

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS - CCJE
FACULDADE NACIONAL DE DIREITO - FND

TARCÍSIO SILVA SOUTO JUNIOR

CONCILIAÇÃO ESTRATÉGICA POR JULGADOR PARA MANIPULAÇÃO DA
JURISPRUDÊNCIA: ACORDOS DA UBER

RIO DE JANEIRO

2023

TARCÍSIO SILVA SOUTO JUNIOR

CONCILIAÇÃO ESTRATÉGICA POR JULGADOR PARA MANIPULAÇÃO DA
JURISPRUDÊNCIA: ACORDOS DA UBER

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Dra. RENATA VERSIANI SCOTT VARELLA**

RIO DE JANEIRO

2023

CIP - Catalogação na Publicação

S728c SOUTO JUNIOR, TARCÍSIO SILVA
CONCILIAÇÃO ESTRATÉGICA POR JULGADOR PARA
MANIPULAÇÃO DA JURISPRUDÊNCIA: ACORDOS DA UBER /
TARCÍSIO SILVA SOUTO JUNIOR. -- Rio de Janeiro,
2023.
52 f.

Orientadora: RENATA VERSIANI SCOTT VARELLA.
Trabalho de conclusão de curso (graduação) -
Universidade Federal do Rio de Janeiro, Faculdade
Nacional de Direito, Bacharel em Direito, 2023.

1. Uber. 2. Conciliação estratégica. 3. Litigância
manipulativa. I. VARELLA, RENATA VERSIANI SCOTT,
orient. II. Título.

TARCÍSIO SILVA SOUTO JUNIOR

CONCILIAÇÃO ESTRATÉGICA POR JULGADOR PARA MANIPULAÇÃO DA
JURISPRUDÊNCIA: ACORDOS DA UBER

Monografia de final de curso, elaborada no âmbito da graduação em Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro, como pré-requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação do **Professora Dra. RENATA VERSIANI SCOTT VARELLA**

Data da Aprovação: __ / __ / ____.

Banca Examinadora:

Orientador

Membro da Banca

Membro da Banca

RIO DE JANEIRO

2023

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar meus sinceros agradecimentos a todos que contribuíram para a conclusão desta monografia. Sem o apoio e incentivo de cada um de vocês, este trabalho não teria sido possível.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus por me conceder saúde, sabedoria e perseverança ao longo dessa jornada acadêmica. Pois somente sua presença constante em minha vida me possibilitou ter forças para enfrentar as dificuldades e concluir esse trabalho.

À minha família, em especial aos meus pais, Tarcísio e Simone, que sempre estiveram ao meu lado, apoiando-me incondicionalmente em todas as minhas decisões. Seu amor, dedicação e encorajamento foram essenciais para que eu chegasse até aqui.

À minha namorada, Yasmim, não poderia deixar de expressar minha gratidão por ter você ao meu lado durante toda a graduação. Como amiga e companheira, você foi uma presença fundamental em cada etapa dessa caminhada, incluindo a elaboração desta monografia. Ao longo desses anos, enfrentamos desafios, superamos obstáculos e celebramos conquistas juntos. Seu incentivo constante e seu amor foram o combustível necessário para que eu não desistisse nos momentos mais difíceis. Sua crença em mim e em minhas capacidades foram o impulso que eu precisava para seguir em frente e concluir esta etapa tão significativa da minha vida.

Gostaria de estender meus agradecimentos aos servidores da 49ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, em especial à Dra. Daniela Muller, juíza titular da vara que me presenteou com livros e ajudou grandemente na pesquisa de jurisprudência.

Por fim, um agradecimento especial à professora Renata Versiani, minha orientadora, por sua paciência, orientações valiosas e dedicação. Sua experiência, dedicação e paciência para compreender minhas dificuldades foram imprescindíveis para a elaboração deste trabalho.

A conquista da graduação em Direito sempre foi um sonho acalentado em meu coração. Desde cedo, tive o desejo de compreender as leis e lutar pela justiça. Agora, olhando para trás, posso afirmar com gratidão que esse sonho se tornou realidade. A sensação de realização que permeia meu ser é indescritível. Cada obstáculo superado, cada desafio enfrentado, apenas fortaleceu minha determinação em alcançar esse objetivo. Hoje, ao concluir esta monografia, sinto-me plenamente realizado, consciente de que estou preparado para contribuir de forma significativa para a sociedade e para o campo do Direito.

A todos que mencionei e a todos que, de alguma forma, colaboraram, direta ou indiretamente, com este projeto, o meu mais profundo agradecimento.

RESUMO

Tendo em vista a crescente utilização de aplicativos de transporte, como a Uber, e a consequente discussão sobre a natureza jurídica do vínculo entre motoristas e a empresa. O presente estudo visa demonstrar a utilização da conciliação estratégica por julgador para manipulação da jurisprudência em casos envolvendo a Uber. Para tanto, foram estabelecidos três objetivos: (1) demonstrar a existência de um debate teórico doutrinário e jurisprudencial sobre o tema (2) identificar as estratégias processuais adotadas com o intuito de manipular a jurisprudência a seu favor; e (3) analisar a reação do judiciário diante da identificação da conciliação estratégica por julgador. A metodologia utilizada consistiu em uma revisão bibliográfica sobre o tema, bem como em uma análise de decisões judiciais e de documentos públicos relacionados à Uber. A partir dos resultados da pesquisa, conclui-se que é fundamental evitar a homologação automática desses acordos, ressaltando a importância de uma análise atenta e crítica por parte dos magistrados, a fim de proteger os princípios fundamentais do processo do trabalho e os direitos dos trabalhadores envolvidos, visando combater práticas de litigância manipulativa.

Palavras-chaves: Uber; Jurisprudência; Vínculo empregatício; Conciliação estratégica.

ABSTRACT

This study aims to demonstrate the use of strategic conciliation by judges to manipulate jurisprudence in cases involving Uber, considering the increasing use of ride-hailing apps like Uber and the ongoing debate regarding the legal nature of the relationship between drivers and the company. Three objectives were established: (1) to demonstrate the existence of theoretical, doctrinal, and jurisprudential debates on the topic; (2) to identify the procedural strategies employed to manipulate jurisprudence in favor of Uber; and (3) to analyze the judicial response to the identification of strategic conciliation by judges. The methodology involved a literature review, analysis of judicial decisions, and examination of public documents related to Uber. The research findings underscore the importance of avoiding automatic approval of such agreements, emphasizing the need for a careful and critical analysis by judges. This is crucial to safeguard the fundamental principles of labor proceedings and protect the rights of the workers involved, aiming to combat manipulative litigation practices.

Keywords: Uber; Jurisprudence; Employment relationship; Strategic conciliation.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	9
2 DEBATE TEÓRICO E TRATAMENTO CONCEDIDO PELO JUDICIÁRIO	12
2.1 Breve panorama teórico	12
2.2 A atuação da Uber frente a diferença nos julgados	15
2.3. Tratamento concedido pela Justiça do Trabalho brasileira	19
2.3.1. Breves notas sobre a metodologia para seleção das decisões	19
2.3.2 Tratamento concedido pela Justiça do Trabalho.....	19
3 JUDICIÁRIO BRASILEIRO E A ATUAÇÃO DA UBER.....	29
3.1. Obstáculos e Manipulações.....	29
3.2. A resposta do Judiciário	33
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	42
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	44

INTRODUÇÃO

À medida que novas tecnologias foram desenvolvidas e inseridas na sociedade, sobretudo em atividades produtivas, muitos acreditaram que haveria uma melhora na qualidade de vida das pessoas. A promessa de automação incluía a perspectiva da diminuição das jornadas de trabalho e fez com que muitos sonhassem com um futuro grandioso onde a tecnologia libertaria o ser humano do trabalho. Contudo, juntamente com os avanços produtivos vieram a inovação das formas do capital explorar o trabalho prestado e o que vemos hoje são pessoas trabalhando jornadas de 12 horas por dia sem nenhuma proteção trabalhista em nome da modernização e da falácia do discurso do “empreendedorismo”.

Esse avanço tecnológico cada vez mais acelerado que prometia nos levar à Sociedade do Conhecimento, onde o conhecimento teórico seria o eixo principal desta sociedade e os serviços baseados no conhecimento seriam convertidos na estrutura central da nova economia (BELL, DANIEL 1974), fez com que os representantes dos países na Cúpula Mundial sobre a Sociedade da Informação manifestassem o seu compromisso comum¹ de construir uma Sociedade da Informação centrada na pessoa, integradora e orientada ao desenvolvimento e na melhoria da qualidade de vida das pessoas. Contudo, distante da promessa de um mundo mais desenvolvido e inclusivo, na prática a realidade tem se mostrado bem diferente.

O avanço tecnológico e a automação têm gerado um impacto significativo no mercado de trabalho, com a substituição de empregos tradicionais por trabalhos precários e mal remunerados. De acordo com o Fórum Econômico Mundial, até 2025, mais de 80 milhões de empregos podem ser substituídos por automação em todo o mundo². Além disso, a crescente adoção do trabalho nessas plataformas tem contribuído para o aumento da informalidade e da insegurança no trabalho. Portanto, é fundamental repensar o modelo de desenvolvimento e

¹ “Nós, os representantes dos povos do mundo, reunidos em Genebra de 10 a 12 de dezembro de 2003, para a primeira fase da Cúpula Mundial sobre a Sociedade da Informação, declaramos nosso desejo e compromisso comuns de construir uma Sociedade da Informação voltada para as pessoas, inclusiva e orientada para o desenvolvimento, em que todos possam criar, acessar, utilizar e compartilhar informação e conhecimento, permitindo indivíduos, comunidades e povos empregar todo o seu potencial na promoção do desenvolvimento sustentável e da melhor qualidade de vida, com base nos propósitos e princípios da Carta das Nações Unidas, respeitando plenamente e defendendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos.” CÚPULA MUNDIAL SOBRE A SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO. **Primeira fase**. Genebra, 2003. Disponível em: <https://www.cgi.br/media/docs/publicacoes/1/CadernosCGIbr_DocumentosCMSI.pdf>. Acesso em: 14 out. 2022.

² Por Marta Cavallini, Automação deve acabar com 85 milhões de empregos nos próximos 5 anos, diz relatório do Fórum Econômico Mundial. **G1**, São Paulo 21/10/2020. Economia. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/21/automacao-deve-fechar-85-milhoes-de-empregos-diz-relatorio-do-forum-economico-mundial.ghml>>. Acesso em: 13/12/2022

encontrar maneiras de garantir que a tecnologia seja utilizada de maneira responsável e inclusiva, para que todos possam se beneficiar do avanço do conhecimento.

Importante destacar a atualidade do tema proposto, bem como sua relevância social, por se tratar de um tema eminentemente de interesse público. No atual contexto de recessão econômica no Brasil, agravada ainda mais pela pandemia, foram lançados milhões de brasileiros ao desemprego e à vulnerabilidade, fazendo com que uma enorme massa de trabalhadores se atirasse na única oportunidade de obter alguma renda de subsistência, mesmo que em condições extremamente precárias e tendo que diariamente por em risco as próprias vidas³.

Certamente, nos dias atuais, é algo bem raro encontrar alguém que não possua um conhecido que dirija na Uber ou que nunca tenha feito uso dos serviços da plataforma ou algum aplicativo de mobilidade urbana similar. De forma que é plausível concluir que esse é um tema pertinente para quase todos os grupos da sociedade, uma vez que a Uber e os motoristas “parceiros”, ainda que muitas vezes invisíveis, estão de alguma forma participando da vida de todos nós, ainda que indiretamente.

Segundo dados do site oficial da Uber no Brasil⁴, a empresa tem, no mundo, 3,5 milhões de motoristas/entregadores, e mais de 1 milhão só no Brasil. Nesse contexto, onde a persistente disputa entre capital e trabalho vem se intensificando com o surgimento de novas formas tanto de o ser humano prestar trabalho quanto de o capital explorar o trabalhador, busco através deste estudo compreender os impactos sociais e jurídicos do processo de Uberização do trabalho. Debruço-me sobre a controvérsia quanto à natureza jurídica da relação entre os motoristas e a empresa UBER e busco reconhecer nas decisões judiciais os critérios aplicados para o reconhecimento ou o afastamento da relação de subordinação entre a empresa UBER e o motorista, e sobretudo pretendo identificar a estratégia adotada pela UBER para impedir a formação de precedentes contrários à empresa através de acordos trabalhistas, visando manipular a jurisprudência dos tribunais ao propor acordos mais benéficos exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Considero o tema muito relevante tendo em vista que ainda não construímos uma jurisprudência pacificada sobre o tema, o que reforça a importância da não homologação desses

³ CANÇADO, Patrícia. Com desemprego em alta, Uber vira refúgio. Estadão, São Paulo, 18 dez. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,com-desemprego-em-alta-uber-vira-refugio,10000095253>>. Acesso em 27 dez. 2021.

⁴ Equipe Uber, Fatos e Dados sobre a Uber Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 07 fev. 2022.

acordos que visam criar uma falsa percepção de higidez da jurisprudência no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício entre a UBER e os motoristas, para assim desestimular os trabalhadores a buscar a Justiça do Trabalho. Embora, não tenhamos quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria.

Portanto, objetiva-se, com o presente estudo, demonstrar que em um número considerável de demandas a UBER tem utilizado de acordos trabalhistas como estratégia para evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, uma vez que essa estratégia é posta em prática exatamente nos casos em que se visualizam razões para supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. A empresa interfere, desta maneira, no direito coletivo, pois restringe os direitos dos trabalhadores ao impedir que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim.

Para isso, utilizo a metodologia sociojurídica crítica, que analisa o fenômeno jurídico conectado com as contradições sociais e reflete criticamente sobre seus efeitos e perspectivas. Além disso, foi realizada uma pesquisa bibliográfica sobre o tema, bem como uma análise de decisões judiciais e de documentos públicos relacionados à Uber. A pesquisa bibliográfica foi realizada em bases de dados eletrônicas, como a Scielo, google acadêmico, o Repositório Institucional da UFRJ e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações, utilizando-se as seguintes palavra-chave: Uber, jurisprudência, conciliação estratégica, vínculo empregatício, jurimetria e litigância manipulativa. Foram selecionados artigos, teses e dissertações que abordassem o tema de forma direta ou indireta, bem como decisões judiciais que envolvessem a Uber, a homologação de acordos e o reconhecimento de vínculo empregatício.

Na tentativa de contemplar os pontos centrais da temática proposta, no primeiro capítulo, será abordada a temática da "uberização" das relações trabalhistas. Serão discutidos os principais aspectos desse fenômeno: como a flexibilização dos direitos trabalhistas, a precarização do trabalho e as transformações no mercado de trabalho e o objetivo de generalização dessa forma de trabalho. O objetivo deste capítulo é analisar e compreender as características e impactos da "uberização" nas relações de trabalho.

No segundo capítulo, será realizado um debate teórico sobre a "uberização" das relações trabalhistas. Serão apresentadas diferentes perspectivas e abordagens teóricas que buscam compreender e interpretar esse fenômeno. Além disso, será analisado o tratamento concedido pelo Judiciário em relação às questões trabalhistas envolvendo a Uber. O objetivo deste capítulo

é examinar as diferentes visões teóricas e o posicionamento do Judiciário diante da "uberização" das relações de trabalho.

