho representam. O cerne da discussão está na análise dos elementos previstos nos artigos 2º e 3º da CLT, em especial a habitualidade, a subordinação jurídica e a forma de remuneração.

A relatoria enfatiza que, no caso concreto, o motorista possui autonomia para definir seus dias e horários de trabalho, além de poder desligar o aplicativo a qualquer momento, sem se sujeitar a metas obrigatórias impostas pela empresa. Esse grau de liberdade foi considerado incompatível com a ideia de habitualidade necessária ao vínculo empregatício tradicional.

Além disso, ressaltou-se que as cláusulas contratuais estabelecidas pela plataforma, como valores cobrados e regras de conduta, têm como objetivo preservar a confiabilidade do serviço e não configuram subordinação jurídica direta.

No tocante à remuneração, o relator destacou que os custos operacionais, como manutenção do veículo e combustíveis, são integralmente assumidos pelo motorista, reforçando a natureza autônoma da relação. O percentual repassado ao motorista também foi considerado compatível com uma parceria comercial, e não com uma relação de emprego.

Outro ponto relevante levantado pela relatoria refere-se à subordinação estrutural. O relator rejeitou a ideia de ampliar o conceito jurídico de subordinação para incluir a ingerência tecnológica das plataformas digitais. Argumentou que essa forma de controle, ainda que padronize parte da prestação de serviços, não configura ingerência suficiente para caracterizar uma relação de emprego.

Desse modo, a decisão concluiu pela reforma do acórdão regional, afastando o reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a plataforma Uber, destacando que impor as regras do Direito do Trabalho a essas relações poderia frear o desenvolvimento socioeconômico e a inovação tecnológica. A exclusão de verbas rescisórias e indenizações por danos morais também foi determinada, já que a empresa não possuía qualquer obrigação de registrá-lo como empregado, note-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO DA RECLAMADA - VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – PROVIMENTO . 1. Avulta a transcendência jurídica da causa (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), na medida em que o pleito de reconhecimento do vínculo de emprego envolvendo os recentes modelos de contratação firmados entre motoristas de aplicativo e empresas provedoras de plataformas de tecnologia por eles utilizadas ainda é nova no âmbito desta Corte, demandando a interpretação da legislação trabalhista em torno da questão. 2. Diante da transcendência jurídica da causa e da possível violação do art. 1º, IV, da CF, dá-se provimento ao agravo de instrumento da Reclamada, para determinar o processamento de seu recurso de revista. Agravo de instrumento provido. B) RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. I) INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO –

RELAÇÃO ESTABELECIDADA ENTRE MOTORISTA E A PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – NÃO CONHECIMENTO. 1. O pedido e a causa de pedir, *in casu*, denotam pretensão declaratória quanto à existência de relação de emprego entre motorista e plataforma digital. Logo, é esta Justiça Especializada competente para analisar se, no caso concreto, existem, ou não, os elementos caracterizadores da relação empregatícia, nos termos dos arts. 2º e 3º da CLT. 2. Dessa feita, por se tratar de questão jurídica nova, reconheço a transcendência jurídica da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. 3. Contudo, a decisão regional segue em total consonância com o entendimento firmado por esta 4ª Turma, razão pela qual não conheço do recurso de revista, no tópico, apesar de reconhecida a transcendência jurídica da causa. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. **II) VÍNCULO DE EMPREGO ENTRE MOTORISTA E PLATAFORMA TECNOLÓGICA OU APLICATIVO CAPTADOR DE CLIENTES (“UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA”) – IMPOSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO DIANTE DA AUSÊNCIA DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – PROVIMENTO.** 1. Em relação às novas formas de trabalho e à incorporação de tecnologias digitais no trato das relações interpessoais – que estão provocando uma transformação profunda no Direito do Trabalho, mas carentes ainda de regulamentação legislativa específica – deve o Estado-Juiz, atento a essas mudanças, distinguir os novos formatos de trabalho daqueles em que se está diante de uma típica fraude à relação de emprego, de modo a não frear o desenvolvimento socioeconômico do país no afã de aplicar regras protetivas do direito laboral a toda e qualquer forma de trabalho. 2. **Nesse contexto, analisando, à luz dos arts. 2º e 3º da CLT, a relação existente entre a Uber do Brasil Tecnologia LTDA. e os motoristas que se utilizam desse aplicativo para obterem clientes dos seus serviços de transporte, tem-se que:** a) quanto à habitualidade, inexistente a obrigação de uma frequência predeterminada ou mínima de labor pelo motorista para o uso do aplicativo, estando a cargo do profissional definir os dias e a constância em que irá trabalhar; b) quanto à subordinação jurídica, a par da ampla autonomia do motorista em escolher os dias, horários e forma de labor, podendo desligar o aplicativo a qualquer momento e pelo tempo que entender necessário, sem nenhuma vinculação a metas determinadas pela Reclamada ou sanções decorrentes de suas escolhas, a necessidade de observância de cláusulas contratuais (valores a serem cobrados, código de conduta, instruções de comportamento, avaliação do motorista pelos clientes), com as correspondentes sanções no caso de descumprimento (para que se preserve a confiabilidade e a manutenção do aplicativo no mercado concorrencial), não significa que haja ingerência no modo de trabalho prestado pelo motorista, reforçando a convicção quanto ao trabalho autônomo a inclusão da categoria de motorista de aplicativo independente, como o motorista da “Uber do Brasil Tecnologia Ltda.”, no rol de atividades permitidas para inscrição como Microempreendedor Individual - MEI, nos termos da Resolução 148/2019 do Comitê Gestor do Simples Nacional; c) quanto à remuneração, o caráter autônomo da prestação de serviços se caracteriza por arcar, o motorista, com os custos da prestação do serviço (manutenção do carro, combustível, IPVA), caber a ele a responsabilidade por eventuais

sinistros, multas, atos ilícitos ocorridos, dentre outros (ainda que a empresa provedora da plataforma possa vir a ser responsabilizada solidariamente em alguns casos), além de os percentuais fixados pela Uber do Brasil Tecnologia Ltda., de cota parte do motorista, serem superiores ao que este Tribunal vem admitindo como suficientes a caracterizar a relação de parceria entre os envolvidos, como no caso de plataformas semelhantes. 3. **Já quanto à alegada subordinação estrutural, não cabe ao Poder Judiciário ampliar conceitos jurídicos a fim de reconhecer o vínculo empregatício de profissionais que atuam em novas formas de trabalho, emergentes da dinâmica do mercado concorrencial atual e, principalmente, de desenvolvimentos tecnológicos, nas situações em que não se constata nenhuma fraude, como é o caso das empresas provedoras de aplicativos de tecnologia, que têm como finalidade conectar quem necessita da condução com o motorista credenciado, sendo o serviço prestado de motorista, em si, competência do profissional e apenas uma consequência inerente ao que propõe o dispositivo.** 4. Assim sendo, merece reforma o acórdão regional, para afastar o reconhecimento da relação empregatícia entre o Motorista e a Empresa provedora do aplicativo. 5. Por consequência lógica, como não havia nenhuma obrigação da Uber de pagar verbas rescisórias e anotar a CTPS do Reclamante, excluiu a indenização por danos morais decorrentes do não cumprimento das referidas obrigações. Recurso de revista provido, no tema" (RR-0000577-58.2023.5.17.0006, 4ª Turma, Relator: IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, DEJT 19/12/2024).

Por fim, passemos a analisar o agravo de instrumento em recurso de revista. Inicialmente, o relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, da Quarta Turma, destacou que a decisão regional manteve a multa por embargos de declaração considerados protelatórios. Entretanto, o recurso não apresentou fundamentação suficiente que demonstrasse erro ou injustiça na aplicação dessa sanção. Com base no artigo 896, §1º- A, I, da CLT, a falta de indicação precisa das circunstâncias que justificassem a revisão da multa resultou no não provimento do agravo.

No que tange ao recurso de revista interposto pelo reclamante, o foco central foi a discussão sobre a existência de vínculo empregatício entre motorista e plataforma. O relator enfatizou que a relação de emprego prevista na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) está tradicionalmente vinculada a atividades industriais, comerciais e de serviços, demandando a presença simultânea de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Nesse sentido, o relator observou que o contrato firmado entre motorista e plataforma Uber não atende a esses requisitos.

Um dos pontos de destaque foi a abordagem sobre a autonomia conferida ao motorista. O relator ressaltou que os motoristas têm liberdade para definir seus horários de trabalho, decidir se aceitam ou não corridas e não estão vinculados a metas de produtividade

estabelecidas pela plataforma. Essa autonomia, segundo a análise, é incompatível com a subordinação jurídica característica de uma relação empregatícia nos moldes tradicionais da CLT.

Outro aspecto discutido foi a necessidade de uma legislação específica para regular as novas formas de trabalho mediadas por tecnologia digital. O relator reconheceu que a evolução tecnológica trouxe desafios jurídicos ao Direito do Trabalho, mas concluiu que a simples aplicação das regras previstas na CLT não é adequada para abarcar a complexidade das relações laborais nesse contexto.

