



## UBERIZAÇÃO E MANIPULAÇÃO DE JURISPRUDÊNCIA NO BRASIL: ANÁLISE SOB A PERSPECTIVA DA RACIONALIDADE NEOLIBERAL

*Caio Vinícius Sena Souza<sup>1</sup>*  
*Maria Soledade Soares Cruzes<sup>2</sup>*

### RESUMO

O presente artigo busca analisar o fenômeno da uberização do trabalho e da manipulação da jurisprudência sob a perspectiva da racionalidade neoliberal. Diante da ausência de regulamentação expressa sobre o trabalho intermediado pelas plataformas digitais, as empresas do setor têm sido acusadas de utilizar estratégias processuais para manipular a jurisprudência brasileira no sentido de não reconhecer o vínculo empregatício desses trabalhadores. Nesse contexto, questiona-se: em que medida a tentativa de manipular a jurisprudência pode representar uma restrição do acesso à justiça e direitos dos motoristas e entregadores contratados pelas plataformas digitais? Para responder essa indagação realizou-se pesquisa bibliográfica exploratória além da análise de decisões judiciais que enfrentaram a temática. Assim, adotou-se o método dedutivo partindo de aspectos gerais sobre a uberização e neoliberalismo para alcançar o estudo de casos concretos. Em síntese, é possível afirmar que a tentativa de manipular os tribunais pode acarretar em desproteção social, comprometimento do acesso à justiça e na limitação de direitos dos trabalhadores contratados pelas plataformas digitais.

**Palavras-chave:** Direitos. Jurisprudência. Manipulação. Trabalho. Uberização.

<sup>1</sup> Mestrando em Direito pela Universidade Federal da Bahia (UFBA). Bacharel em Direito pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Membro do Grupo de Pesquisa Lutas Sociais, Relações de Trabalho e Direito do Trabalho (UFBA/CNPq). Membro do Olaria – Grupo de Pesquisa em Direito, Trabalho e Democracia (UESB/CNPq). E-mail: caiovsena@gmail.com.

<sup>2</sup> Doutora em Direito pela Universidade Federal da Bahia. Mestre em Direito pela mesma instituição. Professora Adjunta, em regime de dedicação exclusiva, da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia (UESB). Coordenadora do Projeto de Pesquisa “Pós-democracia e acesso à justiça no Brasil: análise sob a perspectiva da Reforma Trabalhista”. Coordenadora do Olaria – Grupo de Pesquisa em Direito, Trabalho e Democracia (UESB/CNPq). E-mail: maria.soledade@uesb.edu.br.



## **1 INTRODUÇÃO**

No Brasil, ainda não existe uma regulamentação expressa no que se refere às relações de trabalho intermediadas pelas plataformas digitais. Como resultado, inúmeras ações judiciais têm sido ajuizadas pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores dessa categoria. Paralelamente, empresas que controlam as plataformas digitais têm enfrentado acusações de propor acordos extrajudiciais com o propósito de manipular o entendimento dos tribunais trabalhistas em benefício próprio.

Nesse contexto, o problema central desta pesquisa reside na seguinte indagação: em que medida a tentativa de manipular a jurisprudência pode representar uma restrição do acesso à justiça e direitos dos motoristas e entregadores contratados pelas plataformas digitais?

Para responder esse questionamento, adotou-se uma abordagem metodológica que envolve várias etapas. Inicialmente, desenvolveu-se pesquisa bibliográfica exploratória, por meio de revisão de literatura, para melhor compreensão e delimitação do tema abordado. Em seguida, realizou-se levantamento de decisões judiciais que foram submetidas à análise de casos. Para conduzir esse trabalho optou-se pelo método dedutivo, partindo do exame de aspectos gerais (lógica neoliberal, uberização do trabalho, reconhecimento ou não de vínculo empregatício). Posteriormente, concentrou-se no estudo de casos concretizado na análise de decisões judiciais que reconheceram a tentativa de manipulação da jurisprudência.

Dessa forma, esse artigo objetiva confrontar racionalidade neoliberal com o trabalho no Brasil, analisar o fenômeno da uberização das relações de trabalho a partir ótica do neoliberalismo, identificar de que forma as plataformas digitais tentam interferir nas decisões judiciais sobre o reconhecimento do vínculo empregatício dos trabalhadores, examinar a postura dos tribunais trabalhistas a respeito da estratégia processual adotada pelas empresas do setor, vislumbrando consequências para os trabalhadores.

## **2 TRABALHO, NEOLIBERALISMO E PÓS-DEMOCRACIA**

### **2.1. Caminhos da Racionalidade Neoliberal e do Estado Pós-Democrático**

Inicialmente, faz-se necessário tecer breves comentários sobre o liberalismo clássico, doutrina econômica que antecedeu o neoliberalismo. Da mesma forma, é imprescindível destacar características basilares do Estado Democrático de Direito e, em seguida, indícios

.....



que apontam para sua superação. Nesse caminho, pretende-se identificar pontos de convergência entre o Estado Pós-Democrático e a Racionalidade Neoliberal.

