

O reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de transportes de passageiros e a empresa-plataforma: uma análise da jurisprudência do Tribunal Regional da 4ª Região do Trabalho

El reconocimiento de la relación laboral entre conductores de transporte de pasajeros y la empresa-plataforma: un análisis de la jurisprudencia del Tribunal Regional del Trabajo de La 4.ª Región

Recognition of the employment relationship between passenger transportation drivers and the platform-company: an analysis of the case law of the Regional Labor Court Of The 4th Region

Isadora Ferraz Reichembach

Universidade Federal de Santa Maria, Faculdade de Direito, Programa de Pós-Graduação Mestrado em Direito, Santa Maria/Rio Grande do Sul, Brasil.

 <https://orcid.org/0009-0009-6173-7149>  isaferrazreich@gmail.com

Nathalie Kuczura Nedel

 <https://orcid.org/0000-0002-0846-9458>  nkuczura@gmail.com

Disponibilidade de dados Os dados estão disponíveis no corpo do texto.

Conflito de interesse As autoras declaram não haver conflitos de interesses.

Fluxo editorial / Editorial flow

Artigo convidado

Recebido em: 31.08.2026 Revisado em: 18.09.2026 Aprovado em: 22.09.2026 Publicado em: 22.09.2026

Editor responsável/ Responsible editor: Miguel Ivân Mendonça Carneiro



CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE

Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

Artigo está licenciado sob forma de uma licença

Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License
(CC BY-NC-ND 4.0)

Resumo A expansão das plataformas digitais de transporte de passageiros transformou a organização do trabalho, introduzindo novas formas de intermediação, controle e gestão da atividade dos motoristas. Nesse contexto, a caracterização da relação jurídica entre trabalhadores e empresas-plataformas tornou-se objeto de controvérsias judiciais. Diante disso, questiona-se: em que medida as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4), no período de 2020 a 2025, acerca da existência de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas de transporte de passageiros convergem ou divergem das construções doutrinárias e dos princípios do Direito do Trabalho? O objetivo é analisar os fundamentos utilizados pelo TRT4 para reconhecer ou afastar o vínculo, confrontando-os com a legislação e os princípios trabalhistas. Adota-se abordagem qualitativa e quantitativa, pelo método dedutivo, mediante análise de 51 acórdãos: 38 afastaram e 13 reconheceram o vínculo. Verificou-se convergência parcial com o Direito do Trabalho e divergências na interpretação da subordinação diante do controle tecnológico.

Palavras-chave: Direito do Trabalho; Economia de plataforma; Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região; Vínculo empregatício.

Resumen La expansión de las plataformas digitales de transporte de pasajeros transformó la organización del trabajo, introduciendo nuevas formas de intermediación, control y gestión de la actividad de los conductores. En este contexto, la caracterización de la relación jurídica entre trabajadores y empresas-plataforma se convirtió en objeto de controversias judiciales. Ante ello, se plantea la siguiente pregunta: ¿en qué medida las decisiones del Tribunal Regional del Trabajo de la 4.ª Región (TRT4), en el período de 2020 a 2025, acerca de la existencia de una relación laboral entre conductores de aplicaciones y plataformas de transporte de pasajeros convergen o divergen de las construcciones doctrinales y de los principios del Derecho del Trabajo? El objetivo es analizar los fundamentos utilizados por el TRT4 para reconocer o rechazar la relación laboral, confrontándolos con la legislación y los principios laborales. Se adopta un enfoque cualitativo y cuantitativo, mediante el método deductivo y el análisis de 51 sentencias: 38 rechazaron y 13 reconocieron la relación laboral. Se verificó una convergencia parcial con el Derecho del Trabajo y divergencias en la interpretación de la subordinación ante el control tecnológico.

Palabras clave: Derecho del Trabajo; Economía de plataformas; Tribunal Regional del Trabajo de la 4.ª Región; Relación laboral.

Abstract The expansion of digital passenger transportation platforms has transformed the organization of work, introducing new forms of intermediation, control, and management of drivers' activities. In this context, the characterization of the legal relationship between workers and platform companies has become the subject of judicial disputes. Accordingly, the following question arises: to what extent do the decisions of the Regional Labor Court of the 4th Region (TRT4), from 2020 to 2025, concerning the existence of an employment relationship between app-based drivers and passenger transportation platforms converge or diverge from doctrinal constructions and the principles of Labor Law? The study aims to analyze the grounds used by the TRT4 to recognize or reject the employment relationship, confronting them with labor legislation and principles. A qualitative and quantitative approach is adopted, guided by the deductive method, through the analysis of 51 decisions: 38 rejected and 13 recognized the employment relationship. The findings indicate partial convergence with Labor Law and divergences in interpreting subordination in the context of technological control.

Keywords: Labor Law; Platform Economy; Regional Labor Court of the 4th Region; Employment Relationship.

1 Introdução

A sociedade contemporânea é marcada pela intensificação do uso de tecnologias digitais na organização das relações sociais e econômicas, assim como pela atuação das plataformas digitais como intermediárias centrais da prestação de serviços, reconfigurando formas tradicionais de contratação, gestão e controle da força de trabalho. No setor de transporte privado de passageiros, esse fenômeno se expressa por meio do uso de aplicativos, que conectam motoristas e usuários, sob a promessa de flexibilidade, autonomia e inovação.

Nesse contexto, surge o fenômeno da economia de plataforma, conceito desenvolvido para descrever um modelo produtivo que, sob o discurso da plataformização e do empreendedorismo individual, transfere riscos aos trabalhadores; fragiliza garantias laborais e redefine mecanismos de subordinação. A mediação algorítmica; o controle por avaliações; a gestão automatizada da atividade e a área cinzenta de informações entre empresas-plataformas e os trabalhadores evidenciam novas formas de organização do trabalho, que desafiam as categorias clássicas do Direito do Trabalho.

Essas transformações promovidas pelo trabalho mediado por plataformas digitais intensificam o debate jurídico acerca da natureza da relação estabelecida entre motoristas e empresas-plataformas. A recente judicialização da matéria revela a dificuldade de enquadramento dessas relações no conceito tradicional de emprego, ao mesmo passo em que expõe tensões entre a realidade da prestação laboral e os discursos de autonomia sustentados pelas empresas-plataforma. Essa tendência torna-se palpável ao se observar a evolução quantitativa dos julgados sobre o tema no Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, considerando o período compreendido entre 2020 e 2025. Entre os anos de 2020 a 2022, apenas um acórdão foi localizado na ferramenta de pesquisa jurisprudencial. Porém, a partir de 2023 observa-se um crescimento significativo da judicialização, com o registro de sete acórdãos neste ano, seguido de treze decisões em 2024 e alcançando seu ápice em 2025, quando foram publicados trinta e um julgados.