Assim sendo, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, em razão da novidade do tema, o relator negou provimento ao recurso de revista. A decisão destacou a prevalência da natureza autônoma do trabalho realizado pelos motoristas de aplicativos, afastando a possibilidade de configuração de vínculo empregatício, observe-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMADA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MULTA POR EMBARGOS DE DECLARAÇÃO CONSIDERADOS PROTETATÓRIOS. NÃO ATENDIMENTO DO REQUISITO PREVISTO NO ART. 896, §1º-A, I, DA CLT. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO.

I. No caso, o recurso de revista da Reclamada desatende ao disposto no art. 896, §1º-A, I, da CLT, porquanto o trecho transcrito não indica as circunstâncias do caso concreto a partir das quais o Tribunal Regional entendeu que os embargos de declaração da parte tinha caráter protelatório a justificar a aplicação de multa. II. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se nega provimento.

B) RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. MOTORISTA DE APLICATIVO . TRABALHADOR AUTÔNOMO. AUSÊNCIA DE VÍNCULO DE EMPREGO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO.

I. A relação de emprego definida pela CLT (1943) tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços. As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar o padrão da relação de emprego para todos os casos. O contrato regido pela CLT exige a convergência de quatro elementos configuradores: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica. Esta decorre do poder hierárquico da empresa e se desdobra nos poderes diretivo, fiscalizador, regulamentar e disciplinar (punitivo). **O enquadramento da relação estabelecida entre o motorista de aplicativo e a respectiva plataforma deve se dar com aquela prevista no ordenamento jurídico com maior afinidade, como é o caso da definida pela Lei nº 11.442/2007, do transportador autônomo, assim configurado aquele que é proprietário do veículo e tem relação de natureza comercial.** II. As inovações tecnológicas estão transformando todas e cada parte de nossas

vidas. A tecnologia não pede licença, mas sim, desculpa. A capacidade de trocar de forma rápida e barata grandes quantidades de dados e informações permitiu o surgimento da economia digital e do trabalho pelas plataformas digitais. Tanto nos países desenvolvidos quanto nos países em desenvolvimento, os consumidores adotaram essa transformação, pois serviços e bens são entregues de maneiras mais baratas e convenientes. Assim, as empresas se adaptaram para atender essa demanda do mercado consumidor. **III . O trabalho pela plataforma tecnológica – e não para ela -, não atende aos critérios definidos nos artigos 2º e 3º da CLT, pois o usuário-motorista pode dispor livremente quando e se disponibilizará seu serviço de transporte para os usuários-clientes, sem qualquer exigência de trabalho mínimo, de número mínimo de viagens por período, de faturamento mínimo. IV. Nesse contexto, ainda que reconhecida a transcendência jurídica da matéria, notadamente em face da novidade da questão, não merece reforma a decisão regional na qual se manteve a sentença que afastou a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego entre o Reclamante e a Reclamada Uber. V. No mesmo sentido, citam-se recentes decisões prolatadas pelo STF nas Reclamações nº 59795 (DEJ de 24/05/23), nº 61267 (DEJ de 29/09/23) e nº 59404 (DEJ de 29/09/23). VI. Recurso de revista de que não se conhece. (RRAg- 0011347-71.2023.5.18.0010, 4ª Turma, Relator: ALEXANDRE LUIZ RAMOS, DEJT 13/12/2024).**

Dessarte, conforme evidenciado nos acórdãos supramencionados emitidos pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), prevalece o entendimento de que não se configura vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as plataformas digitais que atuam como intermediadoras dos serviços prestados.

As decisões destacam que a relação estabelecida entre as partes não preenche os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no que diz respeito à subordinação jurídica, habitualidade e forma de remuneração.

Ademais, os ministros ressaltam que os motoristas possuem autonomia para definir horários, jornadas e até recusar demandas, características incompatíveis com a subordinação típica de uma relação de emprego.

Com isso, prevalece o reconhecimento da natureza autônoma do trabalho realizado, afastando as responsabilidades típicas do empregador e reforçando a necessidade de se estabelecer um marco regulatório específico para as relações laborais no contexto da economia digital.

Ainda assim, mais recentemente, têm-se aumentado as decisões que entendem haver vínculo empregatício entre os trabalhadores das plataformas digitais, por meio da subordinação algorítmica, passemos então ao estudo desses.

A primeira jurisprudência em análise discute o reconhecimento do vínculo empregatício entre um motorista e a Uber, destacando o impacto das novas tecnologias sobre as relações de trabalho.

A relatora, desembargadora Maria das Graças Cabral Viegas Paranhos, da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT-1), enfatiza que a subordinação tradicional, caracterizada pelo comando direto do empregador, foi substituída por uma forma moderna e mais sofisticada de controle: a subordinação algorítmica.

A relatora observa que a tecnologia detida e controlada integralmente pela Uber determina praticamente todos os aspectos do trabalho do motorista, com comunicação mínima entre ele e o cliente. Esse controle inclui desde a definição do valor das corridas até a escolha dos clientes. Apesar de haver alguma possibilidade de recusa de corridas, a relatora argumenta que essa liberdade é limitada, uma vez que rejeições frequentes resultam em sanções por parte da plataforma, evidenciando um mecanismo eficaz de gestão e controle.

Com base nos elementos analisados, a decisão conclui que estão presentes os requisitos do vínculo empregatício previstos no art. 3º da CLT, especialmente a subordinação. A Uber não atua apenas como uma mera intermediária tecnológica, mas como uma verdadeira administradora de um serviço de transporte, com poder diretivo sobre o motorista. Essa ingerência constante sobre a dinâmica do trabalho, promovida por algoritmos e sistemas automatizados, é considerada mais eficiente e abrangente do que a supervisão tradicional.

Dessa maneira, ao reconhecer o vínculo empregatício, a relatora defende que o poder diretivo das plataformas digitais precisa ser reinterpretado à luz das mudanças tecnológicas. A subordinação algorítmica, embora sutil, exerce um controle concreto sobre os trabalhadores, justificando a aplicação das proteções previstas pela legislação trabalhista, percebe-se:

RECURSO ORDINÁRIO. VÍNCULO DE EMPREGO CONFIGURADO. MOTORISTA DE UBER. O avanço tecnológico ocorrido nas últimas décadas fez surgir novas relações de trabalho, como o labor desenvolvido por meio de plataformas digitais. O antigo conceito de subordinação jurídica cedeu espaço a um novo modelo de subordinação, denominada de subordinação algorítmica. As plataformas digitais atuam por meio de programas, os quais são compostos por sequências de algoritmos, que são um conjunto de instruções bem definidas, de raciocínios e operações, que servem para resolver problemas semelhantes ou descrever como se deve executar uma determinada tarefa. Na relação mantida entre as partes, a tecnologia, por meio da qual a prestação de serviços é executada, é integralmente detida e controlada pela UBER, e a comunicação direta entre o motorista e o cliente é mínima. Tudo é traçado e definido pela empresa ré, razão pela qual o controle da mão de obra decorrente dos algoritmos da plataforma eletrônica é até mais eficaz do que a subordinação tradicional. O

motorista não pode estipular o valor da corrida, nem o modo que o serviço será pago, tampouco pode escolher o cliente que deseja livremente. É possível que o motorista recuse algumas corridas, mas, ele sofre punição no caso de este número ser considerado elevado pela UBER. **Os elementos dos autos confirmam a presença dos requisitos caracterizadores do vínculo empregatício, previsto no art. 3º da CLT, notadamente a subordinação algorítmica, eis que a reclamada administra uma empresa que tem como objeto o transporte de pessoas - e não mera interligação entre usuários do serviço e os motoristas cadastrados no aplicativo - e que o reclamante lhe prestou serviços como motorista do aplicativo digital.** (TRT-1 - ROT: XXXXX20195010051 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022).

O segundo caso analisado, trata-se de um julgamento que reconhece que a prestação de serviços mediada por plataformas digitais apresenta especificidades, mas isso não elimina a necessidade de verificar os requisitos clássicos do vínculo empregatício, como pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação. A relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), destacou que, no caso concreto, ficou comprovada a prestação de trabalho de forma pessoal e com expectativa de remuneração, preenchendo os critérios de pessoalidade e onerosidade.

No tocante à eventualidade, a decisão sublinha que a flexibilidade para definir horários de trabalho não é suficiente para afastar a habitualidade, já que a causa da prestação de serviços era permanente e contínua, mesmo sem uma frequência rigidamente predeterminada. Essa interpretação amplia o conceito tradicional de não-eventualidade, alinhando-se com as dinâmicas do trabalho por plataformas digitais.

O ponto mais inovador, porém, reside na análise da subordinação jurídica. A relatora argumentou que a subordinação não precisa ser exercida fisicamente pelo empregador ou seus prepostos, mas pode se manifestar por meio de algoritmos que organizam, direcionam e disciplinam a prestação dos serviços. A decisão sustenta que os algoritmos utilizados pelas plataformas digitais não apenas organizam o trabalho, mas também impõem regras de conduta e definem padrões de desempenho, com sanções em caso de descumprimento.

Outro aspecto importante discutido é que a possibilidade de recusar corridas ou se vincular a múltiplas plataformas não descaracteriza a subordinação jurídica. A decisão cita o artigo 452-A, § 3º, da CLT, que permite a recusa de serviços no trabalho intermitente sem afastar a subordinação. Esse entendimento reforça a ideia de que a autonomia relativa dos motoristas não é incompatível com a presença de vínculo empregatício.