De acordo com Bonavides (2007), no final do século XVIII, o Estado de Direito Liberal surgiu como resultado do confronto entre a liberdade individual e o absolutismo monárquico. No Estado Liberal, a burguesia, em princípio classe dominada, tornou-se dominante (Bonavides, 2007). Segundo Casara (2019), o projeto capitalista da época exigia a garantia de dois princípios fundamentais: a propriedade privada e a liberdade para comprar e vender. Desse modo, o Estado Liberal foi constituído para garantir a manutenção do livre mercado e da propriedade privada.

O neoliberalismo, que se desenvolveu na década de 1980, conforme sustenta Dardot e Laval (2016), não consiste em uma continuação do liberalismo clássico pregado por Adam Smith. Isso porque o economista defendia a não intervenção do Estado na economia, que deveria ser guiada pela mão invisível do mercado. Para o neoliberalismo do final do século XX, a questão principal não é a limitação da atividade estatal; pelo contrário, a lógica neoliberal se debruça sobre onde e quando deve haver intervenção do Estado.

Dardot e Laval (2016) defendem que o neoliberalismo não deve ser concebido meramente como uma ideologia ou uma doutrina. O neoliberalismo “(...) é em primeiro lugar e fundamentalmente uma racionalidade e, como tal, tende a estruturar e organizar não apenas a ação dos governantes, mas até a própria conduta dos governados” (Dardot e Laval, 2016, p. 16). Com efeito, a razão neoliberal permeia as relações sociais, institucionais e a subjetividade dos indivíduos, submetendo-as à lógica do mercado.

A presença do neoliberalismo nas relações governamentais traz desafios para a plena concretização do Estado Democrático de Direito. Segundo Streck e Moraes (2014) o Estado Democrático de Direito foi desenvolvido a partir da tentativa de unir o ideal democrático ao já existente Estado de Direito. Dessa forma, sintetizam que o Estado Democrático de Direito possui como princípios: constitucionalidade, organização social democrática, sistema de direitos fundamentais individuais e coletivos, segurança jurídica, justiça social, divisão de poderes e legalidade.

A Pós-Democracia, por outro lado, revela-se como um estágio de superação do paradigma que consagrou o Estado Democrático de Direito como modelo de organização estatal a ser adotado pelos estados nacionais. O termo Pós-Democracia foi cunhado por Colin Crouch (2017), que utilizou essa terminologia para descrever contextos em que as instituições democráticas continuam funcionando formalmente, mas há um progressivo enfraquecimento dos princípios democráticos. Nessa perspectiva, ainda que ocorram eleições diretas para os



cargos dos representantes políticos, as decisões governamentais são submetidas aos interesses da elite econômica, bem como ocorria antes do Estado Democrático de Direito.

O neoliberalismo é apontado como um grande sintoma do Estado Pós-democrático. Para Dardot e Laval (2016), a racionalidade neoliberal está nos levando ao Estado Pós-Democrático. Ainda segundo os referidos teóricos, se a democracia é essencialmente caracterizada pela soberania popular, o neoliberalismo, em contraponto, é profundamente autoritário, ou seja, antidemocrático. Nesse aspecto, se apresenta um paradigma no qual a razão neoliberal está intrinsecamente ligada ao Estado Pós-democrático, dado que neste modelo estatal não há uma forte intenção em limitar o poder estatal, pois quando os mecanismos de limitação do poder passam a ser entraves ao ímpeto do mercado eles se tornam descartáveis.

Portanto, é possível concluir que a racionalidade neoliberal tem conduzido para a instauração do Estado Pós-Democrático. Nesse modelo estatal, há um enfraquecimento do propósito de preservar os princípios democráticos. Assim, objetiva-se submeter o Estado e os seus governados à lógica do mercado. Isto é, o poder público se torna um instrumento para defesa e manutenção dos interesses de uma pequena classe oligárquica, em detrimento da participação democrática e do bem-estar social, para garantir o aumento dos ganhos financeiros.

## **2.2. Reflexos da razão neoliberal e da pós-democracia na Reforma Trabalhista do Brasil**

Diante do panorama teórico apresentado, será possível identificar bases do Estado Democrático Brasileiro e sintomas do advento da era pós-democrática no Brasil. A partir disso, serão analisadas algumas modificações na legislação trabalhista realizadas a partir da Reforma Trabalhista sancionada em 2017. Ademais, será examinada a influência da racionalidade neoliberal na elaboração e aprovação da reforma do sistema regulador das relações de trabalho.

Segundo Casara (2019), à medida que os direitos fundamentais são violados, abre-se espaço para o autoritarismo. No Brasil, são perceptíveis os reflexos do processo de relativização e descumprimento dos direitos fundamentais, principalmente no que tange aos direitos dos trabalhadores, onde se passou a institucionalizar a precarização do trabalho (Dias, 2021). Tais manobras políticas demonstram a fragilidade do recente Estado Democrático Brasileiro diante do ímpeto capitalista da racionalidade neoliberal.

Nessa perspectiva, destaca-se a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017. A



modificação do sistema trabalhista, realizada durante o governo do ex-presidente Michel Temer, se concretizou a partir da sanção da Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017. Em seguida, algumas medidas provisórias (MP's) foram editadas alterando o texto principal da Reforma, mas as MP's não foram apreciadas pelo Congresso Nacional e perderam a sua validade.