Diante desse cenário, a pesquisa parte da seguinte problemática: em que medida os fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional da 4ª Região, entre os anos de 2020 e 2025, nas decisões relativas ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais de transporte convergem ou divergem das construções doutrinárias e dos princípios do Direito do Trabalho? O objetivo geral do presente estudo consiste, portanto, em analisar os fundamentos adotados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, entre os anos de 2020 e 2025, nas decisões relativas ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais de transporte, confrontando-os com as construções doutrinárias e os princípios do Direito do Trabalho.

De forma específica, busca-se: (I) contextualizar o trabalho mediado por plataformas digitais; (II) examinar os fundamentos jurídicos utilizados pelo TRT4 nas decisões envolvendo motoristas de aplicativos, quando o pedido envolve o reconhecimento de vínculo empregatício, no período de 2020 a 2025, identificando padrões decisórios e confrontando os referidos entendimentos jurisprudenciais com a legislação trabalhista e os princípios do Direito do Trabalho.

A pesquisa adota o método de abordagem dedutivo, partindo das construções doutrinárias relacionados ao trabalho plataformizado e transpassando pela análise dos fundamentos utilizados pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região nas decisões relativas ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais de transporte. A abordagem é qualitativa, com utilização de elementos quantitativos para análise dos dados jurisprudenciais examinados. Como procedimentos metodológicos, empregam-se a pesquisa bibliográfica e a análise jurisprudencial. A pesquisa bibliográfica fundamenta-se em autores que discutem o fenômeno da economia de plataforma, o Direito do Trabalho e seus princípios, a gestão algorítmica e as transformações contemporâneas do trabalho.

A busca jurisprudencial foi realizada a partir da própria ferramenta de busca jurisprudencial disponibilizada no site eletrônico do TR4, utilizando-se a modalidade de busca avançada. No campo “Todas as palavras”, foram inseridas as expressões

“controle algorítmico”, “vínculo empregatício”, “aplicativo”, “subordinação”, “plataforma digital”, e “transporte de passageiros”, conforme as orientações da própria ferramenta, segundo as quais esse campo deve ser preenchido com todos os termos, que se pretende localizar simultaneamente nos julgados, funcionando como critério cumulativo de filtragem. Optou-se por não utilizar as expressões referentes aos nomes das empresas-plataforma, como “uber” e “99”, pois a ferramenta indica que nomes de polos (ativo ou passivo) não devem ser incluídos para que a pesquisa retorne resultados efetivos. Já no campo “Sem conter as palavras (não)”, foram incluídas as expressões “box delivery s.a.” e “Ifood”, visando triar os resultados que fossem advindos exclusivamente das plataformas de transporte de passageiros, a fim de evitar a inclusão indevida de decisões irrelevantes ao objeto da pesquisa.

Procedeu-se a uma filtragem qualitativa, sendo incluídos apenas acórdãos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, que enfrentassem diretamente o mérito da controvérsia relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais de transporte de passageiros com a marcação da classe de “Recurso Ordinário Trabalhista (ROT)”. Foram excluídas, assim, decisões monocráticas; julgados que se limitassem a questões processuais e/ou que não analisassem substancialmente a natureza jurídica da relação de trabalho

O recorte temporal adotado compreendeu o período entre 1º de dezembro de 2020 e 31 de dezembro de 2025, intervalo que coincide com a intensificação do debate judicial sobre o trabalho plataformizado após a Reforma Trabalhista, conforme anteriormente mencionado, resultando em cinquenta e um resultados aptos para análise. Inicialmente, o conjunto integral dos julgados foi submetido a exame quantitativo, com o objetivo de identificar a evolução temporal da judicialização, a distribuição dos processos entre as Turmas julgadoras e a predominância de decisões favoráveis ou desfavoráveis ao reconhecimento do vínculo empregatício. Em um segundo momento, procedeu-se à análise qualitativa dos julgados e considerando a inviabilidade de exame aprofundado dos cinquenta e um acórdãos identificados e com o objetivo de examinar o posicionamento jurisprudencial atual das Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região acerca da matéria, foi selecionado o

julgado mais recentes de cada Turma do referido Tribunal que apreciou controvérsias relacionadas ao reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais de transporte no período pesquisado.

Dessa forma, ao final desse procedimento, o *corpus* destinado à análise qualitativa foi composto por nove acórdãos, excetuadas as jurisprudências das Turmas 9ª e 10ª, que não tiveram julgados relacionados à matéria, sendo eles: Recurso Ordinário nº 0021271-75.2023.5.04.0405, Recurso Ordinário nº 0020506-13.2023.5.04.0015, Recurso Ordinário nº 0020075-84.2023.5.04.0271, Recurso Ordinário nº 0020762-81.2022.5.04.0017, Recurso Ordinário nº 0020520-13.2022.5.04.0021, Recurso Ordinário nº 0020608-51.2022.5.04.0021, Recurso Ordinário nº 0020733-87.2021.5.04.0333., Recurso Ordinário nº 0021990-08.2022.5.04.0271 e o Recurso Ordinário nº 0020152-52.2023.5.04.0123.

A relevância do estudo justifica-se pela crescente expansão do trabalho mediado por plataformas digitais, bem como pelos impactos jurídicos e sociais decorrentes da ausência de consenso quanto ao enquadramento jurídico dessas relações. Do ponto de vista jurídico, a pesquisa contribui para a compreensão do posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região diante das transformações contemporâneas do mundo do trabalho, especialmente no que se refere à aplicação das categorias clássicas do Direito do Trabalho. Do ponto de vista social, o estudo permite refletir sobre os efeitos da economia de plataforma no enfraquecimento de direitos sociais.

Ressalta-se que esta pesquisa está vinculada à Linha de Pesquisa “Direitos na Sociedade em Rede: Atores, Fatores e Processos na Mundialização”, do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Federal de Santa Maria (UFSM), uma vez que se propõe a investigar os impactos jurídicos e institucionais decorrentes das transformações tecnológicas no âmbito do trabalho nas plataformas digitais, no campo do Direito do Trabalho. Além disso, o estudo integra as pesquisas do Grupo (de Pesquisa e Extensão) sobre Temas Emergentes e Relevantes de Direito da Universidade Federal de Santa Maria.

O artigo está organizado em duas seções. Na primeira, apresenta-se uma

contextualização teórica do trabalho mediado por plataformas digitais, com ênfase nas transformações contemporâneas da organização laboral. Na segunda, analisa-se a jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região sobre o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e plataformas digitais, confrontam-se os entendimentos jurisprudenciais do TRT4 com a legislação trabalhista e com os princípios do Direito do Trabalho, evidenciando limites, tensões e desafios interpretativos.