Por fim, a decisão reconhece a necessidade de adaptação do Direito do Trabalho às novas formas de gestão algorítmica, destacando que a subordinação clássica e a subordinação algorítmica, embora distintas, podem coexistir. Trata-se de uma interpretação inovadora e necessária para garantir a proteção dos trabalhadores diante das transformações tecnológicas e organizacionais promovidas pelas plataformas digitais, atente-se:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. TRANSCENDÊNCIA. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS). 1 - Há transcendência jurídica quando se constata em exame preliminar discussão a respeito de questão nova, ou em vias de construção jurisprudencial, na interpretação da legislação trabalhista. 2 - Aconselhável o provimento do agravo de instrumento, para determinar o processamento do recurso de revista, em razão da provável violação dos arts. 1º, III e IV, e 7º, caput, da Constituição Federal. 3 - Agravo de instrumento a que se dá provimento. **II - RECURSO DE REVISTA. SUMARÍSSIMO. LEI Nº 13.467/2017. RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. CARACTERIZAÇÃO. MOTORISTA. TRANSPORTE VIA APLICATIVO. PLATAFORMA DIGITAL. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIOS TELEMÁTICOS OU INFORMATIZADOS (ALGORITMOS).** 1 - Para verificar a configuração de vínculo empregatício deve-se aferir - independentemente da atividade exercida pelo empregador ou pela forma de gestão adotada pela empresa - a presença dos elementos caracterizadores do vínculo de emprego: prestação de trabalho por pessoa física, com pessoalidade pelo trabalhador, não eventualidade (ou habitualidade), com subordinação e onerosidade. 2 - Quando se trata de trabalho efetuado com a intermediação de plataformas digitais, é simples a aferição dos critérios da prestação de trabalho por pessoa física e com onerosidade. No que tange à pessoalidade, faz-se necessário verificar se o trabalhador, em relação à plataforma digital, é infungível ou se há autorização para que se faça substituir livremente por outra pessoa. 3 - Para que o labor por meio de plataformas digitais seja considerado eventual - logo, sem habitualidade - , é imprescindível que o trabalho seja prestado como consequência de circunstâncias incertas ou imprevistas. Se, ao contrário, o trabalho é prestado como resultado de cenários previstos contratualmente pelas partes, que previamente acordaram a prestação do serviço sem expectativa de que ela cesse definitivamente, conclui-se que tal trabalho é exercido de forma não eventual. Afinal, a habitualidade não é definida somente pelo tempo de duração do trabalho ou pela quantidade de dias laborados ao longo da vigência do contrato, mas, sim, pela causa do trabalho, a qual resulta do interesse das partes pactuantes. Nessa linha, o art. 452-A, §§ 1º e 2º, da CLT faculta ao empregador definir os períodos de atividade do empregado intermitente, o que lhe outorga flexibilidade para organizar os fatores de produção de sua atividade empresária, sem que isso lhe enquadre como trabalhador eventual. **4 - Já no que diz respeito à subordinação, a relação de emprego é caracterizada pela contraposição entre o poder de comando do empregador (para organizar, dirigir e disciplinar a prestação dos serviços) e a**

subordinação do empregado (que deve observar as instruções do empregador quanto à forma como lhe presta serviços). Essa contraposição origina a espécie denominada subordinação jurídica. 5 - Ressalta-se que é irrelevante, para a configuração da subordinação jurídica, que o trabalho realizado seja controlado ou supervisionado pela pessoa física do empregador ou de seus prepostos. Com a evolução tecnológica e a possibilidade de realização do trabalho fora da sede do empregador, a CLT passou a prever expressamente a subordinação jurídica verificada por meio de meios telemáticos ou informatizados de controle e supervisão (art. 6º, parágrafo único, da CLT). 6 - Nessa linha, tem-se o algoritmo, que é um meio informatizado, definido pelo art. 3º, I, da Resolução n. 332/2020 do CNJ, como "sequência finita de instruções executadas por um programa de computador, com o objetivo de processar informações para um fim específico". As instruções nas quais se pautam a programação de um algoritmo de aplicativo de transporte não são originalmente criadas pelo próprio modelo de inteligência artificial, mas, sim, pelo sujeito que o elaborou, que determinará as instruções de acordo com sua finalidade. 7 - Como os algoritmos de aplicativos de transporte destinam-se, por natureza e finalidade próprias, a atender a instruções previamente definidas pelo gestor do modelo de inteligência artificial que os processará, é inequívoco o exercício, das empresas que realizam a gestão de trabalho por meio de plataformas digitais, do poder de organização, já que predefine as variáveis relevantes à execução dos serviços de transporte. Em razão da adaptabilidade do algoritmo como elemento operável para o fim da organização e da direção do trabalho alheio, o método adotado pela reclamada origina verdadeiro algoritmo de plataformas de transporte. Trata-se de um mecanismo construído inequivocamente com a finalidade de organizar e dirigir a prestação de serviços de transporte por motoristas, por intermédio de aplicativo acessado por usuários que conhecem a finalidade básica da respectiva plataforma, e nela depositam confiança, exatamente, pelo fato de ser submetida a diretrizes estabelecidas pela empresa que lhe empresta o nome. 8 - Da subordinação jurídica extrai-se o "poder de comando" do empregador que, em sua integralidade, contemplam o poder de organização, direção e disciplina do trabalho alheio, de maneira a orientar os trabalhadores a prestar os serviços de maneira condizente com os limites regulamentares - e, nas plataformas de trabalho, com os algoritmos orientadores - estipulados unilateralmente pela reclamada e aceitos em contrato de adesão pelo reclamante. 9 - Cabe ressaltar que a subordinação clássica e a "subordinação algorítmica", embora cumuláveis, não se confundem. Esta última consiste em classificação moderna do instituto da subordinação que não se deve ao fundamento da existência da subordinação (o contrato, na subordinação jurídica; o patrimônio, na econômica; o conhecimento, na técnica), mas, sim, à forma de exercício do poder de comando pelo empregador. 10 - Não afasta a subordinação jurídica a possibilidade de o empregado recusar determinadas corridas, ou cancelar corridas inicialmente aceitar por ele por meio da plataforma digital. Afinal, o ordenamento jurídico vigente contém previsão expressa, direcionada ao trabalho intermitente (que é formalizado mediante relação de emprego), no art. 452-A, § 3º, da CLT, de que a recusa de determinado serviço não descaracteriza, por si só, a subordinação. Logo, se a recusa de uma oferta diretamente oriunda do

empregador não é suficiente a descaracterizar o requisito da subordinação, de acordo com a lei, no caso da recusa se direcionar à plataforma digital tampouco afasta a subordinação, especialmente quando os algoritmos programados pelo próprio empregador já admitem e preveem a possibilidade de recusa ou cancelamento de um serviço pelo motorista. 11 - É importante notar, ademais, que a possibilidade do trabalhador se vincular a mais de uma plataforma digital para exercer a mesma atividade ou de realizar outra atividade econômica, paralelamente à prestação de serviços por meio de aplicativos, não afasta a subordinação jurídica, uma vez que a exclusividade não é um requisito da relação de emprego, tampouco da subordinação jurídica. 12 - A controvérsia sobre o vínculo de emprego de trabalhadores que prestação serviços por meio de plataformas digitais não é um debate observado tão somente no Brasil. A Comissão Europeia anunciou, em 9/12/2021, proposta de diretiva destinada a assegurar condições dignas aos trabalhadores que prestam serviços mediante plataformas digitais. 13 - Nessa mesma linha, o Tribunal Distrital de Amsterdã (Holanda) manifestou o entendimento de que a liberdade relativa assegurada aos motoristas não impede a configuração de "contrato de trabalho" (naquele ordenamento, equivalente ao contrato empregatício brasileiro). Ainda, a Corte Superior de competência trabalhista da Alemanha também conserva predominante jurisprudência no sentido de que os motoristas de aplicativos são empregados. Na mesma linha, na Bélgica, a Comissão Administrativa de regulamentação da relação de trabalho entendeu que "tais organizações de trabalho obrigam o motorista a fornecer uma prestação inteiramente padronizada e são incompatíveis com a qualificação de relação de trabalho independente". No Uruguai, o Tribunal de *Apelaciones del Trabajo*, em junho de 2020, manteve sentença que reconhecia como empregado motorista de aplicativos. Em relação aos entregadores, há decisões reconhecendo o vínculo empregatício no Tribunal de Apelação do Chile e na *Fair Work Commission* na Austrália. Além disso, o Exmo. Ministro Mauricio Godinho Delgado, no julgamento do RR-XXXXX-02.2017.5.01.0066 (3ª Turma, DEJT 11/04/2022), cita julgados da Corte de Cassação francesa, Tribunal Superior de Justiça de Madri, Suprema Corte da Califórnia e decisão do Tribunal de Justiça da União Europeia. 14 - No Tribunal Superior do Trabalho, já há julgados reconhecendo o vínculo de emprego no serviço prestado por meio de plataformas digitais da 3ª, 6ª e 8ª Turmas. 15 - Diante desse contexto - e considerando ser incontroversa a prestação de serviços - cabia à reclamada o ônus de demonstrar que o trabalho tenha sido prestado de maneira não subordinada, ou de forma desacompanhada de algum dos demais elementos fático-jurídicos da relação de emprego, por se tratar de fato impeditivo do direito do reclamante (art. 818, II, CLT). 16 - No caso dos autos, ficou consignado pelo Regional (fl. 1168) que o reclamante prestou serviços de forma pessoal. A reclamada exigiu que o reclamante enviasse dados pessoais e efetuasse a prévia realização de cadastro, a fim de obter autorização pessoal para laborar em conexão à plataforma digital por mantida e organizada pela reclamada. Além disso, não há qualquer registro fático de que o reclamante poderia se fazer substituir por outra pessoa no exercício de seu labor. Logo, é presente o requisito da pessoalidade. 17 - É também incontroverso (art. 374, III, CPC), o fato de o reclamante ter prestado serviços com o intuito de obter pagamento em dinheiro. Foi consignado pelo Regional (fls. 1167- 1168) que as corridas eram pagas pelo passageiro de acordo com os valores unilateralmente fixados pela reclamada. Logo, é presente o requisito da