De acordo com o estudo realizado por Silva (2019), o projeto de lei 6.787/2016 enviado pelo Poder Executivo à Câmara dos Deputados possuía apenas 06 artigos. Porém, ao final da sua tramitação, o projeto de lei já continha cerca de 120 artigos. O tempo de tramitação da Reforma Trabalhista no Congresso Nacional durou apenas 201 dias, tempo recorde para tramitação de um projeto de tamanha importância. Em linhas gerais, percebe-se que houve uma clara intenção de acelerar a aprovação da Reforma Trabalhista, dificultando a participação ativa das entidades sindicais e da sociedade civil na discussão e elaboração do texto.

Além disso, argumentava-se que as mudanças promoveriam a modernização da legislação e geração de empregos. Henrique Meirelles, ministro da Fazenda à época, anunciou que a Reforma Trabalhista geraria 06 milhões de empregos (EBC, 2018). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2018), no 4º trimestre de 2017, o número de desempregados no Brasil era estimado em 12,3 milhões de pessoas. Sendo assim, caso os números divulgados pelo titular do Ministério da Fazenda se concretizassem, o desemprego no país poderia ser reduzido pela metade.

Entretanto, as mudanças legislativas trouxeram poucos ou nenhum benefício para o trabalhador. Segundo Bridi (2020), a Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista representaram “um dos maiores retrocessos do sistema de proteção do trabalho”. Nesse mesmo pensamento, Delgado e Delgado (2017) entendem que a Reforma Trabalhista caminha “em busca do retorno ao antigo papel do Direito na História como instrumento de exclusão, segregação e sedimentação da desigualdade entre as pessoas humanas e grupos sociais”.

Outro ponto que deve ser destacado é a omissão da Reforma Trabalhista no que se refere à regulamentação dos trabalhadores por aplicativo. É clarividente que uma reforma anunciada para modernizar as relações de trabalho deveria dispor sobre as novas formas de contratação de mão de obra. No entanto, a ausência de regulamentação permite que as plataformas digitais contratem esses trabalhadores sem observar o que determina a CLT. Isso significa uma economia para as empresas detentoras desses aplicativos e, de forma diretamente proporcional, representa a possibilidade de maiores proveitos econômicos.

Estabelecendo uma correlação direta entre pós-democracia e Reforma Trabalhista,

.....



Rubens Casara é incisivo ao afirmar que:

O afastamento ou “flexibilização” das normas que visavam proteger o trabalhador, a precarização do emprego e das condições de trabalho, o contrato de trabalho intermitente (contrato zero-hora), a fragilização dos sindicatos e o controle ideológico sobre a parcela da magistratura trabalhista que ousa resistir aos ataques à Constituição da República são sintomas pós-democráticos, ou seja, visam afastar obstáculos aos interesses dos detentores do poder econômico em detrimento da realização do projeto constitucional de vida e trabalho digno para todas e todos. (Casara, 2018, p. 38).

Em suma, é possível afirmar que a racionalidade neoliberal se utiliza de estratégias para impor a flexibilização de direitos como única alternativa existente. A aprovação da Reforma Trabalhista em 2017 emergiu com a influência do neoliberalismo, pois ao passo que os direitos da classe trabalhadora são considerados entraves aos interesses do mercado, se tornam descartáveis. Além disso, a ausência de participação popular no processo de construção da Reforma aponta para o fortalecimento da pós-democracia no Brasil. Nesse sentido, o atraso na regulamentação do trabalho por aplicativo propicia um cenário de desproteção social para os trabalhadores e de maior lucratividade para as empresas detentoras das plataformas digitais.

### **3 UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL**

A uberização do trabalho e a contratação de profissionais por meio de plataformas digitais têm crescido exponencialmente e a ausência de regulamentação gera inquietude, silenciamento e os mais diversos riscos aos trabalhadores. Em âmbito nacional, tem se destacado o serviço de transporte de passageiros e de entregas de encomendas. Por isso, essa pesquisa se debruçou sobre a categoria de trabalhadores desse setor específico.

A uberização é definida por Abílio (2019) como uma nova forma de gestão, organização e controle, compreendida como uma tendência que atravessa o mundo do trabalho globalmente. O termo faz referência à empresa Uber, contudo a uberização não começou como surgimento desta empresa, nem mesmo se limita a ela, mas é o reflexo de décadas de políticas neoliberais, flexibilização de direitos e novas formas de organização do capital.

Nas palavras de Antunes (2020), a sociedade da era digital, da “Revolução 4.0”, apontava para um “paraíso laborativo”, ou seja, um cenário ideal de trabalho onde o trabalhador teria maior autonomia, sem a presença de patrões. Todavia, Antunes (2020) conceitua que a uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente

.....



individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de ‘prestação de serviços’ e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho.

### 3.1 Motoristas por aplicativo: empregados(as) ou autônomos(as)/prestadores(as) de serviços?

Nos termos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis Trabalhistas, a relação de emprego é configurada quando se verificam alguns elementos: pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação (Delgado, 2019). Para descaracterizar o vínculo de emprego, as empresas-aplicativo, termo cunhado por Abílio (2017), negam a existência de subordinação jurídica dos motoristas e entregadores contratados pelas plataformas.