No terceiro capítulo, será abordada a atuação do Poder Judiciário brasileiro em relação à Uber, com foco na análise da estratégia de conciliação adotada pela empresa para influenciar a jurisprudência. Serão discutidos os desafios e as controvérsias relacionados a essa prática, bem como a resposta do Judiciário diante desses casos. O objetivo central deste capítulo é examinar minuciosamente como a Uber utiliza a conciliação estratégica por parte dos julgadores como uma tática para manipular a jurisprudência, com base em estudos de jurimetria.

1 A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Nos últimos anos, temos presenciado uma mudança significativa no mundo do trabalho. Com o avanço das tecnologias da informação e comunicação, o trabalho digital e a economia compartilhada têm ganhado cada vez mais espaço. A chamada "uberização" do trabalho, termo que surgiu a partir do sucesso da plataforma Uber e se popularizou para descrever a proliferação de plataformas digitais de trabalho que conectam prestadores de serviços a clientes, tem gerado uma série de mudanças significativas no mercado de trabalho. Esse modelo de negócios proporciona, em tese, um maior grau de flexibilidade da jornada de trabalho, mas por outro lado gera a precarização das condições de trabalho. Essas plataformas digitais usam a tecnologia para evitar a regulamentação trabalhista e reduzir custos, não se responsabilizando pelos direitos trabalhistas e previdenciários dos prestadores de serviços, como férias remuneradas, limitação da jornada, repouso semanal remunerado, contribuições ao INSS, FGTS.

Com isso, novas questões surgem: até que ponto essa mudança é benéfica para os trabalhadores? Quais são as consequências da construção do capitalismo de plataforma? Essas mudanças podem ser vistas como uma evolução do trabalho ou como uma forma de intensificação da exploração? Essas são questões cruciais que precisam ser analisadas e discutidas de forma cuidadosa.

Inicialmente, para compreender a tentativa de construção do capitalismo de plataforma precisamos também compreender o surgimento das novas formas de trabalho e da chamada economia compartilhada. Botsman e Rogers (2011) conceituam a economia compartilhada, como um conjunto de práticas comerciais que possibilitam o acesso a bens e serviços, sem que haja, necessariamente, a aquisição do bem. Nessa forma de organização econômica um indivíduo pode dispor de bens por um custo muito mais baixo, maximizando a utilidade dos bens e serviços além de minimizar os custos de pertencimento de um bem ocioso. Um exemplo prático desse modelo é quando uma pessoa que precisa diariamente fazer um pequeno trajeto no centro da cidade, mas não quer usar seu próprio carro ou o transporte público, essa pessoa pode optar por alugar uma bicicleta por meio de aplicativos como o Bike Itaú ou Lime. Com isso, ela paga apenas pelo tempo de uso da bicicleta, sem precisar arcar com os custos de manutenção e armazenamento de uma bicicleta própria. Isso maximiza a utilização da bicicleta e reduz a demanda por carros e transporte público, contribuindo para a redução da poluição e dos congestionamentos.

De acordo com os autores, antes, ter a propriedade de um bem gerava um ganho de status social, entretanto o “Consumo Colaborativo está permitindo pessoas a perceberem o enorme benefício do acesso ao benefício dos bens e serviços ao invés da posse dos mesmos, e ao mesmo tempo economiza dinheiro, espaço e tempo; faz novos amigos; e se tornam cidadãos ativos novamente.” (BOTSCHAN; ROGERS, 2011, p. 10).

Como foi desenvolvido na obra “A sociedade do custo marginal zero: A Internet das Coisas, a comunidade dos bens comuns e o eclipse do capitalismo” (JEREMY RIFKIN, 2016), a revolução digital está levando à emergência de uma nova forma de organização econômica baseada em redes colaborativas descentralizadas, onde os indivíduos compartilham recursos, conhecimentos e habilidades para produzir e consumir bens e serviços de forma mais eficiente e sustentável. Segundo Rifkin, essa nova economia é uma ameaça ao modelo capitalista tradicional, que é baseado na propriedade privada e no lucro como principal motivação econômica. Rifkin possui uma visão otimista e acredita que a nova economia compartilhada e colaborativa, baseada na Internet das coisas e na comunidade dos bens comuns, está inaugurando uma nova era de abundância compartilhada.

É inegável que a economia compartilhada trouxe diversos benefícios, como a maior otimização do uso de recursos e do impacto ambiental. Entretanto, é importante salientar que o problema surge quando se trata da oferta de serviços nessas plataformas digitais, pois apesar da Economia Compartilhada promover a ideia de um futuro glorioso em que cada indivíduo é um microempreendedor independente, que pode livremente escolher seu horário de trabalho, muitas dessas plataformas usam a inovação tecnológica para se evadir da legislação trabalhista. A formatação dos negócios pelas plataformas faz com que os trabalhadores que oferecem seus serviços nessas plataformas tenham seus direitos trabalhistas básicos negados, criando a ilusão de que se tratam de trabalhadores independentes.

Essa nova forma de organização do trabalho é adotada pela empresa Uber, mas também por diversas outras empresas que utilizam a mesma lógica de conexão entre oferta e demanda por meio de plataformas digitais, como é o caso do 99pop, do BlaBlaCar e do Cabify.

Embora esteja em tese associada a uma visão de mundo minimalista, em oposição aos valores da sociedade de consumo do século XX, promovendo assim uma melhor alocação dos recursos naturais e diminuição da ociosidade de alguns bens, no campo dos direitos trabalhistas, o chamado capitalismo de plataforma agravou ainda mais a precarização das condições de trabalho, sendo mais bem compreendida não como uma oposição à sociedade de consumo, mas

sim o seu desdobramento. Neste modelo, o excesso de trabalho, a desproteção do trabalhador e a ausência de direitos são a regra.

De acordo com Antunes (2018), em um contexto em que a economia está sob comando e hegemonia do capital financeiro, as empresas buscam garantir seus altos lucros transferindo aos trabalhadores a pressão pela maximização do tempo, pelas altas taxas de produtividade, pela redução dos custos e exigem a “flexibilização” dos contratos de trabalho. Nesse cenário, a terceirização vem se tornando a modalidade de gestão que também assume centralidade na estratégia empresarial, uma vez que as relações sociais estabelecidas entre capital e trabalho são disfarçadas em relações interempresas, baseadas em contratos por tempo determinado, flexíveis, de acordo com os ritmos produtivos das empresas contratantes. O chamado *zero hour contract*, denominado pelo autor como “o novo sonho do empresariado global”, trata-se de uma espécie de trabalho sem contrato, no qual não há previsibilidade de horas a cumprir nem direitos assegurados. Quando há demanda, o aplicativo emite um alerta e os trabalhadores devem estar on-line para atender o trabalho de forma intermitente. Segundo o autor, estamos presenciando o advento e a expansão monumental do novo proletariado da era digital, cujos trabalhos, mais ou menos intermitentes, mais ou menos constantes, ganharam novo impulso com as TICs, que conectam, pelos celulares, as mais distintas modalidades de trabalho.

Portanto, ao invés de presenciarmos o fim do trabalho e o início da prometida e idealizada sociedade do conhecimento na era digital, estamos vivenciando o crescimento exponencial do novo proletariado de serviços, uma variante global do que se pode denominar escravidão digital. Em pleno século XXI.

2 DEBATE TEÓRICO E TRATAMENTO CONCEDIDO PELO JUDICIÁRIO

2.1 Breve panorama teórico

A discussão a respeito da existência de vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber é um tema que ganhou destaque em todo o mundo, colocando em debate a compreensão doutrinária e jurisprudencial dos tribunais, com a adoção de abordagens divergentes por parte de diferentes sistemas judiciais e entidades de justiça para lidar com os conflitos decorrentes do uso da plataforma.

Segundo Rodrigo de Lacerda Carelli (2020), essas empresas que prestam serviços de transporte de pessoas e que, erroneamente, se autodenominam parte da *gig economy*, sustentam em seus discursos, basicamente, dois argumentos para afastar a relação de emprego com os motoristas da plataforma: 1- tratam-se apenas de plataformas digitais de intermediação entre oferta e procura, funcionando somente como ferramentas otimizadoras do mercado. 2- que seus trabalhadores são autônomos, pois não são submetidos à subordinação, alegando que eles não têm horário para cumprir e podem inclusive recusar corridas.

No entanto, para Carelli, esses argumentos são falaciosos e não encontram respaldo na realidade nem no Direito do Trabalho. Para o autor, existem plataformas que apenas fazem a ligação de trabalhadores autônomos com clientes para realização de pequenas tarefas, sem qualquer interferência na prestação do serviço ou nas negociações entre o trabalhador e o tomador do serviço, ou seja, sem impor preços, condições ou qualidade do serviço. Esse seria o caso de plataformas como a GetNinjas e a Workana, que funcionariam como “classificados virtuais”. A Uber não pode ser igualada a essas plataformas, pois diferentemente delas a Uber estabelece um rigoroso conjunto de diretrizes e padrões a serem seguidos, como a avaliação de desempenho dos motoristas, a definição de preços e monitoramento, chegando a gravar toda a corrida em vídeo⁵.

Além disso, o lucro da Uber não vem da cobrança de mensalidades para uso da plataforma, ou da venda de moedas, como no modelo da GetNinjas⁶, mas especificamente dos

⁵ Disponível em: <https://www.nytimes.com/2019/11/20/technology/uber-recor-ding-rides-privacy.html>. Acesso em: maio. 2023.

⁶ Equipe GetNinjas, Como Funciona? Disponível em: https://www.getninjas.com.br/#about?utm_source=GoogleSearch&utm_medium=cpc&utm_campaign=1885394313&adGroupId=72971952954&feedItemId=&targetId=aud-369130872464:kwd-740913277428&utm_term=b%2Bservi%C3%A7os%20%2Bninja&utm_content=347726775720&matchtype=b&device=c&device_model=&placement=&network=g Acesso em: maio. 2023.

serviços de transporte de passageiros. Portanto, fica evidente que em seu modelo de negócios a Uber exerce um forte controle sobre a remuneração dos motoristas, determinando as tarifas e ficando com uma porcentagem das corridas, sendo uma fornecedora de serviços de transportes e não um “Marketplace”.

Entretanto, o cerne da discussão está centrado na análise da subordinação jurídica, um dos elementos fático-jurídicos para configuração da relação de emprego, considerado o elemento principal de diferenciação entre a relação de emprego e as diversas modalidades de trabalho autônomo. Para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 349):

A subordinação corresponde ao polo antitético e combinado do poder de direção existente no contexto da relação de emprego. Consiste, assim, na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na “situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.” (NASCIMENTO, 1989 apud DELGADO, 2019, p. 349).

Assim, para afastar o argumento de que os motoristas da Uber seriam trabalhadores autônomos, não submetidos à subordinação, devemos compreender melhor o que seria o trabalho autônomo. Para Rodrigo de Lacerda Carelli (2020, p. 75):

Assim, podemos retirar duas dimensões centrais da autonomia característica do trabalhador autônomo: 1) ele organiza e gerencia seu próprio negócio; 2) ele organiza e gerencia o trabalho dentro do seu próprio negócio. O equívoco na identificação do trabalho autônomo muitas vezes está na desconsideração de uma dessas dimensões.

Nesse sentido, é bastante questionável a classificação dos motoristas como trabalhadores autônomos, pois a Uber promove grande interferência nas atividades dos motoristas, impondo diversas regras e condições aos motoristas, como a forma de atendimento aos passageiros, as formas de pagamento, a rota a ser seguida e até mesmo o ano, modelo e a qualidade dos veículos⁷. Essas restrições limitam a capacidade dos motoristas de gerenciarem de forma autônoma o trabalho realizado e indicam uma relação de subordinação.

Segundo Carelli (2020), essas plataformas através da falácia da autonomia dos motoristas tentam criar as figuras de motoristas autônomos sem autonomia e independentes sem terem seu próprio negócio. Além de dirigirem o trabalho realizado, essas plataformas de prestação de serviços regulamentam todo o serviço por meio da imposição dos termos e

⁷ Equipe Uber, Requisitos de Uber Black. Disponível em: <<https://www.uber.com/br/pt-br/drive/services/uberblack/>> Acesso em: maio. 2023.

condições de uso do aplicativo, fiscalizam toda a prestação do serviço, por meios eletrônicos, e ainda exercem o poder disciplinar por meio de advertências, suspensões e dispensas, tal qual ocorre em qualquer outra relação de emprego. Portanto, estariam presentes todos os poderes empregatícios descritos no art. 2º da CLT, assim não havendo como negar a condição de empregador e a subordinação a que está submetido o trabalhador.

Dessa forma, a abordagem proposta por Maurício Godinho Delgado (2019) é relevante para compreender os diferentes aspectos da subordinação e sua aplicação aos casos de motoristas das plataformas digitais. Delgado argumenta que a subordinação estrutural é um elemento crucial a ser considerado na análise da relação entre o trabalhador e o tomador de serviços. Para ele, não é necessário que o trabalhador receba ordens diretas ou esteja alinhado com os objetivos empresariais, mas é fundamental que esteja inserido na dinâmica operativa do tomador de serviços. Em outras palavras, a subordinação estrutural implica na adesão às diretrizes e à forma de organização da empresa, independentemente do controle direto exercido sobre o trabalhador.

Assim, podemos compreender, através do princípio da primazia da realidade sobre a forma, que para o direito do trabalho é o fato e não a forma que importam para configuração da subordinação.

Nesse sentido, a legislação trabalhista passou a expandir o conceito de subordinação, inclusive ao dispor que: (BRASIL, 1943) "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)".

Em seu artigo intitulado "O trabalho em plataformas e o vínculo de emprego: desfazendo mitos e mostrando a nudez do rei" (CARELLI, 2020, p.70), Carelli aponta mais um argumento contrário à noção de que a Uber seria apenas uma plataforma de intermediação entre motoristas e clientes, destacando os argumentos apresentados pelo magistrado inglês Lord Reed no julgamento da Justiça do Trabalho britânica (Aslam, Farrar & others vs. Uber BV & others):

É, em nosso juízo, irreal negar que a Uber está no mercado como um fornecedor de serviços de transportes. O senso comum simples demonstra o contrário. [...] Além do mais, a argumentação do réu aqui é, nós achamos, incompatível com o fato incontroverso de que a Uber coloca no mercado uma "gama de produtos". Pode-se perguntar: de quem é a gama de produtos senão da própria Uber? Os "produtos" falam por si mesmos: eles são uma variedade de serviços de transporte. O Sr. Aslam não oferece essa gama, nem o Sr. Farrar ou qualquer outro motorista. O marketing autoevidente não é feito em benefício de qualquer motorista individual. Igualmente, de forma autoevidente, ele é feito para promover o nome da Uber e "vende" seus serviços de transporte. [...] A noção de que a Uber em Londres é um mosaico de

30.000 pequenos negócios ligados por uma “plataforma” comum é para o nosso juízo ligeiramente ridícula.

Em sua análise sobre o julgamento, Carelli ainda ressalta o argumento da inexistência de qualquer contrato entre motoristas e passageiros, o que afasta completamente a noção de que a plataforma da Uber seria apenas a intermediária de uma negociação entre motoristas e passageiros.

O juiz inglês ainda aponta a inverossimilhança da argumentação de mera ligação entre dois livres contratantes (motorista e cliente) porque não há nem mesmo um contrato entre os supostos contratantes: os termos contratuais (chamados “termos de uso”) são (1) entre motorista e empresa e (2) entre empresa e cliente, separadamente, fixados unilateralmente pela intermediária. Incrivelmente não há qualquer instrumento contratual que vincule um contratante (cliente) e um contratado (prestador de serviços).