onerosidade. 18 - A não eventualidade, em primeiro momento, não foi reconhecida pelo Regional sob o argumento de que o reclamante tinha flexibilidade para determinar os horários de início e término de sua jornada, bem como a duração concernente: a carga horária de cada dia era definida pelo próprio reclamante. Contudo, tal circunstância fática consignada pelo Regional, por si só, não é apta a afastar a presença da habitualidade na prestação dos serviços. 19 - No caso concreto, a causa do trabalho do reclamante é a existência de contrato previamente celebrado entre as partes, a fim de que o reclamante, no momento em que sentir necessário, inicie ou termine a prestação laboral. Ademais, a manutenção de cadastro pela reclamada e sua contínua fiscalização dos serviços prestados (por meio de controle de avaliações lançadas ao aplicativo) viabiliza a conclusão de que tal prestação laboral era permanentemente tutelada pelas partes. Não significa que o labor houvesse de ser contínuo, mas, sim, que a relação jurídica contratual mantida entre as partes era contínua (não há consignação fática de que o termo final era um elemento acidental do negócio jurídico celebrado). Portanto, é presente, também, o requisito da habitualidade (não eventualidade). 20 - É incontroversa (art. 374, III, CPC) a existência de prévia relação contratual entre as partes, formada especificamente para que o reclamante passasse a prestar os serviços como motorista em favor dos clientes que acessavam o aplicativo, administrado e organizado pela reclamada, em busca de transporte para a localidade de seu desejo. Portanto, era factualmente possível a existência de contraposição entre um "poder de comando" (organização, direção e disciplina do trabalho a cargo do credor da obrigação de fazer) e "subordinação jurídica" (acatamento da forma de execução da obrigação de fazer pelo seu devedor). **21 - O TRT consignou (fls. 1169-1170) que a reclamada estipulou regras procedimentais para que o reclamante, na condição de motorista, prestasse o serviço de transporte aos clientes do aplicativo por ela gerenciado. Ademais, a reclamada exigia do reclamante, como motorista, a obediência a determinadas diretrizes para a prestação dos serviços de transporte (fl. 1170) e, ainda, à fl. 1169, o Regional consignou que a ausência de observância das diretrizes e dos procedimentos (regulamentos) estabelecidos pela reclamada acarretava a aplicação de sanções aos motoristas, como o reclamante. Presente, portanto, a subordinação jurídica. 22 - Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.** (TST-RR: XXXXX-86.2022.5.12.0061, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 13/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/09/2023).

Finalmente, a última decisão analisada, refere-se a decisão proferida pela Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3), sob a relatoria da desembargadora Maria Cecília Alves Pinto, que reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a Uber do Brasil Tecnologia Ltda. O fundamento central da decisão foi a presença concomitante dos elementos essenciais previstos no artigo 3º da CLT: pessoalidade, onerosidade, não-eventualidade e subordinação jurídica.

No que tange à pessoalidade, destacou-se que a relação estabelecida entre a plataforma e os motoristas é personalíssima, uma vez que cada profissional precisa ser previamente

cadastrado e autorizado pela empresa para operar o aplicativo, não sendo permitido que terceiros o substituam na execução das atividades.

Quanto à onerosidade, ficou evidente que a Uber determina o preço das corridas e repassa os valores ao motorista, o que caracteriza uma contraprestação financeira típica de uma relação empregatícia. O trabalhador arca com os custos operacionais, mas ainda assim a remuneração ocorre no contexto econômico estabelecido pela ré.

A não-eventualidade também foi considerada presente, pois, mesmo com a flexibilidade aparente no controle de horários, a prestação de serviços era contínua e essencial ao desenvolvimento das atividades empresariais da Uber. O Tribunal entendeu que a manutenção de um vínculo jurídico permanente, sem prazo final definido, configura habitualidade no exercício das atividades.

O aspecto mais inovador da decisão diz respeito à subordinação algorítmica, que substitui o controle direto e presencial pelo uso de algoritmos para monitorar e disciplinar a prestação de serviços. A relatora destacou que a Uber exerce ingerência sobre o modo como os motoristas prestam os serviços por meio de regras programadas e avaliações constantes feitas pelos clientes. A política de sanções, incluindo o desligamento da plataforma, reforça o exercício de um poder diretivo e disciplinar automatizado, característico da subordinação jurídica moderna.

Ainda, a relatora rejeitou a tese de que a Uber seria apenas uma plataforma de intermediação, argumentando que a empresa atua como verdadeira prestadora de serviços de transporte, organizando e regulando diretamente a prestação dos serviços pelos motoristas. Com base nesses fundamentos, impôs-se o reconhecimento do vínculo empregatício, assegurando ao trabalhador os direitos previstos na CLT, como uma medida de proteção à dignidade do trabalhador e de respeito ao patamar mínimo civilizatório garantido pelo Direito do Trabalho, observe-se:

UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. VÍNCULO DE EMPREGO. PRESENÇA DOS ELEMENTOS INDISPENSÁVEIS PARA CARACTERIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO POR ALGORITMOS. A presença concomitante dos elementos pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica implica o reconhecimento do vínculo de emprego entre a Uber e o motorista. A ré mantém vínculo personalíssimo com cada motorista que contrata por meio da plataforma digital disponibilizada para tal fim. A onerosidade também se apresenta evidente, na medida em que a própria empresa, por meio de seu software, é quem determina o preço da corrida contratada, repassando ao motorista os valores devidos pelo serviço prestado. A não-eventualidade decorre da fixação jurídica do trabalhador perante a tomadora, com

continuidade na prestação de serviços, o qual, por sua vez, é essencial ao desenvolvimento da atividade econômica da ré, que, ao fim, atua como verdadeira fornecedora dos serviços de transporte. Inegável, ainda, a presença da subordinação, ante a incontestável ingerência no modo da prestação de serviços e da inserção do trabalhador na dinâmica da organização, com prestação de serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros. **Ainda que existam elementos de autonomia na relação havida entre as partes, eles não afastam a configuração da relação de emprego, porquanto presente a subordinação algorítmica (a substituição do controle pessoal por formas automatizadas ou por meio de algoritmos, também conhecido como trabalho por comandos, ou por objetivos, ou por programação). Por meio da subordinação algorítmica, o motorista é submetido a constante fiscalização dos parâmetros previamente traçados na programação, estabelecidos de forma unilateral pela Uber, que, dessa forma, exerce seu poder diretivo e disciplinar. Embora se reconheçam peculiaridades na dinâmica de funcionamento do modelo de negócio da Uber, como tendência atual decorrente das novas tecnologias, há ingerência na forma de prestação de serviços do motorista, sendo a fiscalização realizada por meio das avaliações dos clientes. A política de uso da plataforma permite o acompanhamento ostensivo pela ré dos serviços prestados e da remuneração correspondente, com a direção na forma de pagamento e mediante o desligamento do trabalhador no caso de descumprimento das diretrizes fixadas. Trata-se, pois, de uma inegável expressão do poder diretivo daquele que organiza, controla e regulamenta a prestação dos serviços, não havendo como se acolher a tese da defesa de que a Uber se limita a fornecer tecnologia, como plataforma de mediação entre motorista e seus clientes, atuando, em verdade, como verdadeira prestadora dos serviços de transporte de passageiros. Assim, o reconhecimento do vínculo de emprego impõe-se como medida necessária a assegurar o patamar mínimo civilizatório de direitos e garantir o respeito à dignidade do trabalhador, bem como ao disposto nos artigos 2º e 3º /CLT. (TRT-3 - RO: XXXXX20195030016 MG XXXXX-66.2019.5.03.0016, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021).**

Assim, conclui-se dos acórdãos supracitados que a subordinação algorítmica pode ser reconhecida como um elemento caracterizador da relação de trabalho subordinado, possibilitando assim, a configuração do vínculo de emprego nos termos do artigo 3º da CLT. Essa interpretação amplia o conceito tradicional de subordinação, adaptando-o às novas formas de controle e gerenciamento do trabalho mediadas por algoritmos e tecnologias digitais.

Nessas decisões, argumenta-se que o controle exercido pelas plataformas por meio de algoritmos, avaliações de desempenho, metas implícitas e sanções automatizadas configura uma forma moderna e mais eficaz de subordinação, ainda que não ocorra de maneira presencial ou tradicional.

