

**VIII ENCONTRO VIRTUAL DO
CONPEDI**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO II**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Liziane Paixao Silva Oliveira; Rosane Teresinha Porto; Sinara Lacerda Andrade. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-185-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

Apresentação

É com imensa satisfação que introduzimos o grande público na presente obra coletiva, composta por artigos criteriosamente selecionados, para apresentação e debates no Grupo de Trabalho intitulado “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II”, durante o VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI, realizado por meio de plataformas digitais, entre os dias 24 a 28 de junho de 2025, com a temática “Direito Governança e Políticas de Inclusão”.

Os aludidos trabalhos, de incontestável relevância para a pesquisa jurídica no Brasil, demonstram notável rigor técnico, sensibilidade e originalidade, com reflexões sobre as relações de trabalho, abordando temas relevantíssimos no que concerne a: hipervulnerabilidade do trabalhador frente à pejetização, os desdobramentos da relação no contexto da inteligência artificial e as plataformas digitais.

Os vinte artigos que compuseram o GT em questão, para além da apresentação por seus autores, deram azo a debates compartilhados por estes últimos e outros participantes do Encontro.

No intuito de melhor organizar apresentações e debates, mas notadamente estes últimos, cuidou-se de classificar os textos segundo a predominância dos assuntos abordados, o que resultou em quadro blocos. Os artigos classificados na temática em tela são os que abaixo estão arrolados:

BLOCO 1 – Plataformização, Subordinação Algorítmica e Novas Formas de Precarização do Trabalho

Este bloco reúne pesquisas que investigam os efeitos da plataformização sobre o modelo tradicional de emprego, com ênfase na subordinação algorítmica, no enfraquecimento de vínculos trabalhistas e na crítica à ideologia do empreendedorismo. Os textos analisam desde o Projeto de Lei nº 12/2024, proposto para regular o trabalho em plataformas digitais, até os impactos psíquicos da precarização e o apagamento político do trabalhador.

1. A Relevância do Projeto de Lei nº 12/2024 para Sanar os Impasses sobre a Uberização no Brasil

Vanessa Rocha Ferreira, Kaio do Nascimento Rodrigues, Anderson Cardoso Pantoja

2. A Função Conciliadora da Justiça do Trabalho sob Risco: Análise da Estratégia Processual Utilizada pela Uber

Joanna Alencar Rolim França Pinto

3. Trabalho Plataformizado e Subordinação Algorítmica: O Caso da Plataforma Digital Workana

Hudson Rafael Lonardon, Samia Moda Cirino

4. Impactos da Precarização do Trabalho em Plataformas Digitais na Dignidade Humana

Paulo Eduardo Rossi Dourado, José Alexandre Ricciardi Sbizzera

5. A Era da Incerteza: Modernidade Líquida e a Plataformização do Trabalho

Maria Cecília de Almeida Monteiro Lemos, Kemellyn Marques da Silva

6. Plataformas Digitais e Precarização do Trabalho: Os Desafios do Ciberproletariado frente à Ideologia do Empreendedorismo

Tais Ribeiro Ranieri, Valena Jacob Chaves

BLOCO 2 – Inteligência Artificial, Inclusão, Saúde Mental e Direito ao Trabalho Decente

Aqui, os trabalhos analisam os riscos e as potencialidades do uso de inteligência artificial nos processos seletivos e nas relações laborais. São discutidos temas como o viés discriminatório de algoritmos, a exclusão de pessoas neurodivergentes (como no caso de pessoas com TEA), o direito à desconexão e a valorização da saúde mental no meio ambiente do trabalho. As reflexões apontam para a urgência de uma regulação ética e inclusiva da tecnologia no mundo laboral.

7. A Inteligência Artificial Aplicada aos Processos Seletivos de Trabalhadores: A Toxicidade Algorítmica e o seu Viés Discriminatório para Grupos em Estado de Vulnerabilidade e a Mitigação dos Direitos Humanos

Renata Aparecida Follone, Sinara Lacerda Andrade Caloche

8. A Utilização de Inteligência Artificial em Processos Seletivos e o seu Viés Discriminatório para Pessoas com Transtorno do Espectro Autista (TEA)

Joel Sousa do Carmo

9. A Contribuição das Ferramentas de Inteligência Artificial para o Cumprimento do Direito à Desconexão e o Alcance do Trabalho Decente no ODS 8

Isabella Taís Mesquita Loureiro, Vilma Lucia Veiga de Souza, Juliana Oliveira Eiró do Nascimento

10. Meio Ambiente de Trabalho Equilibrado e a Valorização da Saúde Mental do Trabalhador sob a Ótica do Trabalho Decente

Vanessa Rocha Ferreira, Ana Luiza Crispino Mácola, João Gabriel Macêdo Moraes

11. Teletrabalho: Da Emergência da Pandemia de Covid-19 ao Momento Pós-pandemia, Necessidade de (Re)configuração Jurídico-Social no Brasil

Júlia Mesquita Ferreira, Lais Faleiros Furuya, Iara Marthos Águila

BLOCO 3 – Flexibilização Contratual, Precarização e Vulnerabilidade dos Trabalhadores

Neste bloco são abordadas práticas como a terceirização, a pejetização fraudulenta, o contrato intermitente e a omissão legislativa sobre o adicional de penosidade. As pesquisas revelam os múltiplos mecanismos de esvaziamento dos direitos sociais e de degradação das condições laborais, incluindo o caso específico da terceirização docente no setor público, que expõe não apenas uma precarização objetiva, mas também simbólica, com violação dos direitos da personalidade dos profissionais da educação.