2 O fenômeno da economia de plataforma no âmbito do trabalho: um enfoque nas plataformas digitais de transporte privado de passageiros

A expansão das plataformas digitais no setor de transporte privado de passageiros insere-se em um processo de reestruturação do trabalho advindo da Quarta Revolução Industrial¹, marcado, dentre outros, pela incorporação de novas tecnologias informacionais, pela intermediação digital de serviços e pela redefinição das formas tradicionais de trabalho. Nesse cenário, empresas como “Uber” e “99” passaram a desempenhar papel central na organização da prestação de serviço, prometendo atuar como intermediárias que conectam oferta e demanda por meio de aplicativos, ao mesmo tempo em que se afastam formalmente da condição de empregadoras. Tal modelo produtivo desafia os parâmetros clássicos do Direito do Trabalho e demanda novas categorias analíticas para a compreensão de suas dinâmicas (Slee, 2019).

É, nesse contexto, que emerge o fenômeno da economia de plataforma, que descreve a lógica onde plataformas digitais realizam o encontro entre a demanda por serviços e a oferta por tais serviços (Dornelles Júnior, 2020). Assim, sob o discurso da inovação tecnológica, da flexibilidade e do empreendedorismo individual, as empresas-plataforma reorganizam as relações de trabalho de forma assimétrica, o que se mostra possível em virtude da dinâmica entre relações de força e jogos de

¹ Trata-se de entendimento difundido por Klaus Schwab (2016), que defende que se trata de uma ruptura abrupta com a Revolução Industrial anterior, essencialmente por três aspectos: escala, escopo e complexidade. Assim, vive, a partir da virada do século, uma Quarta e distinta Revolução Industrial.

poder (Ost, 1999).² Importante, ainda, ter presente que as empresas-plataforma utilizam da narrativa da economia colaborativa, com o fito, muitas vezes, de ocultar estruturas de poder, concentração econômica e transferência de riscos aos trabalhadores, que passam a assumir os custos da atividade produtiva sem a correspondente proteção jurídica. No setor de transporte privado de passageiros, essa lógica manifesta-se na responsabilização dos motoristas por despesas operacionais, na ausência de garantias mínimas de renda e na instabilidade decorrente da dependência da plataforma (Slee, 2019). Ou seja,

As companhias exitosas da Economia do Compartilhamento escapam das despesas de manter uma folha de pagamento com seus fornecedores de serviços, pois se classificam como autônomos. Como parte desse artifício, evitam pagar direitos trabalhistas, custos de manutenção, tempo ocioso e tempo de deslocamento, acidentes de trabalho e qualquer obrigação de seguridade social (Slee, 2019, p. 176).

Dessa forma, embora os motoristas sejam classificados, pelas plataformas, como trabalhadores autônomos, empreendedores, a atividade é fortemente condicionada por regras unilateralmente estabelecidas, algoritmos opacos e mecanismos de avaliação contínua. Essa contradição entre a aparência de liberdade contratual e a realidade da prestação laboral constitui um dos pontos de tensão no debate jurídico sobre o reconhecimento do vínculo empregatício, especialmente quando confrontada com os elementos configuradores da relação de emprego previstos na legislação trabalhista (Filgueiras; Antunes, 2020).

Um dos principais dispositivos ideológicos mobilizados por esse sistema é o discurso da autonomia, em que as empresas-plataforma se apresentam como um meio de viabilizar que o trabalhador “seja seu próprio chefe”, podendo escolher seus horários de trabalho e maximizar seus rendimentos conforme seu esforço. Nesse sentido, por exemplo, tem-se a apresentação da empresa “Uber” em seu próprio site:

A Uber representa uma forma flexível de gerar renda, que pode ser ativada de maneira fácil e rápida [...] não emprega nenhum motorista e não é dona de nenhum carro. Nós oferecemos uma plataforma tecnológica para que motoristas parceiros aumentem seus rendimentos e para que usuários

² Conforme Ost (1999, p. 27) “o verdadeiro detentor do poder é aquele que está em posição de impor aos outros componentes sociais a sua construção temporal como o mercado, por exemplo, que hoje impõe o tempo e dita o compasso para todos os Estados do planeta no âmbito de uma economia mundializada e privatizada”.

encontrem uma opção de mobilidade (Uber, 2024).

Porém, a partir dessa perspectiva, a economia de plataforma não pode ser compreendida apenas como um fenômeno que capitaneia e impulsiona a inovação tecnológica, mas como um novo modelo de organização do trabalho, que intensifica processos de precarização laboral. Isso porque as transformações contemporâneas do capitalismo têm promovido a ampliação de formas atípicas de trabalho, marcadas pela instabilidade, pela fragmentação de direitos e pela diluição das responsabilidades do empregador, tanto é assim que a empresa “Uber”, por exemplo, não é proprietário dos veículos em que os serviços são prestados (Schwab, 2016). Assim, no caso dos motoristas de aplicativos de transporte privado de passageiros, a ausência de garantias trabalhistas, a imprevisibilidade da renda e a dependência econômica da plataforma revelam a materialização desses processos em um ambiente tecnologicamente mediado (Filgueiras; Antunes, 2020).

Além disso, deve-se ter presente que essas modificações na conjuntura laboral se situam no bojo da sociedade em rede, modelo onde as relações sociais, econômicas e produtivas são organizadas a partir de fluxos informacionais em tempo real, nos quais a tecnologia não apenas facilita a comunicação, mas estrutura o próprio funcionamento das atividades. As plataformas digitais operam como nós centrais dessas redes, concentrando dados, controlando interações e exercendo poder sobre os sujeitos, que delas dependem para acessar oportunidades de trabalho (Castells, 2019).

A transformação tecnológica e administrativa do trabalho e das relações produtivas dentro e em torno da empresa emergente em rede é o principal instrumento por meio do qual o paradigma informacional e o processo de globalização afetam a sociedade em geral (Castells, 2019, p. 267).

No âmbito das plataformas de transporte de passageiros, a centralidade dos dados e dos sistemas automatizados revela uma nova forma de supervisionamento do trabalho, baseada não em uma gestão humana, mas, sim, em uma gestão algorítmica. De modo a exemplificar, tem-se a distribuição de corridas, a definição de tarifas, a aplicação de sanções e até mesmo o desligamento de motoristas que são realizados por meio de algoritmos que, muitas vezes, não possuem transparência ou

possibilidade de contestação. Esse modelo de gestão distancia-se das formas tradicionais de subordinação hierárquica, mas não elimina o controle sobre a atividade laboral (Bomfim, 2021).

Nesse ponto, a compreensão dos mecanismos de vigilância e de controle no trabalho mediado por plataformas deve ser analisada sob a ótica da coleta e do processamento de dados comportamentais, utilizados para prever, orientar e modelar condutas. Em contextos marcados pela valorização do desempenho contínuo, os próprios trabalhadores tendem a internalizar exigências produtivas, o que reduz a necessidade de formas tradicionais de coerção. No caso dos motoristas de aplicativos de plataformas digitais de transporte privado de passageiros, dispositivos como sistemas de avaliação por usuários, metas implícitas e incentivos operam como instrumentos de organização comportamental, alinhando as práticas individuais aos interesses econômicos da plataforma (Zuboff, 2021; Han, 2022).