Além disso, ressaltam que a habitualidade, a onerosidade e a pessoalidade permanecem presentes na relação, mesmo com a aparente flexibilidade dos horários e a possibilidade de recusa de corridas, características que, isoladamente, não afastam a configuração do vínculo empregatício.

Desse modo, essas decisões refletem uma interpretação mais ampla e atualizada do conceito de subordinação, adaptada às novas dinâmicas do mercado de trabalho impulsionadas pelas plataformas digitais.

Conclui-se, portanto, que a subordinação algorítmica representa uma evolução essencial do conceito de subordinação jurídica, especialmente no contexto do trabalho plataformado. As transformações tecnológicas promovidas pelas plataformas digitais não apenas mantêm o controle sobre os trabalhadores, mas o tornam mais sofisticado e abrangente. Em vez de ordens diretas, observa-se a utilização de mecanismos automatizados de monitoramento, direcionamento e avaliação, que operam de forma sutil, porém extremamente eficaz.

Assim, esse controle algorítmico, ainda que invisível a uma análise superficial, condiciona comportamentos, restringe opções e determina a dinâmica da relação de trabalho, evidenciando de forma clara e irrefutável a existência de subordinação. Nesse viés, insta salientar que adotar a subordinação algorítmica como fundamento jurídico é essencial para garantir que o direito do trabalho acompanhe as mudanças nas dinâmicas laborais.

Como defendido pela Ministra Kátia Magalhães Arruda, o poder diretivo não desaparece nas plataformas digitais; ele se manifesta de forma adaptada às novas tecnologias, exercendo influência estrutural sobre as atividades dos trabalhadores. Ignorar essa realidade seria negligenciar a proteção dos direitos dos trabalhadores e perpetuar desigualdades mascaradas pela pretensa autonomia dessas relações.

Além disso, a flexibilidade e a possibilidade de múltiplos vínculos, frequentemente apontadas como incompatíveis com a subordinação, não eliminam a realidade do controle estrutural exercido pelas plataformas.

Como aponta Arruda, o trabalhador de plataformas está inserido em um sistema que define suas métricas de desempenho, estabelece sanções por descumprimentos e regula o acesso a oportunidades de trabalho. Essas características não apenas reafirmam a subordinação, mas também demandam sua reinterpretação à luz do contexto contemporâneo.

Portanto, a aceitação da subordinação algorítmica como uma extensão do conceito tradicional de subordinação jurídica é um passo fundamental para a preservação da justiça nas

relações laborais modernas. Negar essa evolução seria compactuar com uma lógica que precariza as condições de trabalho sob o pretexto de inovação, perpetuando uma lacuna de proteção jurídica em um setor cada vez mais relevante na economia global.

2.2. Subordinação algorítmica na economia da tecnologia digital

A evolução tecnológica tem remodelado as dinâmicas das relações de trabalho, trazendo à tona novos modelos que desafiam os conceitos clássicos do Direito do Trabalho. Dentre essas transformações, destaca-se a subordinação algorítmica, que emerge como uma forma moderna de controle nas relações laborais mediadas por plataformas digitais.

A subordinação, conforme conceituada por Maurício Godinho Delgado, envolve a sujeição do trabalhador às ordens de um empregador, caracterizando-se pelo comando, controle e supervisão das atividades realizadas¹⁴. Tradicionalmente, essa relação se manifestava de forma direta, com a figura do superior hierárquico exercendo tais poderes de maneira visível e ostensiva. No entanto, no cenário das plataformas digitais, esse controle é exercido de forma mediada por algoritmos.

Segundo Lorena Vasconcelos Porto, a subordinação é o elemento distintivo essencial da relação de emprego¹⁵. No contexto digital, entretanto, não se observa uma subordinação direta por meio de ordens claras e imediatas de um superior hierárquico. Em vez disso, há a presença de sistemas automatizados que monitoram, avaliam e direcionam o comportamento dos trabalhadores por meio de dados, pontuações e feedbacks automatizados.

Nesse sentido, Trebor Scholz introduz o conceito de "cooperativismo de plataforma", que busca uma alternativa à exploração algorítmica, defendendo uma gestão mais justa e transparente nas plataformas digitais. Ele critica o poder concentrado das empresas digitais, que utilizam os algoritmos não apenas para organizar o trabalho, mas também para impor sanções e manipular a disponibilidade de serviço¹⁶.

Um exemplo clássico dessa subordinação algorítmica está presente na Uber, que define rotas, valores das corridas e penaliza motoristas com baixa avaliação. Essa configuração reflete uma relação de subordinação que, apesar de não ser visível de forma tradicional, tem um forte impacto sobre a autonomia do trabalhador.

¹⁴ DELGADO, Maurício Godinho. Op cit., p. 311.

¹⁵ PORTO, Lorena Vasconcelos. Op cit.

¹⁶ SCHOLZ, Trebor. Cooperativismo de Plataforma. São Paulo: Editora Elefante, 2016, p. 78-85.

Assim sendo, a subordinação algorítmica desafia o conceito clássico de dependência jurídica ao demonstrar que o controle do trabalho pode ser exercido por meios tecnologicamente sofisticados. Conforme exposto por Murilo Carvalho Sampaio Oliveira, a aparência de autonomia nas plataformas digitais frequentemente mascara uma verdadeira relação de dependência¹⁷.

Essa forma de subordinação apresenta características próprias, como a monitorização constante por algoritmos, a gestão automática das tarefas e a imposição de metas com base em dados coletados dos próprios trabalhadores e clientes. Assim, apesar da aparente ausência de um superior hierárquico direto, os algoritmos passam a desempenhar essa função de comando e controle.

Desse modo, o entendimento dessa nova forma de subordinação é fundamental para garantir a proteção jurídica adequada aos trabalhadores das plataformas digitais. Como destacado por Renan Bernardi Kalil, não se pode aceitar que a economia do compartilhamento seja tratada como um setor à parte da economia, livre das normas protetivas do Direito do Trabalho¹⁸.

Portanto, o conceito de subordinação precisa ser revisitado e adaptado à nova realidade imposta pela economia digital. A subordinação algorítmica não pode ser ignorada pelos operadores do Direito, pois representa uma forma moderna de controle que exige uma resposta jurídica capaz de proteger a dignidade dos trabalhadores nesse novo cenário econômico e tecnológico.

¹⁷ CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 9, n. 13, p. 63-64, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 30 set. 2023.

¹⁸ KALIL, Renan Bernardi. Op cit., p. 250.

3. PLATAFORMAS DIGITAIS DE CONTEÚDO ADULTO: UMA POSSIBILIDADE DE CARACTERIZAÇÃO COMO TRABALHO E/OU EMPREGO

O avanço das tecnologias digitais e a emergência de plataformas de conteúdo adulto, trouxeram desafios à compreensão tradicional das relações de trabalho. A intermediação digital dessas atividades levanta questões jurídicas complexas sobre a existência ou não de vínculo empregatício entre os modelos e as plataformas. Este capítulo busca explorar essas questões com base em experiências fáticas e conceitos doutrinários, discutindo as possibilidades de caracterização da apresentação como trabalho e/ou emprego.

3.1. Experiências fáticas no Brasil sobre plataformas digitais de conteúdo adulto

As plataformas digitais de conteúdo adulto têm se tornado uma importante fonte de renda para muitos trabalhadores autônomos no Brasil. No entanto, o cenário regulatório que envolve essa atividade ainda é nebuloso e carente de decisões judiciais e legislações que abordem diretamente o vínculo entre os modelos (como são chamados os criadores de conteúdo) e as plataformas que intermedeiam a monetização de seus serviços.

Diferentemente das formas tradicionais de prestação de serviços, onde há um empregador claramente identificado, as plataformas digitais utilizam um modelo de intermediação tecnológica, muitas vezes argumentando que apenas conectam usuários a produtores de conteúdo, sem exercer controle direto sobre a prestação do serviço. No entanto, a realidade operacional dessas plataformas revela uma ingerência significativa sobre a atividade dos modelos, especialmente por meio da subordinação algorítmica, conceito que tem sido amplamente discutido na doutrina e jurisprudência trabalhista contemporânea.

Segundo Soares (2025)¹⁹, a subordinação algorítmica tem se consolidado como um elemento central na discussão sobre o vínculo empregatício em plataformas digitais. Através de mecanismos automatizados de monitoramento e controle, as empresas regulam o comportamento dos trabalhadores, determinam sua visibilidade na plataforma e aplicam sanções com base em métricas pré-programadas. Esse fenômeno já foi identificado em diversas plataformas de transporte e entrega, e agora começa a ser analisado no contexto das plataformas de produção de conteúdo adulto.

¹⁹ Soares, Wesley Roberto Silva. Subordinação Algorítmica nas Relações de Trabalho: O Reconhecimento do Vínculo Empregatício nas Plataformas Digitais. Mariana/MG, 2025.

Diante disso, o presente estudo direcionou seu foco para a plataforma *Stripchat*, com o objetivo de examinar suas políticas de dados, termos de uso e mecanismos de controle, a fim de compreender melhor como ocorre a ingerência sobre os modelos dentro da lógica da subordinação algorítmica.