Contudo, Abílio (2019) aponta dois elementos centrais para rechaçar o argumento sobre a ausência de subordinação: primeiro, deve-se ao fato que é a empresa que determina o valor que será pago pelo consumidor e o percentual que será recebido pelo trabalhador; segundo, é que a empresa detém de todo o monopólio de regras e diretrizes que devem ser seguidas tanto pelo trabalhador, quanto pelos consumidores. Ao trabalhador não é dada a possibilidade de modificar quaisquer dessas cláusulas, mas apenas aderir ou não ao que já é pré-estabelecido pela empresa-aplicativo.

Assim, essas novas formas de trabalho que estampam uma aparência de autonomia e liberdade para o trabalhador, em verdade, significam novas formas de controle e exploração. A gestão dos trabalhadores das plataformas digitais é feita por meio dos algoritmos que são “(...) programas comandados pelas corporações globais, para processar grande volume de informações (tempo, lugar, qualidade) que permitem direcionar a força de trabalho” (Filgueiras e Antunes, 2020, p. 34). Dessa forma, o trabalhador é subordinado ao sistema algorítmico, em que ele não possui a faculdade de negociar sobre a distribuição das tarefas que irá realizar, tampouco tem controle sobre o valor que receberá em cada atividade executada.

Somado a isto, a remuneração recebida está longe de ser compatível com o tempo dedicado: “Eles e elas ficam horas à espera de uma chamada por smartphone e, quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando” (Antunes, 2020, p. 12). A título de comparação, é possível mencionar o regime de sobreaviso, para os trabalhadores que possuem emprego formal, disciplinado no art. 244, § 2º, da CLT. O trabalhador pode permanecer até 24 horas à disposição do empregador e receberá por hora de sobreaviso o equivalente a um terço da hora normal. No caso dos trabalhadores



em que as empresas-aplicativo não reconhecem o vínculo de emprego, eles não são remunerados pelo tempo que estiveram à disposição das plataformas digitais.

Segundo Filgueiras e Antunes (2020, p. 31), “(...) a plataforma digital se apropria da mais-valia gerada pelos trabalhos, burlando sistematicamente as formas de regulamentação do trabalho existentes”. Nessa conjuntura, a negativa de subordinação e, por consequência, do vínculo de emprego, exime as empresas-aplicativo do pagamento de uma série de encargos trabalhistas, como, o FGTS, previdência social, férias remuneradas, 13º salário, horas extras e adicional noturno, por exemplo.

Portanto, verifica-se que as empresas inseridas no processo de uberização do trabalho recorrem à narrativa de “prestação de serviços” com o intuito de driblar a legislação trabalhista. Acontece que a conduta adotada pelas empresas-aplicativo tem implicado na negação de direitos, precarização das condições de trabalho e desproteção social dos trabalhadores, que são expostos a longas jornadas de trabalho e sujeitos a baixa remuneração.

### **3.2. Uberização e racionalidade neoliberal no Brasil**

Nas palavras de Dardot e Laval (2016), a expressão “empresa de si mesmo” de Foucault tem sido utilizada como método de formação profissional, como forma de modificar a visão que o indivíduo tem de si mesmo, não mais como um trabalhador, mas como empresa que vende serviços ao mercado. A utilização dessas narrativas modifica a visão que os trabalhadores têm de si mesmo a ponto de, por vezes, não se reconhecerem como subordinados a essas plataformas e não entenderem a necessidade da regulamentação dessa categoria.

Na uberização o empreendedorismo ganha uma nova roupagem, com intuito de invisibilizar a precarização do trabalho, além do que os riscos da operação e os custos dos serviços ficam majoritariamente a cargo do trabalhador. Ao titular o indivíduo como empreendedor, as empresas-aplicativo buscam omitir a subordinação a que são submetidos. Para Abílio (2019, p. 05), mas o que mais se adequa à realidade desses trabalhadores seria reconhecer que se tratam de “gerentes de si subordinados”.

Nesse sentido, pontua-se o desafio de regulamentar essa nova forma de trabalho. Abílio (2019, p. 04) aponta que as empresas-aplicativo “promovem uma batalha gigantesca e bem-sucedida para operar acima das regulações estatais do trabalho, das tributações, da fiscalização”. Para a lógica neoliberal, qualquer entrave aos interesses do mercado torna-se descartável. Além disso, uma parcela dos trabalhadores também resiste às propostas de





regulamentação, seja por não se reconhecerem enquanto empregados ou pelo temor que a regulação prejudique o pleno funcionamento das plataformas digitais.

Em última análise, é possível inferir que a estratégia neoliberal e as práticas gerenciais da uberização caminham conjuntamente em direção à precarização do trabalho. No Brasil, a aparente autonomia dada aos trabalhadores visa descaracterizar as relações de emprego. O que se verifica é o enriquecimento de grandes conglomerados econômicos em detrimento do abandono assistencial dos trabalhadores, que por não possuírem o vínculo de emprego expressamente regulamentado pela CLT, ficam desprovidos de qualquer proteção social.

#### **4 A JUSTIÇA DO TRABALHO E O DESTINO DA UBERIZAÇÃO NO BRASIL**

##### **4.1. A estratégia neoliberal de manipulação de jurisprudência.**

Nesse cenário litigioso, a Justiça do Trabalho tem sido demandada para decidir sobre a existência de vínculo de emprego entre os trabalhadores e as empresas-aplicativo. Acontece que o fortalecimento da racionalidade neoliberal e o advento da era pós-democrática podem sinalizar o surgimento de decisões judiciais que sejam favoráveis aos interesses do capital e que denotem uma desproteção social dos trabalhadores.