Diante de tais argumentos, não cabe dúvidas de que a Uber, apesar de se autodenominar uma empresa de tecnologia, exerce controle significativo sobre a execução e as condições de trabalho dos motoristas, estabelecendo regras, diretrizes e algoritmos que influenciam diretamente o trabalho dos motoristas. Portanto, a Uber não deve ser considerada apenas uma empresa de tecnologia, mas sim uma empresa de transporte com poder de controle sobre a relação laboral dos motoristas. Diante disso, é essencial um debate mais amplo e aprofundado sobre a classificação desses motoristas, reconhecendo a subordinação estrutural existente e adotando medidas para garantir a proteção dos direitos trabalhistas e a dignidade desses profissionais.

2.2 A atuação da Uber frente a diferença nos julgados

Embora esses argumentos sólidos apontem para a subordinação dos motoristas da Uber e a condição de empregados, é importante ressaltar que nem todas as decisões ao redor do mundo têm seguido essa mesma linha. E o debate sobre o tema ainda não se esgotou, com alguns tribunais brasileiros e internacionais considerando os motoristas como trabalhadores autônomos.

Um caso famoso e que teve bastante repercussão, além de muitas reviravoltas é o caso “Second Amended Class Action Complaint and Jury Demand” julgado pela Corte do Distrito Norte da Califórnia, brilhantemente analisado por Aimée De Oliveira Silva, em sua monografia intitulada “O motorista da Uber e a configuração da relação de emprego”⁸. É relevante mencionar que farei uso, a seguir, das traduções feitas nessa monografia.

⁸ Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6386/3/AOSilva.pdf>>. Acesso em 12 fev. 2022.

O caso começou em 17 de novembro de 2014 com uma reclamação trabalhista envolvendo quatro motoristas da Uber, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício, a restituição de todos os direitos trabalhistas e uma indenização pela ausência de transparência nos repasses das gorjetas, o que violaria o *California Labor Code §351*.

Além disso, a reclamação contava com o requerimento de que a ação fosse julgada na condição de *Class Action*, que pode ser entendida como uma espécie de ação coletiva, prevista na legislação norte-americana que permite que uma classe composta por pessoas que sofreram o mesmo prejuízo, ou prejudicadas pelo mesmo fato e, portanto, possuem um interesse em comum, pleiteiem em conjunto uma indenização pelos prejuízos sofridos. Essa forma de ação é possível graças ao dinâmico plano jurídico norte-americano, calcado principalmente em precedentes judiciais e pouco atrelado ao direito escrito, o que possibilita a discussão de matérias que jamais poderiam ser trazidas a juízo de outra forma.⁹

A reclamação foi apreciada pelo juiz federal Edward M. Chen que concluiu que a Uber não é apenas uma empresa de tecnologia, mas é sim uma empresa de transportes, que exerce o controle sobre as atividades dos seus motoristas, através de sofisticado aparato tecnológico.

Uber's self-definition as a mere "technology company" focuses exclusively on the mechanics of its platform (i.e., the use of internet enabled smartphones and software applications) rather than on the substance of what Uber actually does (i.e., enable customers to book and receive rides). This is an unduly narrow frame.¹⁰ Uber engineered a software method to connect drivers with passengers, but this is merely one instrumentality used in the context of its larger business. Uber does not simply sell software; it sells rides. Uber is no more a "technology company" than Yellow Cab is a "technology company" because it uses CB radios to dispatch taxi cabs, John Deere is a "technology company" because it uses computers and robots to manufacture lawn mowers, or Domino Sugar is a "technology company" because it uses modern irrigation techniques to grow its sugar cane. Indeed, very few (if any) firms are not technology companies if one focuses solely on how they create or distribute their products. If, however, the focus is on the substance of what the firm actually does (e.g., sells cab rides, lawn mowers, or sugar), it is clear that Uber is most certainly a transportation company, albeit a technologically sophisticated one.¹⁰

O juiz norte-americano, então, decide acatar o pedido para que a ação seja transformada em uma "class action", determinando que o caso agora englobe todos os motoristas que se

⁹ ALMEIDA, André de; YOSHIDA, Natalie. O caso Petrobras e os procedimentos das class actions, São Paulo, 10 fev. 2015. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/depeso/215368/o-caso-petrobras-e-os-procedimentos-das-class-actions> >. Acesso em 27 maio. 2023

¹⁰ UNITED STATES. District Court for the Northern District of California. 2015. Disponível em: <<https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2023

tornaram parte da Uber a partir de 16 de agosto de 2009, desde que atendam a determinados requisitos estabelecidos na decisão.¹¹

Então, a Uber apresenta um acordo de U\$ 100 milhões de dólares, sem o reconhecimento do vínculo de emprego, o qual prontamente foi recusado pelo tribunal que considerou injusta e insuficiente a indenização acordada pela Uber e os advogados dos motoristas. Ademais, aduziu que tal valor estava longe dos U\$ 850 milhões de dólares, previamente avaliada como razoável.

Em 2019, a Suprema Corte dos EUA reconhece a validade de cláusulas arbitrais existentes nos contratos entre a Uber e seus motoristas, e outro acordo é negociado, dessa vez em sede de juízo arbitral, no valor de 20 milhões de dólares, na medida em que a classe representada caiu de aproximadamente 385 mil motoristas para menos de 14 mil¹².

A repercussão desse caso gerou um intenso debate a nível nacional, resultando no ajuizamento de várias ações no sistema de justiça dos Estados Unidos. Como outro caso emblemático, o famoso "The People of The State of California v. Uber Technologies, Inc., et al" que reconheceu que os motoristas da UBER e da LYFT não são meros parceiros autônomos, mas, sim, trabalhadores das empresas.

Os debates culminaram na proposta de uma relevante alteração da legislação do Estado da Califórnia a *Assemble Bly 5* (AB5), que pretendia fixar critérios preestabelecidos para verificar se o status dos trabalhadores seria de empregados ou de autônomo, o "ABC test"¹³ que consistia na verificação de três etapas para definir se o trabalhador é autônomo. Os critérios seriam:

(A) The person is free from the control and direction of the hiring entity in connection with the performance of the work, both under the contract for the performance of the work and in fact. (B) The person performs work that is outside the usual course of the hiring entity's business. (C) The person is customarily engaged in an independently established trade, occupation, or business of the same nature as that involved in the work performed.

¹¹ All UberBlack, UberX, and UberSUV drivers who have driven for Uber in the state of California at any time since August 16, 2009, and meet all the following requirements: (1) who signed up to drive directly with Uber or an Uber subsidiary under their individual name, and (2) are/were paid by Uber or an Uber subsidiary directly and in their individual name, and (3) electronically accepted any contract with Uber or one of Uber's subsidiaries which contain the notice and opt-out provisions previously ordered by this Court, and did not timely opt out of that contract's arbitration agreement. UNITED STATES. District Court for the Northern District of California. 2015. Disponível em: <<https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chen-ruling.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2023.

¹² VENTURI, Thaís G. P. Os desafios da regulação e da resolução de conflitos gerados pelas GIG Economy Companies: o caso da Uber, São Paulo, 21 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-e-resolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>>. Acesso em 27 maio. 2023

¹³ UNITED STATES. California Legislative Information. Assembly Bill No. 5. Disponível em: <https://leginfo.legislature.ca.gov/faces/billTextClient.xhtml?bill_id=201920200AB5>. Acesso em: maio. 2023.

Em uma tradução livre, consistem em: (A) o trabalhador autônomo não é sujeito à direção ou ao controle do contratante tanto formal como material; (B) o trabalhador não exerce atividade conexas ao negócio principal da empresa contratante; e (C) o trabalhador autônomo deve realizar as atividades objeto de sua contratação de forma habitual e independente da empresa contratante.

A lei foi criada para proteger os direitos dos trabalhadores e garantir que eles recebam benefícios trabalhistas, como salário mínimo, horas extras e seguro saúde. Assim, a AB5 teve um impacto direto nas empresas de transporte por aplicativo, como Uber e Lyft, que foram obrigadas a reclassificar seus motoristas como empregados em vez de autônomos.

No entanto, essas empresas se opuseram à AB5 e conseguiram a aprovação da Proposition 22 através de um plebiscito, marcado pelo forte Lobby exercido pelas empresas de aplicativos de transporte. Todavia, em agosto de 2021, a *Superior Court of the State of California* decidiu que a alteração era inconstitucional, devido à falta de isonomia, na medida em que favorecia desproporcionalmente as empresas.

Durante a elaboração da presente monografia, o caso sofreu mais uma grande reviravolta, quando o Tribunal Estadual de Apelações da Califórnia, em 13.mar.2023, anulou o entendimento do juiz Frank Roesch, do Tribunal Superior da Califórnia e reafirmou a alteração legal trazida pela preposição 22. O presidente do Sindicato Internacional dos Empregados de Serviços, David Huerta, se pronunciou sobre a decisão e fez um alerta:

When gig companies can spend over \$200 million to pass a law that violates our state's constitution instead of investing in workers, it's clear that California needs better safeguards for our democracy. And now, the fast-food industry and oil industry are copying the gig industry's playbook — attempting to boost their profits by hijacking the ballot referendum process and overturning laws that give workers a voice on the job and protect the health of our communities. Every California voter should be concerned about corporations' growing influence in our democracy and their ability to spend millions of dollars to deceive voters and buy themselves laws.¹⁴

David Huerta expressa sua preocupação com o aumento da influência das corporações na democracia e destaca a enorme capacidade de influência na opinião pública, derivada do poder econômico dessas empresas. Ele ressalta que essas empresas estão dispostas a gastar quantias astronômicas, supostamente mais de 200 milhões de dólares, para enganar os eleitores e influenciar a criação de leis que as favoreça.

¹⁴ CALIFORNIA RIDESHARE DRIVER STATEMENT ON STATE APPELLATE COURT DECISION ON PROP 22 LAWSUIT. Press Releases. Disponível em: <<https://seiuca.org/press-releases/2023/03/13/california-rideshare-driver-statement-on-state-appellate-court-decision-on-prop-22-lawsuit/>>. Acesso em: abril. 2023.

2.3. Tratamento concedido pela Justiça do Trabalho brasileira

2.3.1. Breves notas sobre a metodologia para seleção das decisões

O critério de seleção das decisões judiciais foi a relação com o tema da pesquisa, ou seja, aquelas que envolvessem a Uber e o vínculo empregatício, bem como aquelas que tratassem da conciliação estratégica por julgador. Foram selecionadas decisões de tribunais de todas as instâncias, desde as varas do trabalho até o Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, foram consideradas decisões de diferentes regiões do país, a fim de se obter uma visão mais ampla sobre o tema.

Outro critério considerado foi a força dos argumentos apresentados nas decisões e o quão emblemáticas foram tais decisões. Isso significa que foram priorizadas as decisões que apresentaram argumentos consistentes e bem fundamentados, contribuindo para a compreensão do tema em questão. Também foram consideradas as decisões que tiveram maior repercussão e impacto no cenário jurídico, sendo consideradas emblemáticas para o tema em análise.

Além disso, é importante ressaltar que este trabalho não buscou avaliar os aspectos materiais abordadas nos processos, como por exemplo os referentes à prova testemunhal, mas apenas os aspectos relevantes para o tema, bem como, as fundamentações que pudessem ser aplicadas a situações análogas.

O reduzido número de decisões abordadas na pesquisa pode ser atribuído a dois fatores principais. Em primeiro lugar, porque os mecanismos de busca da Justiça do Trabalho são mais limitados em comparação com os da Justiça Civil. Em segundo lugar, devido a prática da Uber de frequentemente solicitar que os processos tramitem sob sigilo de justiça, restringindo o acesso apenas às partes envolvidas no caso.

2.3.2 Tratamento concedido pela Justiça do Trabalho

No Brasil, a discussão sobre o reconhecimento do vínculo de emprego dos motoristas da Uber está longe do fim. Diversos tribunais têm se deparado com esse tema e suas decisões têm sido bastante divergentes. Enquanto alguns consideram os motoristas como trabalhadores autônomos, outros entendem que eles se enquadram como empregados.

Por exemplo, a sentença proferida pela Juíza Maritza Eliane Isidoro na 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no processo de número 0010171-14.2021.5.03.0182¹⁵, no qual o reclamante, motorista da 99 pop requeria o reconhecimento do vínculo de emprego e as indenizações decorrentes do reconhecimento do vínculo. Após afastar a típica alegação das empresas de plataforma de que a Justiça do trabalho não possui competência material para julgar sobre o tema, a magistrada decidiu acerca do vínculo empregatício, verificando a existência fática dos elementos de pessoalidade, onerosidade, não eventualidade, porém afastando a subordinação:

(...) O reconhecimento da relação empregatícia requer necessariamente o preenchimento dos quatro requisitos essenciais extraídos dos arts. 2º e 3º da CLT, a saber: pessoalidade, não-eventualidade (caracterizada pela permanência e habitualidade), onerosidade e subordinação. Diante da negativa de vínculo de emprego e reconhecida a prestação laboral, a reclamada atraiu para si o ônus de provar o fato impeditivo do direito pleiteado, nos termos do art. 818, II, da CLT, competindo-lhe demonstrar a ausência dos requisitos essenciais da relação empregatícia acima referidos. Primeiramente, cabe registrar que os serviços de contratação de veículos para transporte por meio de aplicativos é uma prática comum nos últimos anos, principalmente nos grandes centros urbanos. Trata-se de fato público e notório que a 99 TECNOLOGIA é um aplicativo (software) instalado em telefones celulares no qual o cliente/consumidor solicita um veículo, para seu transporte ou para realização de entregas, disponibilizado por motoristas previamente cadastrados no aplicativo. Insere-se dentre as denominadas “empresas de tecnologia disruptiva”, ou seja, aquelas que trazem inovação tecnológica, tais como Netflix, Spotify e Rappi. E como tal, instituiu uma nova modalidade de serviços de transportes. Logo, cabe examinar os requisitos configuradores da relação empregatícia sob a ótica dessa nova modalidade de prestação de serviços.