Nesse sentido, a *Stripchat* apresenta uma estrutura rígida de regras para transmissões, que inclui verificação compulsória de identidade, controle de conformidade com políticas da plataforma e monitoramento de conteúdos, o que sugere um alto grau de ingerência sobre a atividade dos modelos. Além disso, o sistema de recomendação algorítmica favorece criadores que se enquadram em determinadas diretrizes, priorizando transmissões de modelos mais ativos e engajados, impactando diretamente sua renda e permanência na plataforma.

Desse modo, os princípios do Direito do Trabalho foram consolidados ao longo do último século para garantir proteção aos trabalhadores e equilibrar a relação entre capital e trabalho. Conforme destacado por Amauri César Alves (2023)²⁰, esses princípios incluem:

- a) Princípio da proteção;
- b) Princípio da imperatividade das normas trabalhistas;
- c) Princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas;
- d) Princípio da condição mais benéfica;
- e) Princípio da inalterabilidade contratual lesiva;
- f) Princípio da intangibilidade salarial;
- g) Princípio da continuidade da relação de emprego;
- h) Princípio da primazia da realidade sobre a forma;
- i) Princípio da norma mais favorável;
- j) Princípio da duração razoável da jornada;
- k) Princípio do igual salário por igual trabalho;
- l) Princípio da suficiência e proporcionalidade da remuneração;
- m) Princípio de que o trabalho não é mercadoria;
- n) Princípio de que a pobreza é um perigo para a prosperidade de todos.

Assim sendo, para a análise das relações laborais em plataformas digitais de conteúdo adulto, três desses princípios²¹ são particularmente relevantes:

Princípio da proteção ao trabalhador – visa garantir que, independentemente do modelo contratual, o trabalhador esteja resguardado contra a precarização do trabalho.

Princípio da continuidade da relação de emprego – sugere que, mesmo em relações laborais mediadas por plataformas, se houver uma relação contínua e previsível, há indícios de vínculo empregatício.

Princípio da primazia da realidade – determina que, mais do que o contrato formal, o que deve ser considerado é a realidade dos fatos,

²⁰ ALVES, Amauri Cesar. Op cit., p. 77.

²¹ Idem., p. 77.

especialmente quanto à ingerência da plataforma sobre a prestação do serviço.

No caso das plataformas de webcams do sexo, como a *Stripchat*, esses princípios são essenciais para analisar se há de fato um vínculo de emprego, especialmente porque a autonomia dos modelos pode ser significativamente reduzida devido ao controle exercido pelos algoritmos.

Por fim, vale destacar que nos últimos anos, a Justiça do Trabalho tem avançado no reconhecimento da subordinação algorítmica em casos envolvendo motoristas de aplicativos e entregadores de delivery, estabelecendo um paralelo importante com os trabalhadores de plataformas de conteúdo adulto.

Em decisões envolvendo plataformas como Uber e 99 Tecnologia, tribunais reconheceram que, ainda que os trabalhadores tenham certa flexibilidade na escolha de horários, o controle exercido por meio de algoritmos (como sistemas de pontuação, direcionamento de chamadas e penalidades automatizadas) configura subordinação jurídica, uma vez que direciona e restringe o comportamento do trabalhador.

Esse mesmo raciocínio pode ser aplicado aos modelos de plataformas de conteúdo adulto, especialmente porque a plataforma controla a visibilidade do trabalhador (através do algoritmo de recomendações), há regras rígidas para a prestação do serviço, sujeitas a sanções automáticas e o modelo depende economicamente da plataforma, uma vez que sua renda é determinada pela exposição e interação com usuários, fatores gerenciados pelo próprio algoritmo.

Dessa forma, ainda que não haja decisões consolidadas sobre o reconhecimento do vínculo empregatício em plataformas de webcams do sexo, a evolução da jurisprudência trabalhista indica um caminho progressivo para a revisão da natureza dessas relações laborais. O avanço da tecnologia trouxe novas formas de controle sobre os trabalhadores, tornando o conceito clássico de subordinação insuficiente para abranger as dinâmicas do trabalho mediado por algoritmos.

A subordinação algorítmica, ao impor regras rígidas, monitoramento constante e critérios automatizados de recompensa e punição, aproxima-se cada vez mais dos mecanismos tradicionais de gestão empresarial, gerando efeitos semelhantes aos da subordinação clássica.

Assim, a aplicação dos princípios trabalhistas às plataformas de conteúdo adulto sugere que a relação entre modelos e plataformas não deve ser analisada apenas sob a ótica do trabalho autônomo, mas sim à luz da primazia da realidade e da proteção ao trabalhador.

Diante desse cenário, é essencial que o Direito do Trabalho acompanhe essa transformação, garantindo que trabalhadores de plataformas digitais, incluindo os modelos de conteúdo adulto, tenham seus direitos reconhecidos e protegidos. O reconhecimento da subordinação algorítmica como critério de caracterização do vínculo empregatício pode ser um passo fundamental para assegurar melhores condições de trabalho e evitar a precarização das relações laborais na economia digital.

3.2. Possibilidades ou impossibilidades de caracterização da apresentação como trabalho

A caracterização da atividade dos modelos de plataformas de conteúdo adulto como trabalho exige a análise de elementos essenciais que configuram uma relação trabalhista. De acordo com o artigo 3º da CLT²², o vínculo de emprego pressupõe pessoalidade, onerosidade, habitualidade e subordinação. Embora esse modelo de prestação de serviços esteja inserido na nova economia digital, os princípios do Direito do Trabalho continuam aplicáveis sempre que houver assimetria na relação entre trabalhador e plataforma, caracterizando uma possível relação de trabalho subordinado.

No contexto das plataformas de conteúdo adulto, como o *Stripchat*, os Termos de Uso estabelecem regras rígidas que indicam a presença desses elementos essenciais. O requisito da pessoalidade fica evidente na obrigação dos modelos de realizarem transmissões ao vivo, sem possibilidade de delegação da atividade a terceiros. A onerosidade também se manifesta de forma clara, uma vez que os modelos recebem remuneração por meio de "*tokens*" adquiridos pelos usuários, representando uma contraprestação financeira direta pela prestação do serviço. Já a habitualidade pode ser observada nos casos em que os modelos se dedicam regularmente à plataforma, transformando a atividade em uma fonte estável de renda, sendo incentivados a manter uma frequência contínua para maximizar seus ganhos e visibilidade dentro do site.

Entretanto, um dos aspectos mais complexos na análise do trabalho plataformizado é a subordinação, especialmente em sua manifestação algorítmica. Como argumenta Castilho (2020)²³, a subordinação algorítmica deve ser considerada na caracterização do trabalho, pois o controle exercido pelas plataformas digitais sobre os modelos não se limita à definição de

²² BRASIL, Op cit.

²³ DE CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. Themis Revista Jurídica, v. 01, n. 01, p. 31 – 59, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.revistathemis.com.br/edicao01.php>. Acesso em: 22 de jun. 2023.

diretrizes para a prestação do serviço, mas se estende à avaliação contínua e automatizada do desempenho do trabalhador.

Diferente da subordinação clássica, na qual o empregador supervisiona diretamente o trabalhador em um ambiente físico e por tempo determinado, a subordinação algorítmica opera de forma contínua e remota, influenciando diretamente a visibilidade e o sucesso dos modelos na plataforma.

Esse tipo de controle se materializa de diversas formas, tais como, recomendações algorítmicas que determinam quais modelos terão mais visibilidade para os usuários, direcionando a demanda e, conseqüentemente, os ganhos dos trabalhadores, a imposição de regras rígidas de conduta e categorização do conteúdo, sujeitas a penalidades automáticas em caso de descumprimento, o monitoramento constante do engajamento dos modelos, por meio da interação com usuários, número de tokens recebidos e tempo de permanência na plataforma e as sanções automáticas, que podem incluir restrição de visibilidade, demonetização do conteúdo ou até banimento definitivo da conta, demonstrando um poder diretivo e disciplinar por parte da plataforma.

Esses fatores revelam que os algoritmos não apenas gerenciam o fluxo de trabalho, mas também impõem sanções e restrições, podendo até mesmo resultar no desligamento do modelo da plataforma. Essa estrutura de controle equivale, na prática, a um sistema hierárquico, onde as plataformas exercem um poder de comando automatizado, orientando e limitando a forma como os modelos prestam seus serviços.

Outro aspecto relevante na análise da caracterização da atividade como trabalho é a suposta flexibilidade de horários, frequentemente utilizada como argumento para afastar a relação de subordinação. No entanto, a doutrina trabalhista destaca que a possibilidade de escolher horários não descaracteriza, por si só, a existência de uma relação de trabalho. A realidade dos fatos deve prevalecer sobre a mera aparência contratual, conforme preceitua o princípio da primazia da realidade, defendido por Alves (2023)²⁴.

Esse princípio determina que, na interpretação das relações de trabalho, o que importa não é o que está formalmente escrito em contratos ou termos de uso, mas sim a forma como a atividade realmente se desenvolve. Assim, ainda que as plataformas digitais argumentem que os modelos atuam de maneira independente e autônoma, os mecanismos de controle algorítmico indicam um nível de ingerência que pode configurar um vínculo de trabalho subordinado.

²⁴ ALVES, Amauri Cesar. Op cit., p. 99.