Esses elementos evidenciam que a quando se está diante da economia de plataforma não há ausência de subordinação, mas, sim, a sua reconfiguração, onde o controle deixa de ser exercido por ordens diretas e fiscalização presencial, passando a se operar por meio de tecnologias, métricas de desempenho e gestão algorítmica. Tal reconfiguração desafia a aplicação das categorias clássicas do Direito do Trabalho, que historicamente se estruturaram a partir da figura do empregador visível e da subordinação jurídica tradicional.

Diante desse cenário, o debate jurídico acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos de transporte privado de passageiros e as empresas-plataforma assume um papel de evidência. A dificuldade de enquadramento dessas relações vem, principalmente, da tensão entre o discurso e enquadramento conferido pelas empresas-plataforma e a realidade da prestação do trabalho. Em razão de referida tensão, a justiça laboral foi acionada, em diversas ocasiões, para se manifestar sobre a existência ou não de vínculo empregatício nas relações entabuladas entre empresa-plataforma e motorista de transporte privado de passageiro.

3 O reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas de aplicativos de transporte privado de passageiros e as empresas-plataforma: uma análise da jurisprudência do TRT da 4ª região

A consolidação do trabalho mediado por plataformas digitais de transporte privado de passageiros tem provocado intensos debates no âmbito do Direito do Trabalho, conforme verificou-se na seção anterior, especialmente no que se refere à caracterização, ou não, do vínculo empregatício entre motoristas de aplicativos e as empresas-plataforma. Diante da ausência de regulamentação legislativa específica, o “Poder” Judiciário passou a desempenhar papel central no entendimento jurídico dessas novas formas de prestação laboral. Isso porque é sabido que “não se pretenderá regular tudo na lei. Na ausência de texto preciso, o que não deixaria de acontecer com mais frequência do que o legislador imagina habitualmente, o juiz faria bem em reportar-se a ‘um uso constante, uma sequência ininterrupta de decisões semelhantes [...]’ (Ost, 1999, p. 296-297)

Nesse contexto, considerando a relevância do posicionamento do Judiciário nos casos de ausência de regulamentação específica, a presente seção tem por objetivo examinar o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (TRT4) no período compreendido entre 2020 e 2025 acerca da existência de vínculo de emprego entre motoristas de aplicativos de transporte privado de passageiros e as empresas-plataformas. A análise de referida jurisprudência evidencia a ausência de uniformidade quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício nesses casos. Contudo, os julgados examinados demonstram que a caracterização da subordinação jurídica permanece como elemento central para a definição da natureza da relação, embora sua interpretação apresente significativas variações, conforme as peculiaridades de cada caso.

Na análise inicial dos acórdãos selecionados, observou-se uma progressiva judicialização da matéria no âmbito do TRT, o que se denota a partir do crescimento do número de recursos relacionados ao reconhecimento de vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais de transporte privado de passageiros. O

aumento do número de recursos identificados no período analisado é apresentado na tabela 1.

Tabela 1 - Número de Recursos Ordinários, por Turmas, no TRT4 com objetivo de reconhecimento de vínculo empregatício entre a empresa-plataforma e o motorista.

TURMA ANO	2020	2021	2022	2023	2024	2025	TOTAL
1ª	0	0	0	0	1	1	2
2ª	0	0	0	1	1	3	5
3ª	0	0	0	0	1	6	7
4ª	0	0	0	0	0	1	1
5ª	0	0	0	0	9	8	17
6ª	0	0	0	5	0	0	5
7ª	0	0	0	0	1	2	3
8ª	0	0	0	0	0	2	2
9ª	0	0	0	0	0	0	0
10ª	0	0	0	0	0	0	0
11ª	1	0	0	1	0	7	9
TOTAL/ANO	1	0	0	7	13	30	51

Fonte: Elaborada pelas Autoras.

Com a análise de referidos dados, pode-se concluir que de 2020 a 2025, o TRT4 apreciou, em sede de Recurso Ordinário, um total de 51 casos, que envolviam o vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais de transporte privado de passageiros. O maior número de julgados foi observado no ano de 2025, em que se observou um total de 30 julgados, o segundo maior quantitativo de julgados se operou no ano de em 2024, em que foram julgados 13 ROT, de modo que, conjuntamente, esses dois anos correspondem a 84,3% do total de decisões examinadas. O resultado sugere uma intensificação na discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício entre trabalhadores e plataformas digitais de transporte privados de passageiros no âmbito do TRT4, especialmente a partir de 2024. Ademais, nos anos de 2021 e 2022, observa-se que não foi localizado nenhum julgado tratando do recorte

em questão, da mesma forma, não foram localizados, no período analisado, julgados nas 9ª e 10ª Turma do TRT4. Ademais, observa-se que o quantitativo maior de julgados foi proferido pela 5ª Turma (17 julgados), seguido pela 11ª Turma (09 julgados)

Realizada o mapeamento geral, passou-se a verificar, quantitativamente, os acórdãos, por Turma do TRT4, que reconheceram ou não o vínculo empregatício pleiteado em sede recursal:

Tabela 2 - Reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre a empresa-plataforma e o motorista por Turmas do TRT4.

TURMA / VÍNCULO	NÃO RECONHECIDO	RECONHECIDO
1ª	2	0
2ª	0	5
3ª	3	4
4ª	1	0
5ª	17	0
6ª	3	2
7ª	3	0
8ª	0	2
9ª	0	0
10ª	0	0
11ª	9	0
TOTAL	38	13

Fonte: Elaborada pelas Autoras.

Assim, quanto ao resultado dos julgamentos, verifica-se predominância das decisões que não reconheceram o vínculo empregatício, onde dos 51 acórdãos analisados, 13 decisões, equivalentes a 25,5%, reconheceram a existência do vínculo empregatício; enquanto que 38 apresentaram resultado desfavorável ao reconhecimento, correspondendo a 74,5% do total de decisões analisadas. Esse cenário, contudo, não se replica, quando analisados os dados de cada uma das Turmas individualmente. Por exemplo, a 5ª e a 11ª Turmas apresentaram apenas

decisões de não reconhecimento, ao passo que a 2ª Turma reconheceu o vínculo em todos os julgados. Esses dados quantitativos constituem, portanto, o ponto de partida para a etapa qualitativa da pesquisa, destinada a examinar os fundamentos jurídicos empregados pelas Turmas.

Para a análise qualitativa, foram selecionados, dentre os acórdãos integrantes do corpus total da pesquisa, os julgados mais recentes identificados de cada Turma do TRT4, visando extrair os fundamentos jurídicos utilizados para reconhecer ou não o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa-plataforma de transporte privado de passageiros. Nesse sentido, é importante destacar, novamente, que não se obteve resultados em relação as Turmas 9 e 11 através da ferramenta de busca, razão pela qual a totalidade de acórdãos examinados a seguir é de nove julgados.