No que diz respeito ao primeiro requisito, é evidente que o trabalho foi desenvolvido pelo reclamante, pessoa física e com pessoalidade. O reclamante procedeu ao seu cadastro no aplicativo, na forma pré-definida na plataforma, era quem prestava os serviços e não há demonstração de que houve delegação a outras pessoas das corridas por ele aceitas. Veja-se que a própria política de uso da plataforma prevê que não se deve compartilhar o cadastro com outros motoristas (f. 403), fato confirmado no depoimento da testemunha Geraldo Sandro Gomes de Souza (f. 849): “que não pode compartilhar seu perfil na plataforma com outro motorista”. Quanto à onerosidade, em que pese a reclamada afirmar que não era ela quem realizava os pagamentos ao autor, por óbvio que há sua ingerência nos valores recebidos por este, até mesmo para que a empresa tenha controle dos valores a que faz jus, sendo certo que os serviços do autor eram remunerados. Sobre o tema, a única testemunha ouvida nos autos Geraldo Sandro Gomes de Souza (f. 849/850) afirmou que: “o depoente não pode negociar com o passageiro o valor da corrida, nem dar descontos (...) que o depoente pode receber pagamento de passageiro em dinheiro, cartão ou na maquininha”. Logo, resta demonstrado o requisito da onerosidade. O trabalho desempenhado pelo autor inseriu-se nas atividades habituais da reclamada, conforme objetivo social descrito na cláusula segunda do contrato social (f.614/615). Embora pudesse o autor permanecer desligado da plataforma por quanto tempo quisesse, a reclamada não demonstrou que desde que se cadastrou, o autor se ativou esporadicamente no aplicativo, o que indica que a atividade se desenvolveu de forma não eventual. Todavia, na presente hipótese, não pode ser auferida a subordinação jurídica do reclamante à reclamada. Da prova

¹⁵ BRASIL. 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0010171-14.2021.5.03.0182. Reclamante: Jenison Lemes Prates. Reclamadas: 99 Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Maritza Eliane Isidoro. Belo Horizonte, 16 de março de 2022

produzida, constata-se que o autor possuía a autonomia para decidir em qual plataforma deseja atuar, sem necessidade de se reportar à administração da plataforma, nem de cumprir carga horária específica, podendo gerir com total liberdade a sua prestação de serviço. (...) As avaliações existentes (fato público e notório para todos aqueles que utilizam essa modalidade de serviços) não constituem ingerência na prestação de serviços, mas servem para confirmação, ou não, da qualidade plataforma. A plataforma pode e deve valer-se de meios para melhorar o serviço oferecido tanto aos usuários, quanto aos motoristas parceiros. Quanto melhor avaliada, maior segurança e garantia de acréscimo de usuários. É a credibilidade da plataforma, portanto, o que se busca. Tampouco configura poder de fiscalização e punição o cancelamento do motorista em virtude de reiteradas recusas de corridas ou de repetidas avaliações ruins, uma vez que ninguém está obrigado a sustentar uma relação em que uma das partes manifesta desinteresse na consecução do objeto do contrato. Evidencia-se, assim, a ausência de subordinação, no presente caso. Com efeito, na falta de um dos requisitos elencados, no caso, da subordinação, a relação de trabalho não se enquadra como empregatícia, o que é a hipótese dos autos. Por todo o exposto, desincumbiu-se a reclamada do seu ônus probatório, não havendo que falar no reconhecimento de vínculo empregatício. Nessa linha, são improcedentes os pedidos de reconhecimento de vínculo de emprego (item c, f. 30) e, por conseguinte, todos aqueles àquele correlatos (itens “d” a “h”, f.30).

Embora tenha reconhecido a presença dos demais elementos para configuração do vínculo, a magistrada afasta o vínculo, por julgar que inexistia a subordinação na relação. Fundamenta seu entendimento no depoimento do autor¹⁶.

Compreendeu que o reclamante não estava subordinado à empresa, pois possuía a autonomia para decidir em qual plataforma deseja atuar e a sua carga horária, sem a necessidade de se reportar à administração da plataforma.

A 5ª Turma do TRT-MG¹⁷, por maioria de votos, manteve a sentença. Para o desembargador Paulo Maurício Ribeiro Pires, que atuou como relator do caso e cujo entendimento foi acompanhado pela maioria dos julgadores da Turma, os depoimentos do autor revelam a autonomia do trabalhador no exercício da atividade, pois era ele quem definia os horários de início e término de sua jornada, a rota a ser cumprida, que a empresa não estipulava número mínimo de corridas por dia e que ele poderia se cadastrar em outras plataformas

¹⁶ Depreende-se, pois, do depoimento do autor, que era ele quem dirigia a sua prestação de serviços, não demonstrando a pretendida subordinação. Tal situação é corroborada pela testemunha ouvida a rogo do autor, que afirmou que: “o depoente presta serviços como motorista de aplicativo para a reclamada desde 2019 e desde 2021 para a Uber; que o depoente aceita a primeira chamada que cair em seu aplicativo, seja da reclamada, seja da Uber; que é o passageiro que avalia o motorista e caso a avaliação seja baixa o motorista pode ser suspenso por uma plataforma, assim como pela outra; que é o motorista quem define o horário de início e término de seu trabalho, sendo que o depoente optou por folgar nas terças-feiras; que a reclamada não estabeleceu o número mínimo de corridas a serem feitas por dia; que não sabe informar se tal fato ocorreu com o reclamante; que caso o depoente faça corrida fora do aplicativo, a reclamada não tem como descobrir que o depoente o fez; que o depoente não era obrigado a participar das promoções na reclamada; que para trabalhar na plataforma o depoente fez apenas o cadastro no aplicativo; que o depoente não precisa justificar o dia em que não vai trabalhar, bastando se desconectar do aplicativo”. (Id dbc49e9 – Sentença, Fls.: 17)

¹⁷ BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 03ª Região. Processo nº 0010171-14.2021.5.03.0182 (ROT). Reclamante: Jenison Lemes Prates. Reclamadas: 99 Tecnologia Ltda. Sentença. Relator: Paulo Maurício Ribeiro Pires. Belo Horizonte, 10 de junho de 2022

semelhantes à da ré. O relator também argumentou que o cancelamento do motorista pela plataforma não configurava subordinação jurídica, mas sim um direito da empresa detentora da marca, incumbida de proteger e garantir a qualidade da tecnologia disponibilizada no mercado.

Como se vê, os depoimentos deixam claro que o motorista: tem ampla liberdade, tanto para escolher os dias e horários para a prestação de serviços, quanto para ligar e desligar o aplicativo quando bem quiser, não havendo relato de penalidade caso fique por alguns dias com o aplicativo desligado; é o único responsável por arcar com as despesas relativas ao veículo (o que vai de encontro ao Princípio da Alteridade, intrínseco à relação empregatícia, já que ao empregador cabe responder pelos custos da prestação de serviços); pode determinar os locais de prestação de serviço, bem como a quantidade diária de atendimentos, sendo livre, inclusive, para utilizar concomitantemente aplicativos de empresas concorrentes.

Saliento que eventual cancelamento do motorista em virtude de reiteradas recusas de corridas ou de repetidas avaliações ruins dos passageiros não configura (na espécie em exame) o requisito da subordinação jurídica. A relação jurídica em questão, correspondente à utilização da tecnologia da reclamada pelo motorista, por ser sinalagmática e onerosa, implica obrigações e direitos para ambas as partes, valendo também ressaltar que à ré, detentora da marca, cabe proteger e garantir a qualidade da tecnologia disponibilizada no mercado, sem que isso importe em subordinação jurídica (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região – 5ª Turma - RO 0010171-14.2021.5.03.0182 - Rel. Des. Paulo Maurício Ribeiro Pires - Julg. 10/06/2022).

Por outro lado, o juiz Márcio Toledo Gonçalves da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte reconheceu o vínculo de emprego entre um motorista e a empresa Uber do Brasil Tecnologia Ltda, no processo de número 0011359-34.2016.5.03.0112¹⁸. Em sua sentença, o juiz afirmou que todos os elementos necessários para configurar o vínculo estavam presentes e destacou a existência de uma subordinação estrutural à empresa.

No seu modo de ver, a subordinação é clara, uma vez que o motorista estava inserido na dinâmica da organização e prestando serviço indispensável aos fins da atividade empresarial: o transporte de passageiros.

Mas, nesse caso, o magistrado entendeu que até mesmo a subordinação clássica às ordens diretas do empregador está presente. Pois, ressaltou que o motorista estava submetido a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Adicionalmente, o motorista poderia sofrer sanções disciplinares caso adotasse comportamentos considerados inadequados pela empresa ou violasse as regras estabelecidas por ela. Pontuou:

Contudo, o conceito de subordinação, a despeito de sua importância, é também o mais complexo de se identificar em uma relação de trabalho. Primeiro por se tratar de critério natural e historicamente elástico que com o passar do tempo precisou se

¹⁸ BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de Fevereiro de 2017.

expandir para se adaptar às mudanças ocorridas no mundo do trabalho. Segundo porque é um elemento multidimensional como observa o Min. Maurício Godinho Delgado ao relatar o RR-119400-55.2007.5.03.0001: "(...) a subordinação jurídica, elemento cardenal da relação de emprego, pode se manifestar em qualquer das seguintes dimensões: a clássica, por meio da intensidade de ordens do tomador de serviços sobre a pessoa física que os presta; a objetiva, pela correspondência dos serviços deste aos objetivos perseguidos pelo tomador (harmonização do trabalho do obreiro aos fins do empreendimento); a estrutural, mediante a integração do trabalhador à dinâmica organizativa e operacional do tomador de serviços, incorporando e se submetendo à sua cultura corporativa dominante (...)."

Na hipótese dos autos, sob qualquer dos ângulos que se examine o quadro fático da relação travada pelas partes e, sem qualquer dúvida, a subordinação, em sua matriz clássica, se faz presente. O autor estava submisso a ordens sobre o modo de desenvolver a prestação dos serviços e a controles contínuos. Além disso, estava sujeito à aplicação de sanções disciplinares caso incidisse em comportamentos que a ré julgasse inadequados ou praticasse infrações das regras por ela estipuladas. (BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte- Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112- Juiz: Márcio Toledo Gonçalves - Julg. 13/02/2017).

No TRT da 1ª Região, não há uma uniformização da jurisprudência, o que resulta em divergências entre as turmas quanto ao reconhecimento do vínculo empregatício nos casos envolvendo motoristas e plataformas, como a Uber.

Por exemplo, no processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047¹⁹, por maioria de votos, a 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região deu provimento ao recurso ordinário de um motorista e reconheceu o vínculo empregatício entre o reclamante e a empresa Uber. O colegiado acompanhou o entendimento do relator, desembargador Enoque Ribeiro dos Santos, que reconheceu a presença dos requisitos necessários para configurar o vínculo de emprego. Entre eles, destacou-se a subordinação estrutural:

RECURSO OBREIRO. DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO. PLATAFORMAS DIGITAIS. PODER DE DIREÇÃO: NORMATIVO, DE CONTROLE E DISCIPLINAR POR ADESÃO. VÍNCULO DE EMPREGO. Se a ré confirma a prestação de serviços, atrai para si o ônus de demonstrar que o reclamante não trabalhou nos moldes do art. 3º da CLT, por se tratar de fato obstativo do direito obreiro, nos termos do art. 818 da CLT e do art. 373, inciso II, do CPC, mas, no caso em apreço, desse encargo não se desincumbiu. A relação de trabalho em análise é essencial para a própria existência da primeira ré, uma empresa de transporte de pessoas, cujos serviços prestados pelo autor são imprescindíveis à consecução da atividade empresarial da sociedade UBER, configurando-se a subordinação estrutural. Desta forma, o motorista que recorre a tal plataforma digital não constitui uma clientela para si próprio, não fixa livremente as tarifas cobradas ao final de cada corrida e não determina as condições de execução de sua prestação de transporte. O itinerário é imposto ao motorista pela empresa e, se ele não obedece, ou não o segue, correções tarifárias são aplicadas. Além disso, a destinação não é conhecida pelo trabalhador, revelando assim que ele não pode escolher livremente o curso ou rota que melhor lhe convier. Ademais, a UBER dispõe de um poder de sanção/disciplinar, típico do empregador contemporâneo, pois a partir de três recusas de rota, pode desconectar temporariamente o motorista de seu aplicativo. Nos casos em que ele

¹⁹ BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 01ª Região. Processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047 (ROR Sum). Reclamante: JOACY DIORIO DA SILVA JUNIOR. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Acórdão. Relator: Des. Enoque Ribeiro Dos Santos. Rio de Janeiro, 24 de agosto de 2022

ultrapassa uma quantidade de anulação de comandos/chamadas recebidas, ou em que apresenta sinais aparentes de comportamento problemático, pode perder o acesso a sua conta, de forma definitiva. Enfim, o motorista participa de um serviço organizado de transporte, no qual a sociedade UBER define unilateralmente as condições de trabalho. Diante disso, cabe ao Poder Judiciário Trabalhista a difícil tarefa de, por meio de seus julgados, mostrar que é capaz de se adaptar ao analisar tais casos, com olhos voltados para um novo e mais dinâmico Direito do Trabalho contemporâneo, especialmente voltado ao recente modelo de exercício do poder de direção/controle/disciplinar empresarial, à distância, digital, por meio das plataformas, e muito mais circunscrito à adesão dos empregados a seus estatutos/regimentos internos. Recurso a que se dá parcial provimento (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 1ª Região – 5ª Turma – ROR Sum 0100940-76.2020.5.01.0047 - Rel. Des. Enoque Ribeiro Dos Santos - Julg. 24/08/2022).

O relator destacou que a transformação da realidade social ampliou o conceito e o alcance da subordinação:

O avanço da tecnologia da informação vem propiciando a formação e a criação de novas formas de emprego, seja por meio das plataformas digitais, seja por uma série de aplicativos relacionados a serviços os mais diversificados para uma sociedade sempre em busca de melhores formas de atendimento e de conforto material, apanágios da sociedade contemporânea. O próprio modo de se exercer o poder diretivo pelo empregador também está mudando, se transformando pelas novas tecnologias da informação, passando das ordens diretas emanadas nas relações trabalhistas do início do século, para simples adesão dos trabalhadores aos estatutos (normas internas/regimentos internos) dos empregadores, por intermédio de suas plataformas digitais e redes de conexão por aplicativos. Daí a importância dos sindicatos para a proteção dos trabalhadores no domínio da discussão dessas normas internas com os empregadores, no sentido de qualificá-los como empregados e discutir outros parâmetros de proteção (seguro de acidentes de trabalho, de vida, previdência, etc) já que existe subordinação nesta relação, ao mesmo tempo em que cabe ao Judiciário Trabalhista a difícil tarefa de, por meio de seus julgados, mostrar que é capaz de se adaptar ao analisar tais casos, com olhos voltados para um novo e mais dinâmico Direito do Trabalho, especialmente voltado ao novo modelo de exercício do poder de direção/controle/disciplinar empresarial, à distância, digital, por meio das plataformas, e muito mais circunscrito à adesão a seus estatutos/regimentos internos.

Diante disso, os desembargadores concluíram que a Uber exercia controle sobre a definição, organização, fiscalização e direção dos serviços prestados pelo trabalhador, o que evidenciava claramente a presença de subordinação. Além disso, reconheceram a existência dos outros requisitos essenciais que caracterizam a relação de emprego, tais como a pessoalidade, a não eventualidade e a onerosidade.

Porém, em contraste com essa decisão, os desembargadores que compõem a 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região no julgamento do Recurso Ordinário interposto pela Uber, no processo ROT-0100794-04.2021.5.01.0046²⁰, proferiram, por maioria, um

²⁰ BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 01ª Região. Processo nº 0100794-04.2021.5.01.0046 (ROT). Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Recorrido: DANILO DE FREITAS FERNANDES. Acórdão. Relatora: Des. HELOISA JUNCKEN RODRIGUES. Rio de Janeiro, 01 de fevereiro de 2023.

acórdão afastando o reconhecimento do vínculo de emprego, entendendo a ausência de subordinação jurídica:

EMENTA: MÉRITO. VÍNCULO DE EMPREGO. ÔNUS DA PROVA. TRABALHO AUTÔNOMO. MOTORISTA DE APLICATIVO. O reclamante não se encontrava subordinado à reclamada, desenvolvendo trabalho autônomo, em regime de parceria entre ambos para o transporte de pessoas. Assim, descabe reconhecer o vínculo de emprego do reclamante, por não atendido ao disposto nos arts. 2º e 3º da CLT. Dou provimento.