A crescente judicialização das relações laborais em plataformas digitais aponta para uma tendência de reinterpretação da subordinação no contexto digital, reconhecendo que o avanço tecnológico não deve servir como meio de precarização das relações de trabalho. Dessa forma, a análise da atividade dos modelos em plataformas de conteúdo adulto deve levar em consideração os princípios protetivos do Direito do Trabalho, garantindo que esses trabalhadores não fiquem à margem das garantias trabalhistas estabelecidas pela legislação brasileira.

Diante do exposto, a caracterização da atividade desempenhada pelos produtores de conteúdo adulto em plataformas digitais como uma forma de trabalho exige uma análise não apenas dos requisitos fático-jurídicos do vínculo empregatício, mas também da licitude do objeto da prestação de serviços. Isso porque, no ordenamento jurídico brasileiro, o trabalho prestado deve ter um objeto lícito, nos termos do artigo 104, inciso II, do Código Civil²⁵, o que exige a verificação da compatibilidade da atividade com as normas legais vigentes, especialmente no âmbito penal.

Sobre esse aspecto, cabe destacar que a produção e comercialização de conteúdo adulto por meio de plataformas digitais não encontra vedação expressa na legislação penal brasileira, desde que respeitadas as normas que protegem a dignidade da pessoa humana e a livre disposição da própria imagem. O Código Penal, no artigo 218-B²⁶, bem como o Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº 8.069/1990)²⁷, em seus artigos 240 e 241, criminalizam condutas relacionadas à exploração sexual e à pornografia infantil, sendo essas as principais restrições normativas ao exercício dessa atividade. Contudo, no que tange à produção de conteúdo adulto realizado por indivíduos capazes e em pleno exercício de sua autonomia, não há previsão legal que a classifique como ilícita.

Além disso, a Constituição Federal, em seu artigo 5º, inciso XIII²⁸, assegura o livre exercício de qualquer profissão, desde que atendidas as qualificações estabelecidas em lei. Nesse sentido, a produção de conteúdo adulto, quando realizada de forma voluntária e sem violação às normas de proteção à dignidade da pessoa humana, se insere dentro do princípio da autonomia privada e do direito ao trabalho. Ainda, o artigo 1º, inciso III, da Constituição, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito, reforça que qualquer atividade lícita escolhida pelo indivíduo para sua subsistência deve ser

²⁵ Código Civil art. 104 -II.

²⁶ Código Penal art. 2018-B.

²⁷ Estatuto da criança e do adolescente arts. 240 e 241.

²⁸ Constituição Federal art. 5 XIII.

analisada sob a ótica da proteção de direitos, e não da restrição indevida de sua liberdade profissional.

Sob essa ótica, a licitude da atividade afasta o argumento de que a prestação desse tipo de serviço não pode ser considerada uma relação de trabalho em razão de eventual vedação legal. Diferentemente do que ocorre com atividades consideradas ilícitas per se, como o tráfico de drogas ou a exploração sexual forçada, a produção de conteúdo adulto, desde que exercida por pessoa capaz e de forma voluntária, não encontra impedimentos normativos que impeçam sua qualificação como atividade laboral.

Assim, sendo o objeto da prestação de serviço lícito, não há óbice para que sejam analisados os elementos caracterizadores da relação de emprego, tal como ocorre em outras formas de trabalho mediado por plataformas digitais. A ausência de uma regulamentação específica para essa modalidade de trabalho não impede sua análise à luz dos princípios e normas já consolidados no direito do trabalho, especialmente no que se refere à subordinação algorítmica e ao reconhecimento de direitos fundamentais aos trabalhadores que exercem essa atividade.

3.3. Possibilidades ou impossibilidades de caracterização da apresentação como emprego

Ao analisar a possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os produtores de conteúdo adulto e as plataformas digitais que intermediam essa atividade, é fundamental reafirmar a licitude do objeto da contratação. Conforme já exposto, a produção de conteúdo adulto, desde que realizada por indivíduos capazes, de forma voluntária e respeitando as normas de proteção à dignidade da pessoa humana, não encontra vedação legal no ordenamento jurídico brasileiro.

A inexistência de proibição expressa na legislação penal, aliada à garantia constitucional do livre exercício profissional, nos termos do artigo 5º, inciso XIII, da Constituição Federal²⁹, reforça que essa atividade se insere dentro dos limites da legalidade. Dessa forma, sendo lícito o objeto da prestação de serviço, não há impedimento para que a relação estabelecida entre os produtores de conteúdo e as plataformas seja analisada sob a

²⁹ CF art. 5 XIII.

ótica do direito do trabalho, considerando os elementos caracterizadores do vínculo empregatício.

Ademais, para que uma relação de emprego seja configurada, é necessária a presença dos elementos previstos no artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)³⁰: pessoalidade, habitualidade, onerosidade e subordinação. Dentre esses requisitos, a subordinação tem sido o elemento mais controverso quando analisado no contexto das plataformas digitais, pois, embora não se manifeste de maneira tradicional, ainda se faz presente sob uma nova roupagem.

Amauri César Alves (2023)³¹ ressalta que a subordinação clássica envolve o poder de comando direto do empregador sobre o trabalhador. No entanto, Castilho argumenta que a subordinação algorítmica, exercida por meio de regras automatizadas e monitoramento digital, mantém os mesmos efeitos jurídicos da subordinação tradicional. Afinal, como enfatiza o autor³², “a estipulação de regras de comportamento pela empresa, controlada por meio dos algoritmos, nada mais é do que a antiga subordinação com uma roupa nova”, pois direciona, avalia e pune os trabalhadores, garantindo o controle sobre sua prestação de serviços.

Seguindo essa lógica, observa-se que a plataforma *Stripchat*, ao impor regras rigorosas para as transmissões, verificação facial compulsória e aplicação de penalidades, exerce um alto grau de controle sobre a atividade dos modelos. O algoritmo da plataforma define quais conteúdos terão maior visibilidade, influenciando diretamente a renda e o desempenho dos modelos. Esse nível de ingerência configura um indicativo claro de subordinação algorítmica, conforme se pode depreender do contrato assinado pelos modelos no ato de inscrição.

O documento oficial da plataforma, intitulado “Regras para Modelos”³³, estipula diretrizes rígidas, como:

Obrigatoriedade de transmissões ao vivo, proibindo gravações ou imagens estáticas. Modelos que descumprirem essa regra podem ter seus ganhos retidos ou sofrer banimento.
Recomendação do uso do microfone para manter um alto índice de engajamento na plataforma.
Obrigação de categorização correta dos shows e do perfil do modelo, com penalidades para erros.

³⁰ BRASIL. Op cit.

³¹ ALVES, Amauri Cesar. Op cit., p. 99.

³² DE CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. Subordinação por algoritmo. Themis Revista Jurídica, v. 01, n. 01, p. 31 – 59, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.revistathemis.com.br/edicao01.php>. Acesso em: 22 de jun. 2023.

³³ SUPORTE STRIPCHAT. Stripchat FAQ.Models. Rules for Models. 24 de jan. de 2025. Disponível em: <https://support.stripchat.com/hc/en-us/articles/4410728017553-Rules-for-Models>.

Exclusividade da transmissão em tempo real, vedando o uso simultâneo de outras plataformas durante uma sessão privada no *Stripchat* Política de verificação facial compulsória, com interrupção automática da transmissão caso o modelo se recuse a realizar a checagem.

Além dessas regras explícitas, a plataforma adota um sistema de recomendação algorítmica denominado “Modelos Relacionados”, descrito nos Termos e Condições da empresa³⁴. Esse mecanismo define que a visibilidade dos modelos depende de fatores como sucesso do show e tempo de visualização, o que cria um incentivo estrutural para que os modelos permaneçam conectados por longos períodos, aumentando sua dependência da plataforma e reduzindo sua autonomia.

Diante desses elementos, conclui-se que há um controle substancial exercido pela plataforma, tanto pela gestão direta da atividade dos modelos quanto pela influência do algoritmo na visibilidade e rentabilidade dos profissionais. O critério algorítmico que prioriza modelos com maior tempo de transmissão revela uma dinâmica que pode ser interpretada como subordinação algorítmica, aproximando a relação entre a plataforma e os modelos de uma relação de emprego.

Essa interpretação não é isolada na jurisprudência trabalhista. Tribunais já começam a reconhecer a subordinação algorítmica em outras plataformas digitais, como a Uber, onde o controle ocorre por meio de ratings, punições automatizadas e alocação preferencial de chamadas para motoristas mais ativos. O mesmo raciocínio pode ser aplicado às plataformas de conteúdo adulto, considerando que o *Stripchat* não apenas intermedeia a relação entre modelos e usuários, mas exerce influência direta sobre a atividade dos modelos, impactando sua remuneração e permanência na plataforma.

Por outro lado, a possibilidade de escolha dos horários de transmissão e a autonomia na criação de conteúdos são frequentemente utilizados como argumentos para afastar a caracterização da relação de emprego. No entanto, essa liberdade relativa pode ser questionada diante do controle estrutural exercido pela plataforma, que estabelece critérios rígidos de participação e penaliza condutas que não se alinham às suas diretrizes.

A doutrina trabalhista, ao abordar o princípio da proteção ao trabalhador, destaca que o Direito do Trabalho deve se adaptar às novas formas de organização produtiva, garantindo a proteção daqueles que, mesmo em um contexto digital, encontram-se subordinados a regras e condições impostas por algoritmos.