No Estado Democrático de Direito, o Poder Judiciário deve ser o guardião dos direitos e garantias fundamentais. No entanto, no Estado Pós-Democrático há uma modificação no Sistema de Justiça, que passa a atender aos interesses do mercado, assim a razão neoliberal vai se tornando a nova razão do Estado-Juiz (Casara, 2019). Segundo Boaventura de Sousa Santos (2011, p. 31), para a lógica neoliberal o papel fundamental do sistema judicial é “(...) garantir a certeza e a previsibilidade das relações jurídicas, clarificar e proteger os direitos de propriedade, exigir o cumprimento de obrigações”. O autor destaca que em diversos países, foram realizadas reformas no Sistema de Justiça sob a justificativa de promover maior celeridade processual, mas com o objetivo de melhor servir aos interesses econômicos.

No Brasil, o Judiciário Trabalhista deve atuar como garantidor dos direitos fundamentais no campo do trabalho. Contudo, a Reforma de 2017 criou mecanismos para restringir os poderes e as atribuições da Justiça do Trabalho. Dentre essas modificações na CLT, pode-se destacar: prevalência do negociado sobre o legislado (art. 611-A), permissão de cláusula compulsória de arbitragem (art. 507-A), vedação da edição de súmulas e enunciados



e jurisprudência que criem obrigações não previstas em lei (art. 8º, § 2º) e limitação do exame feito pelo Judiciário dos acordos ou convenções coletivas (art. 8, § 3º).

A Reforma Trabalhista também passou a promover a celebração de acordo extrajudicial entre as partes. Nesse caminho, destaca-se a inserção da alínea f ao art. 652 da CLT, que define a competência das Varas do Trabalho para homologação de acordos. Ademais, a inclusão na CLT dos arts. 855-B, 855-C, 855-D, 855-E criou o processo de jurisdição voluntária para homologação de acordo extrajudicial. Nesse procedimento, as partes podem apresentar petição conjunta, mas com procuradores distintos, pleiteando a homologação, cabendo ao magistrado a faculdade de homologar ou não o acordo extrajudicial proposto.

Nessa conjuntura, as empresas-aplicativo têm sido acusadas de promover a conciliação estratégica com o objetivo de manipular os tribunais (Orsini e Leme, 2021). As empresas têm recorrido às técnicas da jurimetria para propor acordos extrajudiciais quando verificada a possibilidade de decisão favorável ao reconhecimento de do vínculo empregatício. Isso é feito para impedir o julgamento da matéria e forjar uma aparente uniformidade jurisprudencial contrária ao reconhecimento do vínculo empregatício.

A jurimetria pode ser entendida como a aplicação de estudos estatísticos no Direito (Zabala e Silveira, 2014). No caso ora discutido, essa técnica possibilita que as empresas tenham a hipótese de uma provável decisão judicial em determinado processo e assim definam as suas estratégias. Atualmente, esses estudos são realizados por sofisticados programas de computadores, em geral, conectados a uma inteligência artificial. Correia (2023) pontua que se trata de um serviço altamente especializado e de alto custo, acessível apenas para os grandes conglomerados econômicos, ou seja, fora do alcance dos trabalhadores.

É natural que em um processo judicial os litigantes queiram sair vitoriosos ao final da lide. Todavia, as empresas-aplicativo, objeto dessa pesquisa, possuem alta lucratividade, que reflete no forte poder econômico e político. Por outro lado, o perfil dos motoristas que se cadastram às plataformas digitais é constituído em sua essência por trabalhadores em situação de vulnerabilidade que não possuem um trabalho formalizado ou que precisam complementar a renda. Assim, é evidente a existência de uma situação de hipossuficiência econômica e processual dos trabalhadores frente às empresas detentoras das plataformas digitais.

Em síntese, as alterações da Reforma Trabalhista limitaram a atividade do Justiça do Trabalho, representando um retrocesso na agenda histórica de garantia dos direitos mínimos dos trabalhadores. A utilização da jurimetria, instrumento excessivamente oneroso para o



trabalhador, para manipular as decisões judiciais pode acentuar vulnerabilidade dos trabalhadores contratados pelas plataformas digitais no âmbito dos litígios judiciais.

#### **4.2. Estudo de casos julgados por tribunais trabalhistas brasileiros que reconhecem a tentativa de manipulação da jurisprudência por plataformas digitais.**

Em 2018, Leme publicou em dissertação de mestrado, pesquisa que já apontava as estratégias das empresas-aplicativo para manipular as decisões judiciais. De acordo com Leme (2022), a primeira decisão em sede recursal favorável ao reconhecimento da relação de emprego foi proferida em 2018 pelo TRT da 2ª Região (São Paulo)<sup>3</sup>, que declarou o vínculo de emprego de um motorista com a Uber, sendo um acórdão pioneiro no país.