No seu voto, a relatora, Desembargadora Heloisa Juncken Rodrigues, concluiu que a atividade de transporte remunerado privado por meio de aplicativo denota ausência de subordinação jurídica entre o motorista e a plataforma reclamada. Segundo sua análise, o motorista tem a liberdade de não aceitar solicitações de corridas por conveniência própria, bem como de determinar os horários de prestação de serviços de acordo com sua comodidade. Além disso, o motorista tem a prerrogativa de não trabalhar em certos períodos, exercendo seu livre arbítrio. Portanto, a relatora considerou que não existe poder hierárquico por parte da empresa que administra o aplicativo:

A subordinação que se investiga é a jurídica, ou seja, aquela tem relação com a direção da forma como o serviço é prestado: se há coordenação da ré do modo que o autor deveria desenvolver diariamente sua rotina de trabalho, não possibilitando a ele a gestão de seu trabalho (autonomia); se há obrigatoriedade de cumprimento de horário para a prestação do trabalho; se há possibilidade de punição em caso de descumprimento de alguma obrigação. Nos termos dos depoimentos das partes, bem como das testemunhas ouvidas nas provas emprestadas, infiro que a reclamada facultava ao autor ampla autonomia na condução do negócio, uma vez que poderia escolher o horário e o dia de trabalho, os clientes que poderia ter, as regiões em poderia trabalhar, o que caracteriza uma relação autônoma. Não houve, pois, qualquer prova de imposição de jornada de trabalho ou de controle desta por parte da ré, tampouco a comprovação de que o autor estava submetido a ordens e punições próprias da relação de emprego, que afastassem a ausência de subordinação apontada pela prova testemunhal. Nesse quadro fático, infiro que o reclamante não se encontrava subordinado à reclamada, desenvolvendo trabalho autônomo, em regime de parceria entre ambos para o transporte de pessoas. Assim, descabe reconhecer o vínculo de emprego do reclamante, por não atendido ao disposto nos arts. 2º e 3º da CLT.

É relevante mencionar ainda o acórdão proferido pela Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho no julgamento do Recurso de Revista, no processo de nº TST-RR-100353-02.2017.5.01.0066²¹, no qual, por maioria, os Ministros reformaram o acórdão regional para declarar a existência do vínculo de emprego entre as partes, dando provimento ao recurso do autor por violação do art. 3º da CLT. Ao analisar a admissibilidade do recurso, o relator,

²¹ Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar>>. Acesso em: 12 de junho de 2023.

Ministro Mauricio Godinho Delgado, ressaltou a importância jurídica do caso, reconhecendo que se trata de uma questão controversa que requer a uniformização jurisprudencial por parte do Tribunal Superior do Trabalho. Também reconheceu que o tema foi abordado em um número limitado de decisões nesse Tribunal, o que torna sua resolução de grande importância no contexto nacional.

Nessa decisão, foi determinado o retorno dos autos ao Juízo da Vara do Trabalho de origem para análise dos demais pedidos apresentados pelo reclamante.

Conforme exposto, no caso dos autos, os fatos retratados no acórdão regional demonstram que o trabalho do Reclamante era efetivamente controlado pela Empresa, que assumia integralmente a direção sobre a atividade econômica e sobre o modo de realização da prestação de serviço, inclusive com a manifestação disciplinar do poder empregatício. A esse respeito, destacam-se as seguintes premissas que se extraem do acórdão regional, incompatíveis com a suposta autonomia e liberdade do trabalhador na execução do trabalho: 1) a Reclamada organizava unilateralmente as chamadas dos seus clientes/passageiros e indicava os motoristas para prestar os serviços; 2) exigia a permanência do Reclamante conectado à plataforma digital para prestar os serviços, sob risco de descredenciamento da plataforma digital (perda do trabalho); 3) avaliava continuamente a performance dos motoristas, por meio de um controle telemático e pulverizado da qualidade dos serviços a partir da tecnologia da plataforma digital e das notas atribuídas pelos clientes/passageiros ao trabalhador. Tal sistemática servia, inclusive, de parâmetro para o descredenciamento da plataforma digital - perda do trabalho -, caso o obreiro não alcançasse uma média mínima; 4) a prestação de serviços se desenvolveu diariamente, durante o período da relação de trabalho, com intenso controle da Reclamada sobre o trabalho prestado e a observância de suas diretrizes organizacionais, por meio da plataforma digital (meio telemático) e da participação difusa dos seus clientes/passageiros. Saliente-se ser fato notório (art. 337, I, do CPC/15) que a Reclamada é quem estabelece unilateralmente os parâmetros mais essenciais da forma de prestação dos serviços e da dinâmica de funcionamento da atividade econômica, como, por exemplo, a exigência de idade mínima dos automóveis utilizados pelos trabalhadores, bem como a definição do preço da corrida e do quilômetro rodado no âmbito de sua plataforma digital. Desse quadro, percebe-se a configuração da subordinação jurídica nas diversas dimensões: a) a clássica, em face da existência de ordens diretas da Reclamada promovidas por meios remotos e digitais (art. 6º, parágrafo primeiro, da CLT), demonstrando a existência da assimetria poder de direção/subordinação e, ainda, os aspectos diretivo, regulamentar, fiscalizatório e disciplinar do poder empregatício; b) a objetiva, tendo em vista o trabalho executado estritamente alinhado aos objetivos empresariais; c) a estrutural, mediante a inteira inserção do profissional contratado na organização da atividade econômica desempenhada pela Reclamada, em sua dinâmica de funcionamento e na cultura jurídica e organizacional nela preponderante; d) e, por fim, a subordinação algorítmica, em vista de a empresa valer-se de um sistema sofisticado de arregimentação, gestão, supervisão, avaliação e controle de mão de obra intensiva, à base de ferramentas computadorizadas, internauticas, eletrônicas, de inteligência artificial e hiper-sensíveis, aptas a arquitetarem e manterem um poder de controle empresarial minucioso sobre o modo de organização e de prestação dos serviços de transportes justificadores da existência e da lucratividade da empresa reclamada. Saliente-se, por oportuno, que a suposta liberdade para definir seus horários de trabalho e de folgas, para manter-se ligado, ou não, à plataforma digital, bem como o fato de o Reclamante ser detentor e mantenedor de um instrumento de trabalho – no caso, o automóvel utilizado para o transporte de pessoas –, a par de um telefone celular, são circunstâncias que, considerado todo o contexto probatório, não têm o condão de definir o trabalho como autônomo e afastar a configuração do vínculo de emprego.

Os Ministros decidiram que os fatos demonstravam que o trabalho do reclamante era efetivamente controlado pela Uber, e, portanto, a subordinação jurídica estaria presente em várias dimensões, inclusive a algorítmica. Nesse sentido, rejeitaram a alegação de trabalho autônomo baseada na suposta liberdade do motorista para definir os horários de trabalho e as folgas semanais, pois entenderam que tais argumentos não eram suficientes para afastar a existência de vínculo de emprego. Fortalecendo o entendimento de reconhecimento do vínculo entre o motorista e a Uber.

No entanto, no Tribunal Superior do Trabalho (TST), há uma considerável controvérsia entre as turmas quanto à configuração ou não do vínculo de emprego. Um exemplo dessa divergência é a posição adotada pela 4ª Turma do TST, que tem se manifestado contrariamente à caracterização do vínculo de emprego entre a Uber e seus motoristas.

Nesse sentido, em março de 2023, a Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, ao julgar o AIRR-20614-50.2020.5.04.0014²², rejeitou o recurso de um motorista de Porto Alegre (RS) que contestava a decisão que não reconheceu seu vínculo de emprego com a Uber. Os ministros, por unanimidade, concluíram que os requisitos essenciais para a configuração da relação de emprego não estavam presentes, destacando a ausência de subordinação jurídica devido à liberdade do motorista para recusar as viagens e escolher os dias e os horários de trabalho.

O relator, Ministro Alexandre Luiz Ramos, afastou a aplicação da CLT por entender que a definição de emprego pela CLT tem como padrão a relação clássica de trabalho industrial, comercial e de serviços e não contempla as novas formas de trabalho. Em seu voto afirmou que “As novas formas de trabalho devem ser reguladas por lei própria e, enquanto o legislador não a editar, não pode o julgador aplicar indiscriminadamente o padrão da relação de emprego.”:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RECONHECIMENTO DE RELAÇÃO DE EMPREGO. MOTORISTA DE APLICATIVO. UBER DO BRASIL. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. 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

²² Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&consesjt=&numeroTst=20614&digitoTst=50&anoTst=2020&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0014&submit=Consultar>>. Acesso em: 28 de junho de 2023.

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. No presente caso, o próprio motorista reconheceu que exercia outra atividade e ativava o aplicativo apenas nas horas vagas e quando assim desejasse. IV. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

Para o relator, o trabalho por meio da plataforma tecnológica não atende aos critérios dos artigos 2º e 3º da CLT, entre eles a subordinação jurídica:

Todo trabalho realizado, toda atividade realizada se subordina a alguma coisa. Se subordina a um objetivo, a um interesse, a uma obrigação contratual etc. A subordinação jurídica do contrato de emprego regido pela CLT se diferencia por caracterizar a alienação da autodeterminação do empregado durante a jornada de trabalho, submetendo-se ao poder hierárquico do empregador. O empregado, assim, submete-se às ordens do empregador, à fiscalização do empregador, à direção do empregador e ao poder disciplinar do empregador. Ou seja, o empregado, em certa medida, cede sua liberdade para cumprir as ordens do empregador. Sabe-se que a principal obrigação do empregado é a prestação do trabalho, onde e quando o empregador determinar. E a principal obrigação do empregador é pagar o salário ajustado. Assim, na hipótese em que o trabalhador tem total liberdade quanto à própria prestação de seu trabalho, não cabe o modelo de relação jurídica prevista na CLT, porque exatamente pressupõe a ausência desta liberdade. A “subordinação algorítmica”, com todas as vênias das opiniões em sentido contrário, não é uma chave-mestra que abre as portas da CLT para todas as formas de trabalho por plataforma. Todos que utilizam as plataformas e todas as formas de plataformas estão submetidos aos algoritmos, mesmo nas plataformas de música, relacionamento, consumo, notícias, entretenimento, educação etc. A ideia de ampliação do conceito de subordinação jurídica da CLT para abranger outras realidades sociais, como a subordinação estrutural, já foi afastada pelo STF, no julgamento da ADPF 324 e do Tema 725 da repercussão geral. Nessa circunstância, os argumentos da parte Agravante não logram desconstituir a decisão agravada, razão pela qual nego provimento ao agravo

A pluralidade de decisões e a controvérsia entre as turmas dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho do país evidenciam a complexidade e relevância das discussões em torno do reconhecimento do vínculo de emprego e apontam para inexistência um consenso claro.

3 JUDICIÁRIO BRASILEIRO E A ATUAÇÃO DA UBER

Como visto, a controvérsia em torno do reconhecimento do vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber tem gerado intensos debates e divergências no âmbito do Judiciário brasileiro. Inexiste um consenso claro entre os Juízos, as turmas dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho do país, sendo gerada uma de posicionamentos e argumentos favoráveis e contrários ao reconhecimento do vínculo.

Neste capítulo, o objetivo é analisar de que forma a Uber utiliza a conciliação estratégica por julgador como uma estratégia para manipular a jurisprudência, com base na jurimetria (que poderia ser definida como “a estatística aplicada ao Direito”²³). Será explorado como a empresa busca obter acordos favoráveis aos seus interesses por meio dessa abordagem. Serão examinadas as práticas adotadas pela Uber, em que se observa a utilização de dados e informações estatísticas para influenciar os resultados dos processos trabalhistas. Serão abordadas as possíveis consequências dessas estratégias para a jurisprudência, bem como os desafios enfrentados pelos magistrados ao lidar com essa dinâmica.

3.1. Obstáculos e Manipulações

É importante destacar que a conciliação desempenha um papel fundamental no processo do trabalho, sendo um dos princípios mais relevantes do direito processual do trabalho. Expressamente previsto no artigo 764, *caput*, da CLT, o qual estabelece que “Os dissídios individuais ou coletivos submetidos à apreciação da Justiça do Trabalho serão sempre sujeitos à conciliação.”.

Segundo dados oficiais do relatório "Justiça em Números 2022" do Conselho Nacional de Justiça, em 2021, foram homologadas 3,1 milhões de sentenças de acordo, representando 11,9% de todas as sentenças proferidas no sistema judiciário brasileiro. Destaca-se que a justiça trabalhista é a área que mais utiliza esse mecanismo, com índices de conciliação ainda na fase de conhecimento de 33%, evidenciando a relevância desse instituto para o sistema processual do trabalho.

²³ CORRÊA, Fernando. Mas, afinal, o que é jurimetria? São Paulo, Oct. 15, 2019. Disponível em: < <https://lab.abj.org.br/posts/2019-10-15-mas-afinal-o-que-jurimetria/> >. Acesso em: maio. 2023

Segundo a Resolução 174/2016 do Conselho Superior da Justiça do Trabalho²⁴, a conciliação é definida como a ação empreendida pelo magistrado com o propósito de aproximar as partes litigantes, orientando-as na construção de um acordo que ponha fim ao processo em andamento.

Contudo, surgem grandes desafios quando os processos envolvem litigantes habituais como a Uber, pois estes detêm recursos e influência significativos capazes de afetar o equilíbrio entre as partes em um processo.

Ao contrário dos motoristas, a Uber tem a capacidade de testar diversas técnicas e estratégias processuais em um grande número de reclamações, diluindo os custos e reduzindo os impactos financeiros negativos de uma derrota ou de um acordo desfavorável em um processo específico.

Essa disparidade de armas entre as partes, possibilita o uso da estratégia processual denominada Conciliação Estratégica ou Litigância Manipulativa, como intitulado pelas autoras Adriana Goulart de Sena e Ana Carolina Paes Leme (LEME, ORSINI 2021).

De acordo com as autoras, essa estratégia processual, adotada pela Uber e outras plataformas, tem como objetivo primordial influenciar, obstruir e distorcer a formação plural da jurisprudência e impactar a manifestação pública das decisões judiciais.

Tal estratégia processual consiste na utilização dos acordos não com a finalidade de conciliação em si, mas com a finalidade de impedir a existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecadora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria.

Em sua dissertação de mestrado (LEME, 2018), Ana Carolina Reis Paes Leme detectou que desde 2018 as empresas de aplicativos de transporte têm adotado a estratégia de celebrar acordos trabalhistas quando os processos, em grau recursal, estão sujeitos ao julgamento por Turmas e/ou Desembargadores do Trabalho que, com base na jurimetria, possam apresentar o risco de reconhecer o vínculo de emprego dos motoristas.

Assim, não há dúvida de que possui capacidade econômica elevada para impedir a formação de jurisprudência desfavorável aos seus interesses, mediante o uso da advocacia estratégica, inclusive propondo acordos nos processos em que corre o risco de, eventualmente, ver uma relação de emprego reconhecida judicialmente. Sob esse ângulo, afirma-se que as demandas atomizadas, as ações individuais, não conseguem

²⁴CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2861, p. 3-9, 28 nov. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/95527/2016_res0174_csjt_rep01.pdf?sequence=3>. Acesso em: maio. 2023

garantir efetivo acesso à Justiça e a direitos. Tal fato ocorre não somente em razão do perfil dos motoristas da Uber, das apuradas técnicas de *marketing* e da advocacia estratégica adotada para impedir a formação de jurisprudência que lhes reconheça a condição de empregado. Acontece também em virtude da falta ou insuficiente aporte científico e teórico dos operadores do Direito seja para atuar seja para julgar os novos conflitos decorrentes da economia do compartilhamento (LEME, 2018, p.116).

O levantamento feito pela autora, das reclamações trabalhistas arquivadas no Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3), revelou um padrão preocupante: em quase metade das demandas com pedido de reconhecimento de vínculo empregatício dos motoristas foram homologados acordos entre as partes e em todos os demais casos existem acórdãos que negam o reconhecimento do vínculo empregatício.