³⁴ STRIPCHAT. Terms. Termos de Utilização. Atualizado em 08 de jul. de 2024. Disponível em: <https://br.stripchat.com/terms>.

A discussão sobre a caracterização da atividade dos modelos em plataformas de conteúdo adulto como trabalho autônomo ou emprego exige uma análise aprofundada dos elementos presentes na relação. A subordinação algorítmica emerge como um conceito essencial para identificar o controle moderno exercido pelas plataformas digitais sobre seus trabalhadores.

No caso do *Stripchat*, é evidente que a plataforma não apenas facilita as interações entre modelos e usuários, mas exerce um controle ativo sobre a conduta dos modelos e sua visibilidade dentro da plataforma. O sistema algorítmico prioriza aqueles que mantêm uma alta produção de conteúdo e recebem mais interações, criando um ciclo de dependência e direcionamento da atividade dos trabalhadores.

Dessa forma, defende-se que a subordinação algorítmica está presente no *Stripchat*, configurando um vínculo que pode ser juridicamente enquadrado como relação de emprego. A evolução da jurisprudência será fundamental para garantir o reconhecimento e a proteção dos direitos dos trabalhadores da economia digital, evitando que modelos de plataformas de conteúdo adulto fiquem à margem das garantias trabalhistas previstas na CLT.

4. CONCLUSÕES

A presente monografia teve como objetivo analisar as relações de trabalho em plataformas digitais de conteúdo adulto, com ênfase na subordinação algorítmica e na possibilidade de reconhecimento do vínculo empregatício entre os modelos e as empresas que administram essas plataformas. O estudo demonstrou que, apesar da suposta autonomia dos trabalhadores, a atuação das plataformas extrapola a mera intermediação entre usuários e produtores de conteúdo, exercendo um controle significativo sobre a atividade laboral por meio de mecanismos digitais sofisticados.

No caso do *Stripchat*, a plataforma não apenas estabelece regras rígidas de conduta e categorização dos modelos, mas também utiliza sistemas algorítmicos para determinar a visibilidade do conteúdo e, conseqüentemente, a remuneração dos trabalhadores. Essa ingerência contínua, caracterizada pelo monitoramento constante, imposição de penalidades automáticas e gestão das interações entre modelos e clientes, configura uma nova forma de subordinação. Como ficou demonstrado, essa subordinação algorítmica substitui o controle

humano direto pelo controle digital automatizado, que regula, avalia e pune os trabalhadores sem necessidade de uma chefia física.

Diante dessa realidade, não há como negar que o vínculo de emprego entre os modelos e a plataforma se faz presente. O fato de os modelos poderem escolher seus horários de trabalho não descaracteriza a subordinação, uma vez que a plataforma impõe condições estruturais que direcionam suas atividades e condicionam sua permanência no sistema. A ausência de um contrato formal de emprego não deve ser utilizada como argumento para afastar o vínculo trabalhista, pois, como bem preceitua o princípio da primazia da realidade, o que deve ser analisado é a efetiva relação entre as partes, e não a denominação que lhe é dada.

No entanto, o Brasil ainda carece de uma regulamentação específica que contemple as novas formas de trabalho mediadas por plataformas digitais. O ordenamento jurídico atual, baseado em um modelo tradicional de relação de emprego, não está suficientemente preparado para lidar com a complexidade das relações laborais contemporâneas, deixando muitos trabalhadores à margem da proteção trabalhista. A ausência de leis claras sobre o tema permite que empresas digitais explorem brechas regulatórias para precarizar relações de trabalho, privando os trabalhadores de direitos fundamentais como férias, 13º salário, jornada controlada e acesso à seguridade social.

Diante desse cenário, o papel do Judiciário torna-se essencial para a evolução da proteção trabalhista no país. O reconhecimento da subordinação algorítmica pelos tribunais brasileiros é um passo fundamental para evitar que essas novas formas de controle resultem em uma deterioração dos direitos trabalhistas conquistados ao longo do tempo. O avanço da jurisprudência em casos envolvendo motoristas de aplicativos e entregadores de delivery já demonstrou que os tribunais têm começado a interpretar as relações digitais de trabalho à luz dos princípios do Direito do Trabalho, o que pode servir de precedente para o reconhecimento dos direitos dos modelos de plataformas de conteúdo adulto.

Ao longo da elaboração desta monografia, pude perceber como a discussão sobre a subordinação algorítmica ainda é incipiente no Brasil, mas ao mesmo tempo, extremamente relevante. Estudando o tema, ficou evidente que a tecnologia não apenas transformou a forma como o trabalho é realizado, mas também introduziu novos mecanismos de exploração e controle, que muitas vezes passam despercebidos sob o discurso de autonomia e flexibilidade. Essa constatação reforçou minha convicção de que o Direito do Trabalho deve evoluir para acompanhar essas mudanças, garantindo que nenhum trabalhador fique desprotegido diante do avanço das novas tecnologias.

Concluo, portanto, que o reconhecimento do vínculo de emprego entre os modelos do *Stripchat* e a plataforma é não apenas juridicamente possível, mas necessário para garantir um patamar mínimo de proteção a esses trabalhadores. O avanço da tecnologia não pode ser utilizado como um artifício para burlar a legislação trabalhista, e o Direito do Trabalho deve assumir um papel ativo na adaptação a essa nova realidade. O desafio agora é fazer com que o poder legislativo e judiciário acompanhem essa evolução, garantindo que a dignidade do trabalhador permaneça como um pilar central do ordenamento jurídico brasileiro.

REFERÊNCIAS

ALVES, Amauri Cesar. **Curso de Direito do Trabalho**. Belo Horizonte: Editora RTM. 2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Artigo 3. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Lex**: coletânea de legislação: edição federal, São Paulo, v. 7, 1943.

CARDOSO, Ana Claudia Moreira; ARTUR, Karen; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. *O trabalho nas plataformas digitais: narrativas contrapostas de autonomia, subordinação, liberdade e dependência*. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 13, p. 63-64, maio 2021. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/188681>. Acesso em: 30 set. 2023.

CASTILHO, Paulo Cesar Baria de. *Subordinação por algoritmo*. **Themis Revista Jurídica**, v. 01, n. 01, p. 31 – 59, jan./jun. 2020. Disponível em: <https://www.revistathemis.com.br/edicao01.php>. Acesso em: 22 de jun. 2023.

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

FINCATO, Denise Pires; WÜNSCH, Guilherme. *Subordinação algorítmica: caminhos para o direito do trabalho na encruzilhada tecnológica?* IN: **Rev. TST**, São Paulo, vol. 86, no 3, jul/set 2020.

GARIAU, Rosane. *Precarização e direito do trabalho: quid novi?*. **Revista eletrônica do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 85, nº 4, out/dez 2019.

KALIL, Renan. **O gerenciamento algorítmico nas plataformas digitais**. [S. l.], 25 de ago. de 2021. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/opiniaio/gerenciamento-algoritmico-plataformas-digitais-uberizacao/>

PORTO, Lorena Vasconcelos. *A Submissão dos Trabalhadores aos Poderes Empresariais e os Conflitos de Interesses*. In **Revista TST**, v. 78 P. 166-167. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/35820>.

RR-0000577-58.2023.5.17.0006, 4ª Turma, Relator: IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO, DEJT 19/12/2024.

RRAg-0011347-71.2023.5.18.0010, 4ª Turma, Relator: ALEXANDRE LUIZ RAMOS, DEJT 13/12/2024.

SCHOLZ, Trebor. **Cooperativismo de Plataforma**. São Paulo: Editora Elefante, 2016.

SOFFNER, Renato. **Algoritmos e programação em formato C**. São Paulo: Saraiva, 2013. E-book. Documento não paginado. Disponível em: <https://app.saraivadigital.com.br/leitor/ebook:581568>. Acesso em: 19 jun. 2020

STRIPCHAT. *Terms. Termos de Utilização*. Atualizado em 08 de jul. de 2024. Disponível em: <https://br.stripchat.com/terms>.

SUPORTE STRIPCHAT. *Stripchat FAQ.Models. Rules for Models*. 24 de jan. de 2025. Disponível em: <https://support.stripchat.com/hc/en-us/articles/4410728017553-Rules-for-Models>.

TRT-1 - ROT: XXXXX20195010051 RJ, Relator: MARIA DAS GRACAS CABRAL VIEGAS PARANHOS, Data de Julgamento: 04/05/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 25/05/2022.

TRT-1 - ROT: XXXXX20215010026 RJ, Relator: CARINA RODRIGUES BICALHO, Data de Julgamento: 11/05/2022, Sétima Turma, Data de Publicação: 18/05/2022.

TRT-3 - RO: XXXXX20195030016 MG XXXXX-66.2019.5.03.0016, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Data de Julgamento: 22/10/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 27/10/2021.

TRT-3 - ROT: XXXXX20225030165, Relator: Convocado Marcio Toledo Goncalves, Data de Julgamento: 17/10/2023, Décima Primeira Turma.

TRT-9 - ROT: XXXXX20225090007, Relator: MARLENE TERESINHA FUVERKI SUGUIMATSU, Data de Julgamento: 16/08/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 18/08/2023.

TST - RR: XXXXX-86.2022.5.12.0061, Relator: Katia Magalhaes Arruda, Data de Julgamento: 13/09/2023, 6ª Turma, Data de Publicação: 15/09/2023.