A Clínica de Direito do Trabalho da Universidade Federal do Paraná (CDT/UFPR) realizou pesquisa que identificou, no período de 2017 a junho de 2021, 6.586 ações na Justiça do Trabalho, que estavam em tramitação ou que já haviam sido arquivadas, em face das empresas Rappi, iFood, James, Uber e 99Táxi. Desse recorte, a pesquisa analisou 485 decisões proferidas pelos tribunais regionais e pelo Tribunal Superior do Trabalho. Nesses acórdãos, a Uber foi a empresa que mais vezes figurou no polo passivo, em 43,1%, seguida da 99 que figurou como ré em 31,8%. Dessas decisões analisadas, 78,14% rejeitaram o pedido de vínculo de emprego, e apenas 5,98% reconheceram os trabalhadores como empregados das plataformas. Nos restantes 15,88% das ações não havia pedido de reconhecimento de vínculo empregatício.

Esses estudos inspiraram a elaboração da pesquisa que será apresentada a seguir. Com vistas a identificar o posicionamento dos tribunais trabalhistas a respeito da tentativa de manipulação das decisões judiciais perpetrada pelas empresas-aplicativo realizou-se buscas no acervo jurisprudencial dos sites dos 24 tribunais regionais do trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho por meio de palavras-chave. Foram encontradas decisões de 08 TRT's e do TST que condenaram as empresas por manipulação de jurisprudência ou que fundamentaram suas decisões com base em fortes evidências apontadas pelos demais tribunais trabalhistas. As decisões que serão analisadas neste trabalho foram proferidas em face da Uber e da 99. A escolha metodológica considerou que essas plataformas digitais são as que mais vezes estão presentes no polo passivo destas ações (Machado e Zanoni, 2022).

---

<sup>3</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 1000123-89.2017.5.02.0038. T15. Relatora: Beatriz de Lima Pereira. j. 16/08/2018



O TRT da 3ª Região (Minas Gerais)<sup>4</sup> negou a homologação do acordo proposto pela Uber na véspera do julgamento. O tribunal afirmou que a demandada se aproveita de sua vantagem desproporcional para praticar fraude trabalhista, reforçada por uma aparente uniformidade jurisprudencial. Para o TRT-3, a Uber tem dado sinais de uso estratégico do processo, pois em um número significativo de ações tem proposto acordos apenas quando se vislumbram sinais de que haverá uma decisão contrária a seus interesses. O relator destacou que tal postura impede a configuração de uma pluralidade de entendimentos, além de comprometer a função do Poder Judiciário de realizar justiça. O acórdão apoiou-se no parecer do MPT que constatou que a empresa só havia oferecido proposta de acordo nos processos que tramitavam no TRT-3 e foram distribuídos para turmas que já haviam reconhecido o vínculo.

Do mesmo modo, o TRT da 11ª Região (Amazonas e Roraima)<sup>5</sup> negou a homologação do acordo oferecido pela Uber no dia anterior ao julgamento. Para o TRT-11, há uma tentativa de esvaziamento de direitos, pois com o uso da jurimetria a empresa tenta impedir a análise da matéria, conduta que não condiz com a boa-fé processual. A decisão ressalta que não se trata de um caso isolado, por isso, a unidade judiciária especializada não poderia se curvar à tentativa da empresa de camuflar uma aparente uniformidade jurisprudencial. Assim, o acórdão destacou que a problemática ultrapassa os interesses dos reclamantes e atinge toda a coletividade.

Nesse sentido, o TRT da 15ª Região (Campinas)<sup>6</sup> negou a homologação de acordo extrajudicial apresentado pela Uber menos de 24 horas antes da sessão de julgamento. A decisão concluiu que a empresa praticou abuso do direito processual e violação do princípio da paridade de armas ao adotar a estratégia de propor acordos para manipular a jurisprudência. Para o TRT-15, trata-se de uma fraude trabalhista extremamente lucrativa, pois atinge uma multidão de trabalhadores. Além disso, o acordo previa uma isenção tributária plena, mesmo existindo a obrigação de recolhimento previdenciário. O acórdão acolheu o parecer do MPT que descreveu o uso estratégico da jurimetria pela Uber.

A decisão supramencionada respaldou o acórdão do TRT da 4ª Região (Rio Grande do Sul)<sup>7</sup> que também negou a homologação do acordo proposto às vésperas do julgamento.

<sup>4</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0010258-59.2020.5.03.0002. T11. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. j. 14/12/2020.

<sup>5</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0000416-06.2020.5.11.0011. T3. Relatora: Ruth Barbosa Sampaio. j. 03/11/2022.

<sup>6</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0011710-15.2019.5.15.0032. Relator: João Batista Martins César. T6. j. 26/04/2021.

<sup>7</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0020270-25.2020.5.04.0352. Relator:



Para o TRT-4, o Judiciário deve estar atento às estratégias neoliberais de austeridade que influenciam a convicção dos tribunais superiores. Destacou ainda que o uso da jurimetria deve ser um objeto de preocupação do Judiciário para que não se torne refém de narrativas, já que elas podem ser contadas de melhor forma por quem detém maior capacidade econômica.

De forma semelhante, o TRT da 17ª Região (Espírito Santo)<sup>8</sup> proferiu decisão condenando a 99 a reconhecer o vínculo de empregado de um motorista. A decisão acatou o parecer do MPT que apontou o uso da jurimetria para manipular o processo de criação jurisprudencial. O Parquet frisou que quando uma decisão é proferida em face de uma empresa gerenciadora de plataformas digitais é aberto um precedente judicial que passa ser aplicado às demais empresas do mesmo ramo.

No âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, destaca-se a decisão prolatada pela 8ª Turma<sup>9</sup>, que pode ser considerada um marco para os precedentes judiciais dessa matéria. No acórdão em sede de recurso de revista, o TST confirmou o entendimento do TRT da 1ª Região (Rio de Janeiro) que condenou a Uber por litigância manipulativa e negou a homologação de acordo extrajudicial. Para o TST, restou evidenciada a má-fé da Uber, dado que o objetivo da empresa não era solucionar a lide por meio da autocomposição, mas obter vantagem desproporcional ao obstar a formação e consolidação de jurisprudência que reconhecesse os direitos trabalhistas dos seus motoristas. Segundo a 8ª Turma do órgão máximo da Justiça do Trabalho, a conduta da Uber caracteriza abuso processual de direito, prejudica a capacidade criativa do juiz no exercício dos seus poderes, esgota o conteúdo da jurisdição e viola os princípios da boa-fé, da lealdade processual e da cooperação entre as partes.

A decisão supracitada do TST embasou o acórdão proferido pelo TRT da 13ª Região (Paraíba)<sup>10</sup> que condenou a Uber a reconhecer a relação de emprego com um motorista. De maneira semelhante, o acórdão do TST respaldou a decisão do TRT da 19ª Região (Alagoas)<sup>11</sup>, que declarou a existência de vínculo empregatício entre o reclamante e a 99. A decisão do TST não possui efeito vinculante, mas já tem orientado outras decisões de tribunais trabalhistas, o que demonstra a importância da formação de uma jurisprudência adequada à realidade.

---

Ricardo Hofmeister De Almeida Martins Costa. T8. j. 27/04/2023.

<sup>8</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 17ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0000875-21.2021.5.17.0006. Relatora: Alzenir Bollesi De Plá Loeffler. T1. j. 24/03/2023.

<sup>9</sup> Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista**. nº 0100853-94.2019.5.01.0067. Relator: Alexandre Agra Belmonte. T8. j. 19/12/2022.

<sup>10</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0000951-50.2022.5.13.0029. Relatora: Herminegilda Leite Machado. T1. j. 04/07/2023.

<sup>11</sup> Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **Recurso Ordinário**. nº 0000709-95.2022.5.19.0006. Relatora: Anne Helena Fischer Inojosa. T2. j. 14/043/2023.



Dado o exposto, verifica-se que as empresas gerenciadoras dos aplicativos praticam a conciliação estratégica com a finalidade de manipular a jurisprudência a favor dos seus interesses. Essa tática deve ser coibida, tendo em vista que implica em uma danosa limitação de acesso à justiça pelos trabalhadores. É imprescindível destacar que a incorporação de recursos tecnológicos é, em regra, positiva, desde que não comprometa direitos dos trabalhadores. Desse modo, a utilização de qualquer artifício que implique na redução dos direitos trabalhistas fundamentais deve ser combatida.

É importante ressaltar que a justificativa de que a aplicação das leis trabalhistas nas novas relações de trabalho seria um perigo para o modelo de negócios dos aplicativos não deve ser aceita. Primeiro porque não deve ser admitido que uma atividade empresarial altamente lucrativa seja desenvolvida às custas dos trabalhadores. Acrescenta-se a isso o fato que todos os demais setores da economia estão sujeitos à regulamentação da relação de emprego, de forma que não há fundamento para conferir um tratamento distinto para as empresas-aplicativo.

Portanto, é crucial que exista um esforço em conjunto dos poderes Executivo, Legislativo, e Judiciário para preservação dos princípios do Estado Democrático de Direito a fim de combater as manobras neoliberais que buscam a todo custo a flexibilização de direitos trabalhistas para promover o crescimento dos lucros.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Em suma, é possível identificar a correlação entre o Estado Pós-democrático e o neoliberalismo, dado que na pós-democracia verifica-se o enfraquecimento das instituições democráticas, enquanto a racionalidade neoliberal busca submeter o estado e seus governados à lógica do mercado. No Brasil, destaca-se a aprovação da Reforma Trabalhista em 2017, que ocorreu sem a participação popular e promoveu a flexibilização de direitos e precarização das condições de trabalho.

No que tange à uberização, pode-se notar que a forma de contratação dos trabalhadores pelas plataformas digitais, que os identificam como “parceiros”, possui forte influência da racionalidade neoliberal. Acrescido a isso, pode-se notar que as empresas detentoras das plataformas digitais tem proposto acordos extrajudiciais de forma estratégica para manipular uma suposta uniformidade jurisprudencial favorável aos seus interesses.

Apesar disso, os magistrados da Justiça do Trabalho têm despertado sua atenção à estratégia de litigância manipulativa das plataformas digitais e se manifestado de forma



contrária. Nesse sentido, ainda que não haja uma decisão vinculante sobre o tema, deve-se ressaltar o posicionamento da 8ª Turma do TST e de diversos TRT's que reconhecem a tentativa de manipulação de jurisprudência adotada pelas plataformas digitais, negado homologação de acordos extrajudiciais e condenado empresas a reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores.

A regulamentação do trabalho intermediado pelas plataformas digitais é necessária para não existirem brechas que permitam a flexibilização e esvaziamentos de direitos. No entanto, não se pode permitir que a regulamentação promova redução dos direitos trabalhistas conquistados historicamente. É fundamental a organização, mobilização e formação da classe trabalhadora, a fim de que os trabalhadores das plataformas digitais se reconheçam como sujeitos de direitos e possam gozar do mais amplo acesso à justiça e direitos.