Ressalta-se que no TRT da 3ª Região foi realizada pesquisa sobre as ações trabalhistas arquivadas, por meio da consulta de processos de terceiros. Assim, foi feita a somatória dos dados obtidos por meio da CEAT (certidão eletrônica de ações trabalhistas) com os levantados na consulta de processos arquivados. Esse cruzamento de informações revelou um dado inesperado: de 18 (dezoito) reclamações trabalhistas arquivadas - de 20.01.2016 a 03.07.2018 - em 11 (onze) delas, foi homologado acordo entre as partes. Assim, somando-se estes 11 (onze) processos já arquivados com o único processo em curso que mostra acordo homologado, chegou-se a um dado revelador, que denota a manipulação das estatísticas contrárias ao reconhecimento da relação de emprego e da própria jurisprudência do TRT da 3ª Região. Do total de processos em curso e já finalizados contra a Uber, em 12 (doze) houve pactuação de acordos e, em 14 (quatorze) deles, há acórdãos que negam o vínculo (LEME, 2018, p.102).

Esses dados apontam para uma possível manipulação da jurisprudência, onde os acordos são celebrados estrategicamente quando há um risco real de que seja proferido um acórdão favorável aos motoristas. Assim, se nos processos em que os acordos foram homologados existia uma significativa chance de um acórdão reconhecendo o vínculo, poder-se-ia concluir que, na verdade, a jurisprudência do tribunal não é unânime quanto à existência desse vínculo, mas encontra-se dividida.

Considerando a real possibilidade de terem sido proferidos acórdãos de procedência nos processos em que foram homologados os acordos ou, ao menos, a empresa entender que a transação naqueles era oportuna. Indaga-se, diante desse panorama, qual seria, então, a *res dubia* nos processos em que foi pactuada a transação - que não existiu naqueles em que a Uber não ofertou o acordo? Ou será que não é uma questão de *res dubia*, mas sim de mapeamento de órgão julgador e/ou de Relator? (LEME, 2018, p.103).

No entanto, a jurimetria não deve ser encarada como algo negativo, na verdade é uma ferramenta poderosa que permite, através da estatística aplicada ao Direito, analisar as decisões

judiciais de determinado tribunal e escolher a melhor estratégia processual para cada caso, aumentando, assim, a probabilidade de sucesso ao se ingressar com uma ação.²⁵

O problema surge quando a jurimetria é utilizada de forma manipulativa, como restou evidenciado no caso da estratégia adotada pela Uber, onde a empresa vem celebrando acordos judiciais às vésperas da sessão de julgamento, visando manipular a formação da jurisprudência. Recentemente, essa prática foi objeto de discussão na 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)²⁶, que aprovou o enunciado intitulado "Jurimetria e Litigância Manipulativa da Jurisprudência", de autoria de Tadeu Henrique Lopes da Cunha.

Ementa: I. A CELEBRAÇÃO DE ACORDOS JUDICIAIS POR EMPRESAS PROPRIETÁRIAS DE PLATAFORMAS DIGITAIS, COM BASE NA JURIMETRIA, QUANDO DETERMINADO CASO PODE SER JULGADO POR ÓRGÃO JUDICIAL QUE TENDE A PROFERIR DECISÃO CONTRÁRIA AOS SEUS INTERESSES, COM O OBJETIVO DE MANIPULAR A FORMAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA, É CONTRÁRIA AO ORDENAMENTO JURÍDICO. II. VIOLAÇÃO DO PRINCÍPIO DO JUIZ NATURAL (ART. 5º, XXXVII E LIII, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL), DO PRINCÍPIO DA BOA-FÉ (ART. 5º DO CPC), DO DEVIDO PROCESSO LEGAL (ART. 5º, LIV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL), DO PRINCÍPIO DA COOPERAÇÃO (ART. 6º DO CPC) E DO PRINCÍPIO DO CONTRADITÓRIO. III. APLICAÇÃO DO ART. 81 DO CPC E DO § 2º DO ART. 77 DO CPC, POR INCIDÊNCIA DE SEU INCISO VI (CUNHA, 2023).

Essa prática viola diversos princípios processuais, como o princípio do juiz natural, a boa-fé, o devido processo legal, a cooperação e o contraditório. Confere a Uber uma vantagem desproporcional, pois faz com que decisões que são favoráveis às empresas de aplicativo formem jurisprudência, ao mesmo tempo que impede a formação de uma jurisprudência reconhecendo o vínculo empregatício, pois sempre que se vislumbra tal possibilidade essa ação se torna objeto de acordo.

Ao ocultar a existência de divergências de entendimento sobre a questão, essa estratégia manipulativa cria uma nuvem falsa que distorce a percepção da jurisprudência, mascarando as dissidências existentes. Permite que, em sua defesa, as empresas de aplicativo mencionem uma jurisprudência cuja construção é completamente manipulada em seu favor.

²⁵ CORRÊA, Fernando. Mas, afinal, o que é jurimetria? São Paulo, Oct. 15, 2019. Disponível em: < <https://lab.abj.org.br/posts/2019-10-15-mas-afinal-o-que-jurimetria/> >. Acesso em: maio. 2023

²⁶ Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/jornada/a-jornada/3-edicao-aprovados-jornada> >. Acesso em: junho de 2023

3.2. A resposta do Judiciário

Após pesquisa sobre decisões nos Tribunais Regionais do Trabalho, verificou-se que algumas turmas têm adotado uma postura mais assertiva em relação à prática de conciliação estratégica. Referidas turmas, ao identificarem tais práticas manipulativas, têm se recusado a homologar os acordos, optando por prosseguir no julgamento de mérito da questão em questão. Essa reação dos tribunais evidencia o reconhecimento por parte dos magistrados em relação à estratégia manipulativa adotada pela Uber.

Nesse sentido, a decisão proferida pela 6ª Turma do 15º Tribunal Regional (RO 0011710-15.2019.5.15.0032) evidencia essa percepção dos magistrados.

TRABALHO POR MEIO DE PLATAFORMAS DIGITAIS (crowd economy, gig economy, freelance economy - economia sob demanda). VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE. ACORDO CELEBRADO NO DIA ANTERIOR À SESSÃO DE JULGAMENTO. NÃO HOMOLOGAÇÃO. JURIMETRIA. 1. As partes juntaram petição de acordo, em 19.04.21 (um dia antes desta sessão), às 18h15, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste. O pedido foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da presente sessão, embora o prazo para o despacho seja de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT). 2. Não há direito líquido e certo quanto à homologação do acordo no âmbito judicial, o qual deve ser apreciado pelo magistrado, nos termos da Súmula nº 418 do C. TST. 3. De breve análise superficial e estritamente processual, sem adentrar ao mérito da questão, verifica-se que o valor do acordo (R\$35.000,00) não é razoável, considerando o valor de remuneração apontada (R\$ 3.000,00), o tempo do contrato de trabalho (aproximadamente um ano) e os direitos incidentes à hipótese. 4. Ademais, consta do acordo a isenção tributária plena, embora haja obrigação de recolhimento (caput e inciso V do art. 11 da Lei nº 8.213/1991; caput e inciso V do art. 9º do Decreto nº3.048/1999; caput e inciso IV do art. 4º e art. 9º da IN RFB nº 971/2009, com redação dada pela IN RFB nº 1.453/2014). Logo, a pretensão das partes, tal como proposta, implica ofensa ao art. 104, II, do CC. 5. A estratégia da reclamada de celebrar acordo às vésperas da sessão de julgamento confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos (jurimetria). 6. Entretanto, o art. 7º do CPC assegura às partes "paridade de tratamento em relação ao exercício de direitos e faculdades processuais, aos meios de defesa, aos ônus, aos deveres e à aplicação de sanções processuais, competindo ao juiz zelar pelo efetivo contraditório". O contraditório deve, portanto, garantir a possibilidade de influenciar o julgador no momento da decisão. Nesse contexto, verifica-se a incompatibilidade entre a observância do princípio da cooperação e o abuso do direito processual caracterizado pela adoção dessa estratégia de manipulação da jurisprudência. 7. Reitere-se que não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC. Trata-se de mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação. Na hipótese, entretanto, é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC). 8. Mencione-se que no primeiro grau a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, e, às vésperas da sessão de julgamento, faz acordo em valor de R\$ 35.000,00. 9. Mencione-se que o artigo 142 do CPC preceitua que "convencendo-se, pelas circunstâncias, de

que autor e réu se serviram do processo para praticar ato simulado ou conseguir fim vedado por lei, o juiz proferirá decisão que impeça os objetivos das partes (...)" No mesmo sentido o artigo 80 do mesmo código, ao considerar como litigante de má-fé aquele que usar do processo para conseguir objetivo ilegal. 10. Nesse contexto, indefere-se o pedido de retirada do processo de pauta e deixa-se de homologar o acordo apresentado pelos requerentes, por não preenchidos os requisitos formais do art. 104 do CC (objeto lícito, possível e determinado ou determinável) e verificado o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC) e com base no artigo 142 do CPC. [...] (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região - 6ª Turma - RO 0011710-15.2019.5.15.0032 - Rel. Des. João Batista Martins César - Julg. 20/04/21).

A decisão elaborada pelo relator do processo, desembargador João Batista Martins César, acolhe a tese do parecer apresentado pelo Ministério Público do Trabalho (documento de Id. 0c9fbe4) e assinado pela Procuradora Regional do Trabalho Ana Lúcia Ribas Saccani Casarotto; do Coordenador Nacional da CONAFRET, Procurador do Trabalho Tadeu Henrique Lopes da Cunha e da Vice-Coordenadora nacional da CONAFRET, Procuradora do Trabalho Carolina de Prá Camporez Buarque. Nesse parecer, é descrita a estratégia da Uber de celebrar acordos, fazendo uso da jurimetria:

Um dos pontos trazidos pela defesa trata da "jurimetria", ou seja, a jurisprudência pátria que lhe seria favorável. Com efeito, a UBER menciona, em sua defesa, decisões judiciais de não reconhecimento do vínculo de emprego. Mais adiante, ela menciona o número de decisões que lhes seriam favoráveis.

(...)

O Posicionamento Jurisprudencial mencionado pela empresa não é fruto do acaso, ou da ausência de compreensão da Justiça do Trabalho sobre a metodologia de trabalho em questão. O número de decisões favoráveis à empresa tende a ser maior do que o número de decisões desfavoráveis, porque ela adota evidente estratégia de "jurimetria", formalizando acordos judiciais que impedem o revolvimento da matéria pelas instâncias recursais trabalhistas, obstando a formação de posicionamento jurisprudencial que lhe seja contrário. A jurimetria, ao se dedicar à aplicação de métodos estatísticos ao Direito, se utilizando de avaliações a respeito da tendência das decisões judiciais, inclusive quanto ao perfil dos Magistrados julgadores dos casos concretos, enseja que a empresa proponha acordos para os reclamantes, mas sem o reconhecimento do vínculo de emprego, que dificilmente não serão formalizados, sob a ótica individual do trabalhador. Assim, as decisões favoráveis estratégicas à empresa formam jurisprudência. E as potencialmente desfavoráveis, em alguma das fases de tramitação processual, são substituídas por acordos homologados judicialmente e sem o reconhecimento do vínculo de emprego.

(...)

Aliás, esta estratégia de jurimetria é adotada pela empresa UBER em outras localidades, destacando-se reportagem sobre a sua adoção na Austrália. É possível acessar a reportagem respectiva por meio do link: <https://www.smh.com.au/politics/federal/staring-down-the-barrel-of-a-landmark-judgment-on-its-workers-status-uber-folds-20201217-p56oij.html> (acesso em 03/02/2021, às 23:21). Esses aspectos apontam para a adoção da estratégia processual de "jurimetria", sendo que o MPT, no âmbito do projeto plataformas digitais, está envidando esforços para promover atuação com repercussão coletiva que busque obter tutela inibitória que transborde de seus objetivos e revele abuso de direito para manipulação de posicionamento jurisprudencial no tema.

No caso em questão, os magistrados decidiram recusar a homologação de um acordo, por entender que a celebração desse acordo às vésperas do julgamento era uma estratégia manipulativa, que confere à parte reclamada uma vantagem desproporcional, e tem por objetivo ocultar a existência de divergências de entendimento sobre o assunto. O acórdão menciona ainda que na primeira instância, a reclamada não apresentou nenhuma proposta conciliatória, mas apenas às vésperas, menos de 24 horas antes, da sessão de julgamento, as partes firmaram acordo somente com obrigação de pagar, excluindo a relação de emprego.

Em consonância com esse entendimento, a 11ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região proferiu uma decisão de extrema relevância, na qual também foi negada a homologação do acordo. A fundamentação dessa decisão foi elaborada pelo Desembargador Relator Antônio Gomes De Vasconcelos e está parcialmente transcrita abaixo, sendo possível consultar o texto completo no documento original²⁷:

As partes apresentaram petição de acordo (ID. a279851), em 17/11/2020 (um dia antes desta sessão), às 15h20, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do ajuste.

(...)

A petição em questão foi apresentada na dada de ontem, às 15:20, portanto, menos de 24 horas antes do horário da presente sessão. O prazo para o despacho é de cinco dias (Art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT).

Apresentada a petição depois de incluído o processo em pauta e na véspera da data da sessão de julgamento, a questão subjacente ao pedido não é simples, envolve análise mais detida, com base nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro e, em especial, nesta Justiça Especializada. Diante disso, considero até mesmo temerária a apreciação do pedido em prazo tão exíguo.

Assim, seja pelo mérito, seja pela questão processual, este relator passa a fundamentar o indeferimento do pedido de retirada do processo da pauta de julgamento.

Quanto ao mérito do pedido, este Relator tem a ponderar que a reclamada tem dado sinais de uso estratégico do processo com o objetivo de fazer transparecer uma visão distorcida do estado da arte da jurisprudência acerca da questão relativa à existência ou não de vínculo empregatício entre os motoristas e as empresas que se utilizam de plataformas virtuais na conexão entre clientes de serviços de transporte de pessoas e motoristas, como é o caso da recorrente. Isto ocorre na medida em que em número considerável de demandas a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador irá decidir em sentido contrário ao seu interesse. Tal postura deixa transparecer uma possível estratégia de se evitar a formação de jurisprudência no sentido do reconhecimento de vínculo empregatício, interferindo, desta maneira, que os Tribunais cumpram sua missão de unificar a jurisprudência por intermédio dos instrumentos processuais destinados a esse fim. A estratégia compromete de modo peremptório o cumprimento da função do Poder Judiciário de realizar a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

²⁷ BRASIL. TRT-3. 11ª Turma. RECURSO ORDINÁRIO: RO-0010258-59.2020.5.03.0002. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJ: 14/12/2020. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2020. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2#3910faa>>. Acesso em: 12 de junho de 2023.

Assim, parece bastante plausível que, ao se disporem a fazer acordo em casos tais, busca se evitar decisões que reconheçam a existência de vínculo de emprego entre as partes. Se configurada a estratégia, ela concorre para que a comunidade jurídica e os trabalhadores desse setor de atividade tenham a impressão de que a jurisprudência é, por princípio e em quaisquer circunstâncias, uníssona em uma direção, ainda que não se tenha quaisquer precedentes de uniformização de jurisprudência sobre a matéria, o que, de resto, não deverá acontecer porquanto as controvérsias em casos como o que aqui se discute situa-se no campo dos fatos. Generalização desta apenas aparente concepção unitária da jurisprudência acaba por desestimular trabalhadores que tenham fortes razões para levar seu caso à apreciação do Poder Judiciário, deixando de fazê-lo por absorver a existência de hididez da jurisprudência - dissimulada pela estratégia adotada pela reclamada - no sentido da inexistência de vínculo empregatício nesse tipo de relação de trabalho medida por algoritmos.