Na 1ª Turma do TRT4, o Recurso Ordinário nº 0021271-75.2023.5.04.0405, julgado em 2025, manteve o não reconhecimento do vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, tendo como fundamento central a ausência de subordinação jurídica e de onerosidade, nos moldes previstos pelos arts. 2º e 3º da CLT. O colegiado considerou, principalmente, a possibilidade de o motorista estabelecer livremente seus horários, permanecer fora da plataforma sem necessidade de justificativa e organizar sua atividade de maneira independente, além do próprio trabalhador assumir os custos relacionados ao combustível e à manutenção do veículo. A relação foi, assim, caracterizada como autônoma, afastando-se a incidência do art. 6º da CLT quanto à subordinação exercida por meios telemáticos. Embora o Relator, Desembargador Raul Zoratto Sanvicente, tenha registrado ressalva quanto ao seu entendimento pessoal favorável ao reconhecimento do vínculo, acompanhou o posicionamento do colegiado, em razão de política judiciária e economia processual, resultando no julgamento unânime pelo não provimento do recurso (Rio Grande do Sul, 2025a).

Em sentido diverso, a 2ª Turma, no Recurso Ordinário nº 0020075-84.2023.5.04.0271, também julgado em 2025, reconheceu o vínculo empregatício entre o motorista e a empresa Uber, tendo adotado como fundamento a chamada subordinação estrutural e a inserção do trabalhador na dinâmica econômica da

empresa. Para o colegiado, o motorista não possuía autonomia efetiva sobre elementos essenciais da prestação laboral, uma vez que não estabelecia o preço do serviço nem recebia, em regra, diretamente do cliente, sendo a plataforma responsável por essa logística. A atividade desempenhada foi considerada essencial para que a empresa alcançasse sua finalidade econômica, tendo o trabalhador sido caracterizado como um “tarefeiro” inserido na estrutura produtiva da plataforma. O julgamento ocorreu por maioria, tendo voto divergente da Relatora, Desembargadora Tânia Regina Silva Reckziegel, que se manifestou pelo não reconhecimento do vínculo (Rio Grande do Sul, 2025b).

A 3ª Turma, no Recurso Ordinário nº 0020762-81.2022.5.04.0017, julgado em 09 de junho de 2025, afastou o reconhecimento do vínculo em decisão unânime. A discussão também envolvia a possibilidade de subordinação exercida por meios algorítmicos. Contudo, o elemento determinante para o julgamento foi a ausência do elemento habitualidade, pois o histórico de utilização da plataforma demonstrava períodos prolongados de inatividade, inclusive intervalo superior a um ano sem realização de viagens, o que foi considerado incompatível com a permanência exigida para a configuração da relação de emprego (Rio Grande do Sul, 2025c).

Na 4ª Turma, o Recurso Ordinário nº 0020520-13.2022.5.04.0021, julgado em 2025 e tendo como parte Reclamada a empresa 99 Tecnologia Ltda., resultou no não reconhecimento do vínculo empregatício, tendo prevalecido o entendimento de que o Reclamante possuía autonomia para definir sua jornada e poderia utilizar simultaneamente outros aplicativos concorrentes de transporte privado de passageiros, circunstâncias consideradas incompatíveis com a existência de subordinação jurídica. Também foi considerada relevante a ausência de ingerência direta da empresa sobre a prestação dos serviços e o fato do trabalhador assumir os custos inerentes à atividade. O julgamento ocorreu por maioria, tendo a relatora, Desembargadora Ana Luiza Heineck Kruse, votado pelo não reconhecimento do vínculo (Rio Grande do Sul, 2025d).

Na 5ª Turma, o Recurso Ordinário nº 0020608-51.2022.5.04.0021, julgado em 2025 e envolvendo a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda., resultou no não

reconhecimento do vínculo por unanimidade. A decisão baseou-se principalmente no argumento da inexistência de subordinação jurídica, tendo o colegiado caracterizado a relação como trabalho autônomo. Considerou-se que o motorista utilizava seu próprio bem de produção; possuía liberdade para definir a frequência de sua atividade e não estava submetido a metas obrigatórias. A decisão fundamentou-se, principalmente, nos arts. 2º; 3º e 6º, parágrafo único, todos da CLT (Rio Grande do Sul, 2025e).

No Recurso Ordinário nº 0020733-87.2021.5.04.0333, julgado em 2023, a 6ª Turma reconheceu o vínculo entre o motorista e a empresa Uber. Tal se operou a partir da identificação de elementos de subordinação algorítmica e estrutural, considerando que a plataforma exercia poder diretivo e disciplinar por intermédio de mecanismos algorítmicos, inclusive mediante consequências decorrentes da recusa ou do cancelamento de viagens. Também foi destacada a ausência de autonomia efetiva do motorista para estabelecer o preço de seu trabalho e sua caracterização como “tarefeiro” inserido na atividade econômica da plataforma, da mesma forma que ocorreu na decisão acima delineada proferida pela 2ª Turma. O resultado foi alcançado por maioria, tendo a Relatora, Desembargadora Simone Maria Nunes, votado pelo não reconhecimento do vínculo (Rio Grande do Sul, 2023).

Na 7ª Turma, o Recurso Ordinário nº 0021990-08.2022.5.04.0271, julgado em 2025, resultou no não reconhecimento do vínculo com a empresa 99 Tecnologia Ltda, em razão da ausência de subordinação jurídica. No caso, o depoimento do trabalhador foi considerado relevante, por ele ter reconhecido possuir liberdade para escolher os dias e horários de trabalho, sem imposição de jornada mínima. O julgamento ocorreu por maioria, com divergência do Desembargador Wilson Carvalho Dias, que entendeu pela configuração do vínculo (Rio Grande do Sul, 2025f).

No âmbito da 8ª Turma, a busca apresentou o Recurso Ordinário nº 0020152-52.2023.5.04.0123, no qual, diferente dos demais recursos analisados, não houve pronunciamento do colegiado sobre a existência do vínculo. Isso porque julgamento do Recurso foi suspenso, em razão da controvérsia submetida ao Supremo Tribunal Federal no Tema 1.291. O relator, Desembargador Marcelo José Ferlin D'Ambroso, já

se manifestou, votando pelo reconhecimento do vínculo, sustentando a existência de fraude contratual relacionada à utilização do algoritmo e fazendo referência ao fenômeno do dumping social³, porém, prevaleceu a divergência pela suspensão do processo (Rio Grande do Sul, 2025g).