## REFERÊNCIAS

ABÍLIO, Ludmila Costhek. **Uberização**: do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado. *Psicoperspectivas: Individuo y Sociedad*, Chile, v. 18, n. 3, p.1-11, nov. 2019.

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

ABÍLIO, Ludmila Costhek. Uberização: subsunção real da viração. **Passapalavra**, 19 fev. 2017. Disponível em: <https://passapalavra.info/2017/02/110685/>. Acesso em: 20 abr 2023.

ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. **Plataformas digitais, uberização do trabalho e regulação no capitalismo contemporâneo**. Contracampo, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.

ANTUNES, Ricardo. Trabalho intermitente e uberização do trabalho no limiar da indústria 4.0. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1. ed. São Paulo. Boitempo. 2020. p. 11-22.

BONAVIDES, Paulo. **Do estado liberal ao estado social**. 8. Ed. São Paulo: Malheiros, 2007.

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, V. 34, N. 100, 2020. 141-165 p.

CASARA, Rubens RR. **Estado pós-democrático**: neo-obscurantismo e gestão dos indesejáveis. 5. ed. Rio de Janeiro. Civilização Brasileira, 2019.

CASARA, Rubens R R. Direito do Trabalho e Estado Pós-democrático. In: BENDA, Laura Rodrigues (org.). **A Reforma Trabalhista a visão da AJD (Associação Juizes para a Democracia)**. Belo Horizonte [MG]: Letramento, 2018, p. 37-45.



CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 7 ed. Rev., atual e ampl.. São Paulo. JusPodivm, 2023. 1712 p.

CROUCH, Colin. **Post-democracy**. Uk: Polity, 2017.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. Tradução Mariana Echalar. 1. ed. São Paulo. Boitempo, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**: com os comentários à lei n. 13.467/2017. São Paulo. LTr, 2017. 382 p.

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

DIAS, Carlos Eduardo Oliveira. **O Trabalho em Movimento** – Estudos Críticos de Direito do Trabalho. Salvador: Editora JusPodivm, 2021. 320p.

GRANDRA, Alana. **Meirelles diz a empresários que país está vivendo momento significativo**. Agência Brasil. Rio de Janeiro. 02 de fev. 2018. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2018-02/meirelles-diz-empresarios-que-pais-esta-vivendo-momento-significativo>. Acesso em: 19 abr. 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (Brasil). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua**. Quarto Trimestre de 2017. Disponível em: [https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact\\_2017\\_4tri.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_4tri.pdf). Acesso em: 19 abr. 2023.

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.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. **De vidas e vínculos**: as lutas dos motoristas plataformizados por reconhecimento, redistribuição e representação no Brasil. 2022. Tese (Doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. 298 f.

MACHADO, Sidnei. ZANONI, Alexandre Pilan (org.). **O trabalho controlado por plataformas digitais**: dimensões, perfis e direitos. UFPR - Clínica Direito do Trabalho. Curitiba, 2022. 362p.

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 9ª Região**. Curitiba, v. 10, n. 95, p. 24-44, jan. 2021.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **Para uma revolução democrática da justiça**. 3. Ed. São Paulo. Cortez, 2011. 135 p.





SILVA, Rodrigo Hinz da. **A reforma trabalhista de 2017 e a lógica moral dos conflitos sociais:** a ressignificação normativa do Direito do Trabalho nas disputas políticas das associações de advogados trabalhistas do Rio Grande do Sul. 2019. Tese (Doutorado em Sociologia). Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. 419p.

STRECK, Lenio Luiz; MORAIS, José Luis Bolzan de. **Ciência política e teoria do estado.** 8. ed. rev. e atual. Porto Alegre. Livraria do Advogado Editora, 2014.

ZABALA, Filipe Jaeger; SILVEIRA, Fabiano Feijó. Jurimetria: estatística aplicada ao direito. **Revista Direito e Liberdade.** Natal, v. 16, n. 1, p. 87-103, 2014.



## UBERIZATION AND MANIPULATION OF JURISPRUDENCE IN BRAZIL: ANALYSIS FROM THE PERSPECTIVE OF NEOLIBERAL RATIONALITY

### ABSTRACT

This article seeks to analyze the phenomenon of the uberization of work and the manipulation of jurisprudence from the perspective of neoliberal rationality. Given the lack of express regulation on work mediated by digital platforms, companies in the sector have been accused of using procedural strategies to manipulate Brazilian jurisprudence in order to not recognize the employment relationship of these workers. In this context, the question arises: to what extent can the attempt to manipulate jurisprudence represent a restriction of access to justice and the rights of drivers and delivery people hired by digital platforms? To answer this question, exploratory bibliographic research was carried out in addition to the analysis of judicial decisions that addressed the issue. Thus, the deductive method was adopted, starting from general aspects about uberization and neoliberalism to achieve the study of concrete cases. In summary, it is possible to state that the attempt to manipulate the courts can result in social lack of protection, compromising access to justice and limiting the rights of workers hired by digital platforms.

**Keywords:** Rights. Jurisprudence. Manipulation. Work. Uberization.