A estratégia de conciliar apenas em segundo grau, às vésperas das sessões de julgamento, a depender do órgão colegiado que julgará o feito, põe luzes a um contexto mais abrangente.

(...)

A estratégia adotada pela reclamada implica também em agravamento das taxas de congestionamento e dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e servidores, à medida que a movimentação de toda essa estrutura para que os processos sejam incluídos em pauta torna-se sem qualquer efeito no momento em que às vésperas do julgamento, sistematicamente, são protocoladas petições com pedido de retirada do processo de pauta para a celebração de acordo, tornando inócuo o trabalho de análise, processamento e tramitação dos autos, nesta instância, quando a possibilidade de conciliar poderia ser analisada em instância apropriada, evitando-se o desvio de força de trabalho de outras demandas que requerem, de fato, a concretização da prestação jurisdicional.

Além do mais, em lugar de optar por submeter a situação geradora de um grande número de demandas repetitivas a tratamento adequado pelas vias consensuais preventivas, a reclamada tem optado por instrumentalizar e fazer uso estratégico do processo e do próprio Poder Judiciário com o fim de legitimar por via oblíqua as práticas e conduta adotadas no capítulo "relações de trabalho" de suas atividades empresariais.

Esse comportamento assume uma dimensão mais grave quando se denota que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que no presente caso foi reconhecida a existência de vínculo empregatício entre as partes), nos seguintes termos (ID a279851):

"O Reclamante e a Reclamada, através da celebração do presente acordo judicial, ajustam pôr fim à lide, de modo que o Reclamante renuncia às pretensões formuladas na petição inicial e, por consequência (grifo original), requer a desistência do recurso ordinário sob o id. rc072d3, o qual se encontra pendente de julgamento" (Cláusula 1ª, 1.1).

"A Reclamada pagará a Reclamante a importância líquida e certa de R\$10.000,00 (dez mil reais), a título de indenização, em razão da rescisão da parceria comercial, cujo pagamento, em parcela única..." Cláusula 2ª, 2.1).

"Com o pagamento ... a Reclamante dará à Reclamada, e aos seus sócios, bem como a quaisquer outras empresas do grupo, plena, geral e irrevogável quitação das verbas postuladas na petição inicial, bem como toda e qualquer relação jurídica havida com a Reclamada, para nada mais postular, seja a que título for, em qualquer juízo ou fora dele, seja na esfera trabalhista, civil ou criminal, englobando tal quitação inclusive eventual ação indenizatória decorrente de dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro dano moral ou material, seja acidentária ou decorrente de qualquer outro fato ocorrido no curso da relação jurídica havida, bem como todas as verbas decorrentes do contrato. " (Cláusula 4ª, 4.1).

"A quitação outorgada pela reclamante compreende, ainda, qualquer ação que, em seu nome ou apenas em seu benefício, eventualmente tenha sido ou esteja sendo promovida pelo sindicato representativo de sua categoria ..." (Cláusula 4ª, 4.2).

"As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da reclamada ..." (Cláusula 4ª, 4.3).

"Por força do presente ajuste, as partes requerem a imediata suspensão do feito, bem como a sua retirada de pauta de julgamento (grifo original), para a homologação do acordo, sendo que, na remota hipótese de não homologação do presente acordo, o que se cogita apenas por cautela, requerem as partes que o feito seja suspenso pelo prazo de 15 (quinze) dias para nova negociação e, sucessivamente, que este retorne à ordem, para que seja proferida a sentença" (Cláusula 5ª, 5.4).

Vê-se, portanto, que o acordo celebrado oculta grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que ficou desfigurado, por completo, o caráter transaccional indispensável à validade do acordo.

A estratégia da reclamada, portanto, confere-lhe vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista, reforçada pela aparente uniformidade da jurisprudência dissimulada a existência de dissidência jurisprudencial quanto à matéria que, de modo ainda mais danoso, aparenta que a jurisprudência se unifica também no sentido de admitir, a priori, que os fatos também se configuram exatamente de modo uniforme em todos os processos.

Nota-se, portanto, que a "política" adotada pela reclamada, além de obstaculizar a realização da justiça ao equiparar renúncia e transação, compromete a eficiência, racionalidade e a economicidade dos atos processuais, que são princípios constitucionais basilares que regem a Administração Pública.

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do Parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho (ID 8239450), nestes autos:

"O MPT pede para que não seja homologado o "acordo" porque o que está a ocorrer, data venia, é que o Recdo está manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante do DD. Relator(a) que e já anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de "acordos", porém, se o entendimento jurídico do DD. Relator (a) lhe é favorável então a empresa deixa o processo ir a julgamento.

Ora, novamente, data máxima venia, este procedimento é tanto fraudador do JUÍZO NATURAL CONSTITUCIONAL (no caso de Segundo Grau) quanto configura-se "contempt of court" ofensa a dignidade da Justiça, art. 77, §2º, CPC, o que também ao final é manipulação de jurisprudência, sobretudo para fins de formar IRDR favorável (porém irreal) ao Recdo.

Segue a planilha abaixo onde pode-se através da Jurimetria aferir que nas Turmas onde o posicionamento jurídico da E. Turma não é favorável ao Recdo data maxima venia (sem nenhuma crítica e com todo o respeito) como a E. 9ª Turma, [havendo de se indagar porque] NÃO É OFERTADO O ACORDO pela empresa? E por que, amiúde, os processos distribuídos às E.1ª, 4ª e 11ª Turmas, ANTES DO JULGAMENTO TÊM O ACORDO OFERTADO PELA RECDA?"

Pesquisa jurimétrica realizada pelo Parquet, com resultados levantados parcialmente e, por enquanto, por amostragem, no universo de 279 processos em trâmite contra a reclamada, houve oferta de proposta e celebração de acordo exatamente nas turmas em que já houve o reconhecimento de vínculo de emprego entre as partes.

Ante o exposto, indefiro o pedido de retirada do processo de pauta e prossigo no julgamento do feito.

Ainda, como medida de racionalização da administração da justiça e da gestão judiciária, fundada nos princípios da eficiência, economicidade e busca da efetividade dos direitos e do acesso à justiça, em favor de todos os atores envolvidos determina-se o encaminhamento do presente caso ao Órgão Coordenador do cumprimento da Meta 09, neste Tribunal, para que, por meio do diálogo e do entendimento com a empresa reclamada e nos termos da política de administração de justiça acima referida, seja analisada a possibilidade de instauração de Projeto de Administração de Justiça Consensual específico para a empresa UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA., orientado para a concepção de instrumentos institucionais para o tratamento adequado de tais litígios bem como a adoção de medidas de solução consensual e preventivas adequadas à situação vertente.

Esclareça-se, enfim que, definitivamente, não se tem o intento de obstaculizar a consumação do acordo celebrado pelas partes, mas tão somente explicitar questões diretamente relacionada às políticas de administração da justiça e de tratamento

adequado dos conflitos, dada a especificidade do caso vertente (BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região – 11ª Turma - RO 0010258-59.2020.5.03.0002- Rel. Des. Antônio Gomes de Vasconcelos - Julg. 09/12/20).

No mesmo sentido, a 7ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, no julgamento do ROT- 0100853-94.2019.5.01.0067²⁸, proferiu acórdão, no qual também foi negada a homologação do acordo.

EMENTA RECURSO ORDINÁRIO. UBER. MOTORISTA. VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA. EXISTÊNCIA. 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 constitucional 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 Uber 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. Em outros termos, realiza, portanto, controle, fiscalização e comando por programação neofordista. Dessa maneira, observadas as peculiaridades do caso em análise, evidenciando que a prestação de serviços se operou com personalidade, não eventualidade, onerosidade e sob subordinação, impõe-se o reconhecimento do vínculo de emprego. NÃO HOMOLOGAÇÃO DE PROPOSTA DE ACORDO. A não homologação do acordo, cujos termos se apresentam inadequados, não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, mormente se constatado que a ré se utiliza da técnica da conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.

A fundamentação dessa decisão foi elaborada pela Desembargadora Relatora Carina Rodrigues Bicalho, que ressaltou a importância de não homologar acordos cujos termos se apresentam inadequados. Para a relatora, essa não homologação não é uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, principalmente quando se constata que a parte ré utiliza a técnica da conciliação estratégica para manipular a jurisprudência trabalhista.

É dever do magistrado que conduz o processo o conhecimento da causa bem como a análise dos termos de acordo à luz do conhecimento jurídico sobre a matéria. Por entender que o acordo apresentado não é adequado, esta relatora propôs a majoração do valor do acordo e inclusão de cláusula obrigacional de registro da CTPS e recolhimento previdenciário respectivo. Ao assim agir, a Relatora estava efetivando o princípio da primazia do mérito integrativo, incentivando a conciliação, sem extrapolar os poderes que lhe são concedidos na qualidade de julgadora. E, ainda que

²⁸ BRASIL. TRT-1. 7ª Turma. RECURSO ORDINÁRIO: ROT- 0100853-94.2019.5.01.0067. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. DJ: 26/07/2021. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2021. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>>. Acesso em: 30 de junho de 2023.

se insira na condução do processo que incumbe ao relator deliberar se a proposta de acordo deve ser levada ao colegiado ou homologada monocraticamente, entendendo que a decisão de homologação (ou não) do acordo é um ato jurisdicional e, como tal, fundado no convencimento motivado do magistrado o que, em instância recursal, é da competência natural do órgão fracionário do Tribunal a que pertence o relator que recebeu o processo em livre distribuição, seja pela repercussão social ou pela relevância que o tema impõe. Por tal razão, encaminho a proposta de acordo ao colegiado, por sua não homologação, pelos motivos acima expostos.

É relevante destacar que, nos três acórdãos em questão, os magistrados, após negarem a homologação do acordo, reconheceram o vínculo empregatício do autor com a reclamada. O que sugere que a Uber sabia do alto risco de um precedente desfavorável e, exatamente por essa razão, solicitou a retirada dos processos de pauta e a subsequente homologação dos acordos.

Essa prática recorrente, ocorrendo pouco tempo após a inclusão dos processos na pauta das sessões de determinadas turmas, levanta indícios de que a Uber está fazendo de tudo para obstruir a formação de uma jurisprudência contrária à sua tese.

A 8ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho emitiu seu posicionamento em relação ao assunto. Os Ministros acordaram, por maioria, por conhecer e negar provimento ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista no processo Nº TST-RRAg-100853-94.2019.5.01.0067²⁹ que pretendia rediscutir a não homologação do acordo.

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RÉ. LEI 13.467/17. NULIDADE PROCESSUAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE. Não se verifica a alegada violação dos arts. 832 da CLT, 489, I, III e IV, do CPC e 93, IX, da Constituição Federal, uma vez que o Tribunal Regional fundamentou corretamente a sua decisão, tendo a prestação jurisdicional sido entregue de forma completa, embora desfavorável à pretensão da ré. Extrai-se do v. acórdão recorrido que a Corte Regional, com base no robusto conjunto probatório dos autos, de acordo inclusive com a interpretação extraída das cláusulas do contrato de adesão de prestação de serviços, que é disponibilizado para os usuários da plataforma digital, expôs de forma minudente as razões pelas quais decidiu pela existência de vínculo empregatício entre a autora e a ré. Agravo de instrumento conhecido e desprovido, por ausência de transcendência do recurso de revista. ACORDO JUDICIAL. NÃO HOMOLOGAÇÃO. LEGITIMIDADE DE PARTE. INTERESSE PROCESSUAL. LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA. TRANSCENDÊNCIA AUSENTE.

No caso em questão, o Ministro Relator Alexandre Agra Belmonte, em seu voto, apresentou os fundamentos da controvérsia de forma cronológica:

No caso dos autos, eis a realidade fática enfrentada, posta aqui em ordem cronológica, para melhor compreensão da controvérsia, assim consubstanciada: a) Na r. sentença, foram julgados improcedentes os pedidos de reconhecimento do vínculo empregatício e anotação da CTPS, condenação ao pagamento de verbas decorrentes da rescisão do

²⁹ Disponível em:

<<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar>>. Acesso em: 02 de julho de 2023.

contrato de trabalho, horas extras excedentes da oitava hora diária, ressarcimento de despesas de manutenção e depreciação do veículo utilizado e indenização por dano moral; b) Inconformada a autora interpôs recurso ordinário; c) autora e ré juntaram as r. petições das págs. 434 e 435-438, a fim de dar ciência ao juízo da formalização de acordo, bem como da desistência do recurso ordinário interposto pela autora; d) a Sra. Relatora converteu o feito em diligência para a realização de audiência de conciliação, conforme a ata das págs. 477-478, em que noticiado aos litigantes que a proposta de acordo seria encaminhada para a eg. Turma Julgadora, em sessão de julgamento da qual seriam regularmente intimados, para fins de sua homologação e/ou proposta de julgamento, caso não concordassem os demais integrantes da Turma com seus termos; e) as partes juntaram nova petição, informando ao juízo da complementação do acordo primitivo (págs. 508-509); f) o órgão especial rejeitou a arguição de exceção de suspeição suscitada pela Uber e determinou o seu arquivamento para o regular prosseguimento do feito; g) o Tribunal Regional julgou o recurso ordinário da autora e, naquela oportunidade, deixou de homologar o acordo extrajudicial formalizado pelas partes, sob o fundamento de que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo.

É importante observar que, inicialmente, a sentença de primeira instância julgou improcedentes os pedidos relacionados ao reconhecimento do vínculo empregatício. Diante disso, a autora do processo interpôs recurso ordinário contra essa decisão.

Curiosamente, somente após a distribuição desse recurso à turma do TRT, foi apresentado um acordo extrajudicial. No entanto, o Tribunal Regional não homologou o acordo extrajudicial firmado pelas partes, reconhecendo a técnica da empresa de utilizar conciliação estratégica para manipular a jurisprudência trabalhista sobre o tema em questão.

No voto proferido, o Ministro Relator, Alexandre Agra Belmonte, ressaltou que é dever daqueles que participam do processo agir com lealdade e boa-fé, sob pena de comprometimento da efetividade dos direitos materiais discutidos em juízo. O Ministro também reconheceu que a finalidade do acordo proposto pela empresa não foi buscar a conciliação em si, mas sim agir deliberadamente para impedir a existência e o desenvolvimento de uma jurisprudência que reconhecesse os direitos trabalhistas dos motoristas.

Some-se a isso o fato de que, no caso, a Corte Regional declarou que a ré se utiliza da técnica de conciliação estratégica por julgador, para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo. De se concluir, portanto, que a finalidade do acordo proposto pela ré não foi a conciliação em si, como meio alternativo de solução de conflitos, mas um agir deliberado, para impedir a existência, formação e consolidação da jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos seus motoristas. Evidenciada, pois, a má-fé processual, com o notório intuito de obter vantagem desproporcional e, portanto, em prejuízo à parte hipossuficiente da relação jurídica. Assim, a conduta processual da ré configura abuso processual de direito, atenta contra o poder judicial criativo do juiz, esvazia o conteúdo da jurisdição, por ausência deliberada de pretensão resistida, causa tumulto processual, viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação, além de inviabilizar a manifestação pública da jurisprudência dos Tribunais e impedir que se assegure linha de entendimento mais coesa e, portanto, a segurança jurídica. Incólumes, portanto, os arts. 855-B a 855-E da CLT. Os arestos colacionados são

oriundos de Turma do c. TST, não se prestando para o fim a que se destinam, conforme disposto no art. 896, “a”, da CLT.