Por fim, na 11ª Turma, o Recurso Ordinário nº 0020506-13.2023.5.04.0015, julgado em 2025, envolveu a análise da existência de vínculo empregatício entre o motorista e as empresas Uber do Brasil Tecnologia Ltda. e 99 Tecnologia Ltda. No julgado, o colegiado afastou, por unanimidade, o reconhecimento da relação de emprego, fundamentando sua decisão principalmente na ausência de subordinação jurídica e de alteridade. Segundo o entendimento adotado pela Turma, o motorista tinha autonomia para organizar sua rotina de trabalho, podendo aceitar ou recusar corridas se quisesse; tinha um modelo de remuneração baseado em percentual e os custos necessários à execução da atividade eram assumidos por este. Elementos que, na compreensão do colegiado, aproximam a relação de uma parceria ou prestação autônoma de serviços. A decisão fundamentou-se nos arts. 2º, 3º e 6º, parágrafo único, todos da CLT (Rio Grande do Sul, 2025h).

A análise dos julgados revela a existência de duas linhas argumentativas principais no âmbito do TRT4: de um lado, os julgados que afastam o vínculo trazem argumentos como a autonomia do motorista; a liberdade para escolher dias e horários de trabalho; a ausência de habitualidade; a possibilidade de aceitar ou recusar corridas; a opção por utilizar ou não plataformas concorrentes e assumir os custos da atividade, como elementos centrais; de outro lado, os julgados que reconhecem o vínculo deslocam a análise para formas contemporâneas de subordinação, especialmente a subordinação estrutural e algorítmica, considerando o controle exercido pela empresa-plataforma sobre aspectos relevantes da prestação laboral, a ausência de autonomia quanto à precificação do serviço, a retenção de valores pela empresa e a inserção do trabalhador na atividade econômica essencial da plataforma.

³ “O ‘dumping social’ constitui a prática reincidente, reiterada de descumprimento da legislação trabalhista, como forma de possibilitar a majoração do lucro e de levar vantagem sobre a concorrência” (Maior; Moreira; Severo, 2014, p. 20-21)

A divergência não se limita ao resultado final dos julgamentos pelo reconhecimento ou não do vínculo empregatício, mas também alcança a própria interpretação dos elementos caracterizadores da relação de emprego diante do trabalho plataformizado. Essa diferença de perspectiva constitui elemento central para a etapa seguinte da pesquisa, na qual serão examinados, de maneira comparativa, os fundamentos utilizados pelos julgadores para interpretar os requisitos tradicionais da relação de emprego diante das particularidades do trabalho mediado por plataformas digitais.

Nesse sentido, observa-se, nas decisões filtradas para análise, que o TRT4 adota, na maioria de suas decisões de negativa de vínculo empregatício, uma concepção clássica da relação de emprego, centrada na subordinação jurídica compreendida como sujeição direta e pessoal ao poder hierárquico do empregador. Muito embora essa leitura seja coerente com a literalidade tradicional da CLT, revela limitações quando confrontada com as novas formas de organização produtiva mediadas por tecnologias digitais, ponto discutido nos julgados que reconheceram o vínculo. A própria CLT, ao longo de sua trajetória histórica, demonstrou capacidade de adaptação diante de mudanças econômicas e sociais, como se observa, por exemplo, na equiparação, ocorrida no ano de 2011, dos meios de comandos telemáticos e informatizados aos meios de comandos pessoais.

A aplicação do art. 6º, parágrafo único, da CLT, que estabelece a equiparação, para fins de subordinação jurídica, dos meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão aos meios pessoais e diretos tradicionalmente utilizados pelo empregador, não significa presumir a existência de vínculo empregatício apenas pela utilização de uma plataforma digital, mas demonstra que a subordinação pode ocorrer por meio do manejo de tecnologias. Essa adaptação evidencia que há uma necessidade de adaptação dos conceitos e institutos jurídicos às transformações da realidade laboral. Nesse sentido, Dornelles Júnior (2020, p. 180) narra que:

A arquitetura de um conceito legal é desenhada a partir de um molde da realidade. Enquanto molde e realidade refletirem-se razoavelmente, o conceito

confortavelmente fornecerá os contornos jurídicos dos fatos que pretendia abranger. Mas se a relação entre realidade atual e molde histórico diluir-se em demasia, não haverá arquitetura legal ampla ou engenharia jurisdicional poderosa que evitem o desconforto. As paredes de um conceito podem ficar ásperas.

No caso específico do trabalho mediado por plataformas digitais, a maioria das Turmas do TRT4, dentro do grupo de acórdãos analisados, tem resistido a ampliação conceitual da subordinação jurídica, rejeitando categorias como a subordinação algorítmica, ainda que reconheça a centralidade dos sistemas automatizados na organização da atividade dos motoristas de plataformas de transporte privado de passageiros. Tal postura evidencia uma opção interpretativa que privilegia a concepção tradicional de subordinação, mas que, por outro lado, tende a desconsiderar as formas contemporâneas de controle e gestão do trabalho.

Nesse sentido, tem-se trecho da decisão da 7ª turma do TRT4, analisada acima, na qual restou assentado que

As teses de "subordinação estrutural" ou "algorítmica", embora representem uma releitura doutrinária moderna para as novas formas de trabalho, não encontram amparo na legislação vigente para, por si só, caracterizarem o vínculo empregatício. A necessidade de observância de certas regras da plataforma, como o código de conduta e a avaliação pelos usuários, insere-se no contexto de um contrato de parceria comercial, visando garantir a qualidade e a segurança do serviço oferecido a todos (aplicativo e trabalhador) e também ao consumidor final, e não configura poder diretivo sobre o modo de prestação do serviço. Aos meus olhos, tal cenário é muito mais próximo da releitura de uma espécie de franquía minimalista do que da relação de emprego perseguida (Rio Grande do Sul, 2025, p. 06).

Ao se afastar o entendimento do controle exercido através de algoritmos; sistemas de avaliação; preço pré-determinado e mecanismos automatizados de desativação de contas, adota-se uma compreensão formal da autonomia do trabalhador, baseada sobretudo na flexibilidade de horários e na ausência de metas mínimas. Contudo, a economia de plataforma, no âmbito laboral, não elimina o controle, mas o reorganiza, de forma opaca e descentralizada, transferindo riscos ao

trabalhador e ocultando relações de poder sob a aparência de liberdade contratual (Slee, 2019).

Para além dos pontos elencados acima e já mencionados anteriormente, outro aspecto que merece enfoque é a interpretação dos julgadores de que o trabalhador assumir os custos e os riscos inerentes à atividade seria incompatível com sua inserção na organização empresarial da empresa-plataforma como empregado. Essa conclusão merece ser trazida à baila justamente porque a transferência de riscos constitui uma característica relevante na grande maioria dos modelos de negócio inseridos na economia de plataforma, contribuindo, inclusive, para a precarização do trabalho. A transferência ao trabalhador de despesas como combustível, manutenção e depreciação do veículo não necessariamente afasta a existência de mecanismos de controle e direção da atividade, representando, na verdade, uma forma de reorganização da relação econômica na qual a plataforma preserva o controle sobre alguns aspectos da prestação do serviço enquanto responsabiliza o trabalhador pelos custos e riscos (Filgueiras; Antunes, 2020).