Assim, fica evidente que a Uber está adotando uma estratégia de manipulação por Julgador, onde os magistrados e/ou as turmas responsáveis por julgar o processo são os principais gatilhos da conciliação. Uma clara afronta ao princípio do juiz natural (art. 5º, XXXVII e LIII da Constituição Federal).

Das decisões mencionadas, podemos identificar os critérios adotados pelos magistrados para caracterizar a conciliação estratégica. Esses critérios envolvem a análise do contexto em que o acordo foi firmado, a presença de cláusulas prejudiciais aos trabalhadores e a avaliação da intenção de influenciar a jurisprudência.

O primeiro critério é a análise do contexto em que o acordo foi celebrado. Essa análise envolve a avaliação das circunstâncias que cercam a negociação entre as partes, considerando elementos como o momento processual em que o acordo é apresentado e a existência de disputas ou litígios correlatos. Tal análise visa identificar se o acordo foi proposto com a intenção de impedir a apreciação da matéria por determinada turma.

O segundo critério consiste em verificar a presença de cláusulas prejudiciais aos trabalhadores no acordo extrajudicial. Algumas cláusulas podem ser inseridas de forma estratégica pelas empresas, visando limitar ou excluir direitos trabalhistas, prejudicando, assim, a proteção coletiva dos trabalhadores e contribuindo para a precarização das relações de emprego. Isso ocorre, por exemplo, nos acordos que apenas estipulam obrigações de pagamento, excluindo qualquer vínculo empregatício.

A identificação desses critérios é fundamental para que o magistrado compreenda a real intenção das partes ao firmar o acordo extrajudicial. Além disso, a presença desses elementos constitui um forte indício de que a intenção do acordo é influenciar a jurisprudência, sendo sua finalidade não apenas buscar a conciliação em si, mas agir deliberadamente para impedir a existência e o desenvolvimento de uma jurisprudência consistente.

Portanto, ao negarem a homologação dos acordos e reconhecerem o vínculo empregatício, os magistrados não apenas revelaram de forma detalhada as estratégias adotadas pela Uber, como a conciliação seletiva e a tentativa de manipulação da jurisprudência trabalhista no Brasil em um único sentido, mas também desempenharam um papel fundamental ao demonstrar que a homologação é um processo cuidadoso e deve estar em conformidade com os princípios legais e constitucionais. É, portanto, uma faculdade do juiz, não havendo um direito líquido e certo nesse sentido, em conformidade com a Súmula n. 418 do TST.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A uberização do trabalho tem sido alvo de debates intensos e tem desafiado o sistema de justiça em vários países. Enquanto alguns defendem essa tendência como uma revolução digital que oferece maior flexibilidade de horários e se apresenta como uma alternativa para enfrentar a crise e o desemprego, outros destacam sua ligação com a precarização e a flexibilização dos direitos trabalhistas.

As plataformas digitais, como a Uber, têm promovido o discurso de que são meras intermediárias tecnológicas, desvinculando-se das obrigações trabalhistas e contornando as proteções legais dos trabalhadores. Essa abordagem é reforçada pela disseminação do mito do empreendedorismo, que procura retratar os motoristas como autônomos e donos de seus próprios negócios, desconsiderando as relações de subordinação e dependência econômica existentes.

No presente estudo, constatou-se que essas empresas além de possuírem consideráveis recursos e influência estão dispostas a empregar todas as estratégias processuais possíveis para alcançar seu objetivo de generalização dessa forma de trabalho, sem direitos.

Nesse contexto, destaca-se uma preocupação legítima acerca da capacidade de um litigante habitual de influenciar e moldar a jurisprudência. A assimetria de armas processuais entre esses litigantes e os trabalhadores possibilita o uso de estratégias processuais nocivas, como a litigância manipulativa e a conciliação por julgador.

Diante desse cenário, a atuação do sistema de justiça é fundamental para garantir a proteção dos trabalhadores e encontrar um equilíbrio entre a inovação tecnológica e a preservação dos direitos laborais. No entanto, como restou demonstrado nesse estudo, as estratégias processuais manipulativas adotadas pela Uber, como a conciliação estratégica por julgador, visam criar uma falsa impressão de que a jurisprudência está se unificando em um determinado sentido, com o objetivo de inibir que novos trabalhadores apresentem reclamações e reivindicações relacionadas aos seus direitos trabalhistas, obstruindo o acesso à justiça.

Tal manipulação da jurisprudência não apenas afeta a justiça estritamente considerada, mas também tem um impacto na percepção da sociedade sobre a questão em análise. Ao distorcer a formação plural da jurisprudência, essas empresas criam, dentro do imaginário popular, uma falsa sensação de que os trabalhadores não devem buscar seus direitos no âmbito trabalhista, pois se acredita que o entendimento jurídico está uniformemente inclinado a favor da Uber.

Nesse sentido, os objetivos do estudo foram alcançados, pois foi possível examinar decisões judiciais, estudos e debates doutrinários que demonstram a inexistência de uma unanimidade doutrinária ou jurisprudencial sobre o tema. Pelo contrário, o debate ainda está longe de chegar a uma conclusão definitiva.

A partir dessa análise, verificou-se que a Uber tem adotado estratégias processuais manipulativas com o objetivo de promover a formação de jurisprudência favorável às empresas de aplicativo, ao mesmo tempo em que buscam evitar a consolidação de jurisprudência reconhecendo o vínculo empregatício, pois sempre que se vislumbra tal possibilidade essa ação se torna rapidamente objeto de acordo. Contudo, tais acordos são celebrados apenas com a obrigação de pagamento, excluindo a configuração da relação de emprego.

Nesse contexto, foram apresentadas decisões que evidenciam as ilegalidades desses acordos, pois além de afrontar princípios básicos do processo do trabalho, como o juiz natural, configuram violação ao uso regular de um instrumento processual, na medida em que impede que a Justiça do Trabalho consolide sua jurisprudência, levando em conta as divergências realmente existentes entre os Juízos e Tribunais.

Além disso, observou-se com esse estudo que o judiciário está cada vez mais consciente do uso da jurimetria como uma ferramenta para práticas manipulativas. Percebeu-se que algumas turmas estão atentas à necessidade de dar uma maior atenção ao procedimento conciliatório, a fim de evitar a litigância manipulativa e garantir a relevância da divergência de posições nos processos regulares de uniformização de jurisprudência. É importante assegurar que a construção jurisprudencial se efetive em uma arena plural e democrática para a formação e o reconhecimento de direitos, ao permitir que as questões sejam analisadas em sua totalidade e que todas as partes envolvidas possam, com igualdade de armas, apresentar seus argumentos e evidências.

Conclui-se, portanto, que este estudo contribui para a compreensão da problemática em análise, apresentando um panorama geral sobre as complexidades e implicações da uberização do trabalho, evidenciando a ausência de um posicionamento jurisprudencial unificado sobre o tema e possibilitando uma melhor compreensão das estratégias processuais manipulativas adotadas pela Uber e outras empresas. Além disso, destacou-se a importância de não homologar de forma mecânica os acordos, alertando para necessidade de um olhar atento e crítico por parte do sistema de justiça, a fim de garantir que tais acordos sejam analisados de forma cuidadosa, levando em consideração os princípios fundamentais do processo do trabalho e os direitos dos trabalhadores envolvidos, visando evitar práticas de litigância manipulativa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOTSMAN, R.; ROGERS, R. O que é meu é seu: como o consumo colaborativo vai mudar o nosso mundo. Porto Alegre: Bookman, 2011.

RIFKIN, J. Sociedade com o custo marginal zero: a internet das coisas, os bens comuns colaborativos e o eclipse do capitalismo. São Paulo: M. Books, 2016.

Equipe Uber, Fatos e Dados sobre a Uber Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 07 fev. 2022.

GUROVITZ, Hélio. A uberização veio para ficar. O Globo, Rio de Janeiro, 01 jul. 2015. Disponível em: <<http://g1.globo.com/mundo/blog/helio-gurovitz/post/uberizacao-veio-paraficar.html>>. Acesso em 04 jun. 2022

Economia de compartilhamento Disponível em: <[https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_de_compartilhamento#:~:text=Economia%20de%20compartilhamento%20ou%20economia,mais%20horizontais%20que%20verticais\)%2C%20na/](https://pt.wikipedia.org/wiki/Economia_de_compartilhamento#:~:text=Economia%20de%20compartilhamento%20ou%20economia,mais%20horizontais%20que%20verticais)%2C%20na/)> Acesso em 24 out. 2022

ANTUNES, Ricardo. O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital. Sao Paulo: Boitempo, 2018.

BELL, DANIEL. O Advento da Sociedade Pós-Industrial. São Paulo. Cultrix. 1974.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O caso Uber e o controle por programação: de carona para o século XXI. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; JÚNIOR, José Eduardo Resende Chaves (Coord.). Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano. São Paulo: LTr, 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda (org); CAVALCANTI, Tiago Muniz (org); FONSECA, Vanessa Patriota (org). Futuro do Trabalho: Os Efeitos da Revolução Digital na Sociedade. Brasília: ESMPU, 2020.

SILVA, Aimée De Oliveira. O Motorista Da Uber E A Configuração Da Relação De Emprego. Orientadora: Professora Dra. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva. 2017. 64 f. TCC (Graduação) – Direito, Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2017. Disponível em: <<https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/6386/3/AOSilva.pdf>>. Acesso em 12 fev. 2022.

ALMEIDA, André de; YOSHIDA, Natalie. O caso Petrobras e os procedimentos das class actions, São Paulo, 10 fev. 2015. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/215368/o-caso-petrobras-e-os-procedimentos-das-class-actions>>. Acesso em 27 maio. 2023

UNITED STATES. District Court for the Northern District of California. 2015. Disponível em: <<https://assets.documentcloud.org/documents/2328122/uber-class-action-chenruling.pdf>>. Acesso em: 04 fev. 2023.

VENTURI, Thaís G. P. Os desafios da regulação e da resolução de conflitos gerados pelas GIG Economy Companies: o caso da Uber, São Paulo, 21 fev. 2022. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/coluna/direito-privado-no-common-law/360072/regulacao-e-resolucao-de-conflitos-gerados-pelas-gig-economy-companies>>. Acesso em 27 maio. 2023

FRAZÃO, Ana. Economia de compartilhamento e tecnologias disruptivas: a compreensão dos fenômenos e suas consequências sobre regulação jurídica. Jota, São Paulo, 14 jun. 2017. Disponível em: <http://www.professoraanafraza.com.br/files/publicacoes/2017-06-14-Economia_do_compartilhamento_e_tecnologias_disruptivas.pdf>. Acesso em 27 dez. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. CANÇADO, Patrícia. Com desemprego em alta, Uber vira refúgio. Estadão, São Paulo, 18 dez. 2016. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,com-desemprego-em-alta-uber-vira-refugio,10000095253>>. Acesso em 27 dez. 2021.

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

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Recurso Ordinário Trabalhista 101291-19.2018.5.01.0015. Recorrente: Erica Abade Rodrigues Recorrido: Uber Do Brasil Tecnologia Ltda., Uber International B.V., Uber International Holding B.V. Relatora: Carina Rodrigues Bicalho. 02 de março de 2020.

BRASIL. 44ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0010171-14.2021.5.03.0182. Reclamante: Jenison Lemes Prates. Reclamadas: 99 Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Maritza Eliane Isidoro. Belo Horizonte, 16 de março de 2022

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 03ª Região. Processo nº 0010171-14.2021.5.03.0182 (ROT). Reclamante: Jenison Lemes Prates. Reclamadas: 99 Tecnologia Ltda. Sentença. Relator: Paulo Maurício Ribeiro Pires. Belo Horizonte, 10 de junho de 2022

BRASIL. TRT-1. 7ª Turma. RECURSO ORDINÁRIO: ROT- 0100853-94.2019.5.01.0067. Relatora: Desembargadora Carina Rodrigues Bicalho. DJ: 26/07/2021. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, 2021. Disponível em: <<https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100853-94.2019.5.01.0067/2#6f31424>>. Acesso em: 30 de junho de 2023.

BRASIL. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. Processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112. Reclamante: Rodrigo Leonardo Silva Ferreira. Reclamadas: Uber do Brasil Tecnologia Ltda. Sentença. Juiz: Márcio Toledo Gonçalves. Belo Horizonte, 13 de Fevereiro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 01ª Região. Processo nº 0100940-76.2020.5.01.0047 (ROR Sum). Reclamante: JOACY DIORIO DA SILVA JUNIOR. Reclamadas: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Acórdão. Relator: Des. Enoque Ribeiro Dos Santos. Rio de Janeiro, 24 de agosto de 2022

BRASIL. Tribunal Regional Do Trabalho da 01ª Região. Processo nº 0100794-04.2021.5.01.0046 (ROT). Recorrente: UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. Recorrido: DANILO DE FREITAS FERNANDES. Acórdão. Relatora: Des. HELOISA JUNCKEN RODRIGUES. Rio de Janeiro, 01 de fevereiro de 2023.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR-100353-02.2017.5.01.0066. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJ: 08/04/2022. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> >. Acesso em: 12 de junho de 2023.

TST. RECURSO DE REVISTA: RR-100353-02.2017.5.01.0066. Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi. DJ: 08/04/2022. Tribunal Superior do Trabalho, 2022. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100353&digitoTst=02&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0066&submit=Consultar> >. Acesso em: 12 de junho de 2023.

TST. RECURSO DE REVISTA: RRAg - 100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte. DJ: 02/02/2023. Tribunal Superior do Trabalho, 2023. Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=100853&digitoTst=94&anoTst=2019&orgaoTst=5&tribunalTst=01&varaTst=0067&submit=Consultar> >. Acesso em: 2 de julho de 2023.

CORRÊA, Fernando. Mas, afinal, o que é jurimetria? São Paulo, Oct. 15, 2019. Disponível em: <https://lab.abj.org.br/posts/2019-10-15-mas-afinal-o-que-jurimetria/> >. Acesso em: maio. 2023

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Dispõe sobre a Política Judiciária Nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito da Justiça do Trabalho e dá outras providências. Resolução CSJT nº 174, de 30 de setembro de 2016. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho: caderno administrativo do Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 2861, p. 3-9, 28 nov. 2019.

BRASIL. Conselho Nacional De Justiça. Justiça Em Números 2022: Ano-base 2021, Brasília: CNJ, 2022.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes Da. Jurimetria e Litigância Manipulativa da Jurisprudência. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL DO TRABALHO - ANAMATRA, nº 3ª, 2023, Salvador. A Internet das Coisas, Direito dos Humanos. Cidade de publicação: Editora, data de publicação. páginas inicial-final do trabalho.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância Manipulativa da Jurisprudência e Plataformas Digitais de Transporte: Levantando o Véu do Procedimento Conciliatório Estratégico. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. IX, n. 13, p. 238-264, maio 2021. Disponível em: < https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/revista_13_edicao.pdf>.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. Dissertação (Mestrado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 2018. Disponível em: < <https://repositorio.ufmg.br/handle/1843/40138> >. Acesso em: 12, maio de 2023.

BRASIL. TRT-15. 6ª Turma. RECURSO ORDINÁRIO: RO-0011710-15.2019.5.15.0032. Relator: Des. João Batista Martins César. DJ: 20/04/2021. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2021. Disponível em: < <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0100314-53.2020.5.01.0501/2#0947423> >. Acesso em: 12 de junho de 2023.

BRASIL. TRT-3. 11ª Turma. RECURSO ORDINÁRIO: RO-0010258-59.2020.5.03.0002. Relator: Des. Antônio Gomes de Vasconcelos. DJ: 14/12/2020. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2020. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010258-59.2020.5.03.0002/2#3910faa>>. Acesso em: 12 de junho de 2023.