Sob a perspectiva dos princípios do Direito do Trabalho, a discussão acerca do reconhecimento do vínculo empregatício deve ser analisada à luz do princípio da primazia da realidade. Segundo esse princípio, a determinação da natureza jurídica da relação deve considerar os fatos constatados na prestação do trabalho e não nas formas contratuais ou das denominações atribuídas pelas partes (Rodriguez, 2000)

A partir dessa perspectiva, a análise dos acórdãos evidencia que embora os julgadores considerem elementos concretos da prestação de serviços nas plataformas digitais de transporte de passageiros, atribuem, em alguns casos, interpretação diversa ao conceito de subordinação. Em determinadas decisões, como nos julgados dos Recursos Ordinários Trabalhistas nº 0021271-75.2023.5.04.0405, 0020762-81.2022.5.04.0017, 0020520-13.2022.5.04.0021, 0020608-51.2022.5.04.0021, 0021990-08.2022.5.04.0271 e 0020506-13.2023.5.04.0015, a possibilidade de escolha dos períodos de trabalho e de o trabalhador assumir os riscos do trabalho assume posição central para afastar os elementos caracterizadores da relação de emprego, em especial em razão da

inexistência da caracterização de subordinação. E em outros, como nos casos dos Recursos Ordinários Trabalhistas nº 0020075-84.2023.5.04.0271 e 0020733-87.2021.5.04.0333, os mecanismos indiretos de controle e a inserção do trabalhador na dinâmica econômica da plataforma são considerados suficientes para a caracterização da subordinação em uma acepção que leva em conta a realidade das novas formas de trabalho.

Frise-se, contudo, que não é possível, a priori e em abstrato, delimitar se em determinada circunstância há ou não a caracterização de vínculo empregatício. Ou seja, não é pelo simples fato de o motorista prestar serviços em empresa-plataforma de transporte privado de passageiro que deverá haver ou não o reconhecimento de vínculo. Para tanto, é imprescindível observar as características do caso concreto, pautando-se no princípio da primazia da realidade. Nesse sentido, por exemplo, cumpre citar o ROT, julgado pela 3ª Turma do TRT4 e analisado anteriormente, em que o afastamento do vínculo se operou considerando a ausência de habitualidade (mais de um ano sem prestação de serviço).

Contudo, ao lado da aplicação do princípio da primazia da realidade, é importante delinear uma interpretação uniforme aos elementos caracterizadores da relação de emprego, em especial à subordinação, que deixa de se operar de forma direta pelo empregador, passando a ocorrer por meio das novas tecnologias. Situação de uniformidade interpretativa, que não foi verificada quando da análise e comparação dos julgados examinados.

Assim, é possível indicar que alguns julgados adotam uma acepção tradicional dos elementos caracterizadores da relação de emprego; enquanto outros, igualmente, pautados nos elementos necessários à configuração do vínculo, conferem a estes uma nova interpretação, baseada nas novas formas de prestação de serviço mediadas por tecnologias. Ademais, os julgados analisam as peculiaridades do caso concreto, realizando uma abordagem, pautada na primazia da realidade, a partir das balizas interpretativas dos respectivos elementos da relação de emprego.

4 Conclusão

A análise do trabalho plataformizado no setor de transporte privado de passageiros evidencia que a tensão jurídica não está na existência de uma nova forma de trabalho, mas na dificuldade de enquadrá-la a partir de categorias construídas em um contexto de organização laboral diversa da tradicional. A empresa-plataforma apresenta-se como mera intermediadora tecnológica entre motoristas e usuários e sustenta uma relação fundada na autonomia e na flexibilidade, enquanto, ao mesmo tempo, organiza a prestação do serviço; estabelece parâmetros de funcionamento; interfere na formação do preço; distribui demandas e pode restringir ou interromper o acesso do trabalhador à própria plataforma, essa configuração, em linhas gerais, revela que existem mecanismos de direção e controle, o que pode configurar uma nova forma de subordinação mediada pela tecnologia.

Assim, a questão centra-se, inicialmente, na delimitação interpretativa dos elementos da relação de emprego. No âmbito do TRT4, verificou-se que há, em regra, a adoção de uma interpretação tradicional dos requisitos caracterizadores da relação de emprego, em especial quando da análise do elemento subordinação, atribuindo-se relevância especial à liberdade de horários, à possibilidade de recusa de corridas, à utilização de plataformas concorrentes e ao fato de o trabalhador assumir os riscos da atividade. Entretanto, importante mencionar que existem julgados no âmbito do próprio TRT4, que reconheceram o vínculo, sob o argumento de que a subordinação deve, no bojo da economia de plataforma, ser apreciada sob outra roupagem, ou seja, deve-se analisar a participação do motorista na atividade econômica da plataforma, bem como a ingerência/atuação mecanismos algorítmicos de controle na direção das atividades.

Em que pese esse ponto de divergência interpretativa quanto aos conceitos dos elementos caracterizadores da relação de emprego, verificou-se nos julgados do TRT4, que houve uma apreciação da situação fática como sendo determinante, o que revela que o princípio da primazia da realidade segue oferecendo importante

parâmetro para o enfrentamento da controvérsia. Isso porque desloca a análise da aparência formal do contrato para as condições concretas em que o trabalho é efetivamente realizado.

A questão, portanto, não reside na necessidade de abandonar os requisitos tradicionais da relação de emprego, mas em verificar se sua interpretação tradicional permanece capaz de alcançar as formas contemporâneas de prestação de serviços, bem como em adotar uma interpretação uniforme sobre os conceitos trabalhistas, devendo-se, para tanto, levar em conta as modificações havidas no âmbito laboral a partir do advento da Quarta Revolução Industrial. Assim, não se exige necessariamente a substituição das categorias tradicionais do Direito do Trabalho, mas sua interpretação uniforme à luz das transformações pelas quais o trabalho passou e vem passando, adotando-se, a partir disso, o princípio da primazia da realidade para a análise de cada caso especificamente.

Referências

BOMFIM, Rosildo. Uber: motoristas autônomos ou uma hipótese de subordinação por algoritmo. **Revista Eletrônica da OAB RJ**, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: https://revistaeletronica.oabRJ.org.br/wp-content/uploads/2021/08/Artigo_Rosildo-Bomfim.pdf. Acesso em: 1 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede: a era da informação – economia, sociedade e cultura**. Tradução de Roneide Venancio Majer. 20. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2019.

DORNELLES JUNIOR, Paulo Roberto. **A plataformação das relações de trabalho: como as tecnologias inovadoras das plataformas digitais impactam na economia e desafiam as estruturas do Direito do Trabalho**. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

FILGUEIRAS, Vitor; ANTUNES, Ricardo. Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020

HAN, Byung-Chul. **Infocracia: digitalização e a crise da democracia**. Tradução de

Lucas Machado. Petrópolis, RJ: Vozes, 2021.

MAIOR, Jorge Luiz Souto; MOREIRA, Ranúlio Mendes; SEVERO, Valdete Souto. **Dumping Social nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (1ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021271-75.2023.5.04.0405**. Relator: Raul Zoratto Sanvicente, 2025a. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/L3Dft7sruyBaASJw3Yba6w_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (2ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020075-84.2023.5.04.0271**. Relatora: Tânia Regina Silva Reckziegel, 2025b. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/csG5F_mkhiSUqfdVWWtAGA_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. 3ª Turma. **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020762-81.2022.5.04.0017**. Relator: Francisco Rossal de Araujo. 2025c. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/oEqZ2A6rNJQ6FaCA4NXbVA_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (4ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020520-13.2022.5.04.0021**. Relatora: Ana Luiza Heineck Kruse, 2025d. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/CNdrjtGH-NZ6zJg8qSWWpg_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (5ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020608-51.2022.5.04.0021**. Relatora: Rejane Souza Pedra, 2025e. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/CPIlb_kJ8F2i2Asii3dxg_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (6ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020733-87.2021.5.04.0333**. Relatora: Simone Maria Nunes, 2023. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/xhvd2NOOhwJpu_EPkrwjRA_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (7ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0021990-08.2022.5.04.0271**. Relator: Emilio Papaleo Zin, 2025f. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/RT_3E8smb03WY-eCCrZHaw_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (8ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020152-52.2023.5.04.0123**. Relator: Marcelo Jose Ferlin D'Ambroso, 2025g. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/Fc63qBJ6h7kRwQUSYZpQ7A_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RIO GRANDE DO SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (11ª Turma). **Recurso Ordinário Trabalhista nº 0020506-13.2023.5.04.0015**. Relator: Rosiul de Freitas Azambuja, 2025h. Disponível em: https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/cache/acordao/pje/JCedLMKyA--FOM57sxAwQ_. Acesso em: 21 ago. 2026.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

OST, François. **O tempo do Direito**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999.

SCHWAB, Klaus. **A quarta revolução industrial**. São Paulo: Edipro, 2016.

SLEE, Tom. **Uberização: a nova onda do trabalho precarizado**. Brasil: Elefante, 2019.

UBER. Fatos e dados sobre a Uber. Newsroom, **Uber Brasil**, 2024. Disponível em: <https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>. Acesso em: 11 jul. 2025.

ZUBOFF, Shoshana. **A era do capitalismo de vigilância: a luta por um futuro humano na nova fronteira do poder**. Tradução de George Schlesinger. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2021.

Contributor Role Taxonomy (CRediT)

Isadora Ferraz Reichembach Conceptualization, Investigation, Writing – original draft.
Nathalie Kuczura Nedel Methodology, Supervision, Validation, Review & editing.

Informações complementares dos autores / Additional information from authors

Isadora Ferraz Reichembach

Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Direito e membra do *Grupo de Pesquisa e Extensão sobre Temas Emergentes e Relevantes de Direito* da Universidade Federal de Santa Maria, Rio Grande do Sul, Brasil. Bacharela em Direito pela Universidade de Cruz Alta, Rio Grande do Sul, Brasil.
<http://lattes.cnpq.br/2523571332327306>

Nathalie Kuczura Nedel

Pós-Doutora e Doutora pela Universidade Vale dos Sinos, São Leopoldo/Rio Grande do Sul, Brasil. Mestra e bacharela em Direito pela Universidade Federal de Santa Maria/Rio Grande do Sul, Brasil. Na mesma instituição é professora do Curso de

Direito e do Programa de Pós-Graduação e coordenadora do Grupo de Pesquisa e Extensão sobre Temas Emergentes e Relevantes de Direito (GTERD).

<http://lattes.cnpq.br/0410655246566679>



Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília

Research Organization Registry

<https://ror.org/05t0gvw18>

A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania / Law Review - Labor, Society and Citizenship** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comitê de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES A2 nas áreas de Direito e Filosofia; seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na [ABEC](#) / [Biblioteca CEPAL](#) / [CAPES periódicos](#) / [Cariniana](#) / [Crossref](#) / [Crossref Similarity Check](#) / [Diadorim](#) / [Dimensions](#) / [DOI](#) / [ERIHPLUS](#) / [Edubase SBU](#) / [Google Scholar](#) / [Harvard Dataverse](#) / [Yubetsu shibata](#) / [Latindex](#) / [LatinREV](#) / [LivRe](#) / [Miar Universitat de Barcelona](#) / [Migulim](#) / [Mir@bel](#) / [Oasisbr](#) / [OpenAlex](#) / [ROAD](#) / [RVBI](#) / [ResearchBib](#) / [Scilit](#) / [Biblioteca da Assembleia Legislativa de Minas Gerais](#)

Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção  [ORCID](#) Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro  [ORCID](#).
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor Nacional Associado / National Associated Publishers

Phillipe Cupertino Salloum e Silva, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cruz das Almas/Bahia, Brasil.

Editor Internacional Associado / Associated International Editors

António Rosário Niquice, Universidade Joaquim Chissano, Maputo/Moçambique, África.

Conselho Editorial / Editorial Board

Região norte brasileira / Northern region of Brazil

Daniella Maria dos Santos Dias  [ORCID](#) Universidade Federal do Pará, Belém/Pará, Brasil.

Região nordeste brasileira / Northeast region of Brazil

Newton de Oliveira Lima . Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Região Centro Oeste brasileira / Midwest region of Brazil

Alexandre de Souza Agra Belmonte. Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Augusto César Leite de Carvalho . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Douglas Alencar Rodrigues . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Márcio Evangelista Ferreira da Silva . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Paulo José Leite de Farias Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Ulisses Borges de Resende . Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Região Sudeste brasileira / Southeast region of Brazil

Ada Ávila Assunção. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.

Rodrigo Duarte Fernando dos Passos. Universidade Estadual Paulista, Marília/São Paulo, Brasil.

Sílvio Rosa Filho. Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Federico Losurdo, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo

Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.

Guilherme Dray, Universidade Nacional de Lisboa.

Joaquín Perez Rey, Universidad de Castilla la Mancha.

Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique.

Apoio Técnico

Setor de TI do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília.

A Revista está presente e preservada em:

Nacionais



Internacionais



PRESERVED WITH





OpenAlex



RESEARCHBIB
ACADEMIC RESOURCE INDEX



CEPAL

BIBLIOTECA
HERNÁN SANTA CRUZ



Keepers Registry



Dimensions

A Digital Science Solution

latindex
Sistema Regional de Información en Línea para
Revistas Científicas de América Latina, el Caribe,
España y Portugal



yubetsu shibata

Google
Scholar



BASE

Bielefeld Academic Search Engine