12. O Fio de Ariadne e Direitos Trabalhistas: Terceirizados e Novos Labirintos

Viviane Freitas Perdigão Lima, Herbeth Silva Santos Júnior

13. Fraude na Pejetização e a Desigualdade na Proteção Social: Impactos Jurídicos e Trabalhistas

Juliana Oliveira Eiró do Nascimento, Carlos Daniel Romão Dantas, José Augusto Pacheco Viegas

14. Contrato de Trabalho Intermitente: Flexibilização Necessária ou Precarização do Emprego?

Stella Jade Carvalho Fernandes

15. Personalidade como Categoria Jurídica e sua Violação no Ambiente Escolar: Notas sobre a Terceirização Docente

Rodrigo dos Santos Andrade, Guilherme Magalhães de Souza

16. O Adicional de Penosidade e a Omissão Legislativa: Entre a Efetividade dos Direitos Sociais e os Desafios das Relações de Trabalho

Stella Jade Carvalho Fernandes

BLOCO 4 – Exclusão Estrutural, Justiça Racial, Direitos Humanos e Resistência Sociopolítica

O último bloco conecta os eixos do racismo estrutural, do capacitismo recreativo, da exploração de comunidades tradicionais e do trabalho análogo à escravidão. As pesquisas partem de casos concretos — como o uso de termos de ajustamento de conduta pelo MPT no RS, ou os impactos da CPI das ONGs na Amazônia — para denunciar formas contemporâneas de dominação e exclusão social. Os textos apontam, com clareza, para a necessidade de um Direito comprometido com a equidade e com a superação de estruturas coloniais ainda ativas.

17. O Enfrentamento ao Trabalho Análogo à Escravidão e a Aplicação do Termo de Ajustamento de Conduta pelo Ministério Público do Trabalho da 4ª Região: Um Estudo a Partir de Pelotas/RS

Thais Valim Barbosa Alves

18. Governança, Políticas de Inclusão e Herança Escravocrata: Um Estudo sobre os Desafios da Justiça Racial no Brasil Contemporâneo

Dafne Fernandez de Bastos

19. Capacitismo Recreativo: Impactos Emocionais, Discriminação Estrutural e o Papel da Educação na Transformação Social

Valeska Sostenes Braga

20. Resistência e Resiliência: Uma Análise da CPI das ONGs e a Exploração Socioambiental de Comunidades Indígenas na Amazônia

Thássila Gabriela Mota Smith, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury

As pesquisas reunidas neste volume revelam um denominador comum: a urgência de reposicionar o ser humano no centro das relações jurídicas e laborais. As autoras e os autores contribuem para uma crítica sólida e engajada das contradições do sistema produtivo contemporâneo, apontando caminhos para a construção de um Direito do Trabalho comprometido com a democracia substantiva, a inclusão e a justiça social.

Nesse prisma, a presente obra coletiva, de inegável valor científico, demonstra tecnicidade, por meio de uma visão lúcida e avançada sobre questões do direito das relações de trabalho, suas problemáticas, sutilezas e importância para a defesa de uma sociedade mais igualitária e justa às futuras gerações, pelo que certamente logrará êxito junto à comunidade acadêmica.

Boa leitura!

Prof.^a Dr.^a Liziane Paixão Silva Oliveira

Prof.^a Dr.^a Rosane Teresinha Carvalho Porto

Prof.^a Dr.^a Sinara Lacerda Andrade Caloche

A FUNÇÃO CONCILIADORA DA JUSTIÇA DO TRABALHO SOB RISCO: ANÁLISE DA ESTRATÉGIA PROCESSUAL UTILIZADA PELA UBER

THE CONCILIATORY ROLE OF LABOR JUSTICE AT RISK: ANALYSIS OF THE PROCEDURAL STRATEGY USED BY UBER

Joanna Alencar Rolim França Pinto

Resumo

O presente artigo analisa criticamente a estratégia processual utilizada pela Uber para manipular a jurisprudência trabalhista no Brasil, especificamente em relação ao vínculo empregatício dos motoristas. Em março de 2024, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região confirmou uma sentença de improcedência em uma ação civil pública que alegava a utilização de tecnologia pela Uber para influenciar decisões judiciais. A empresa nega o uso de jurimetria ou inteligência artificial, argumentando que suas decisões são baseadas em gestão financeira e riscos processuais. O estudo revela que essa estratégia da Uber pode resultar em uma uniformidade artificial da jurisprudência, favorecendo a empresa e prejudicando os trabalhadores. Além disso, essa prática coloca em risco a função conciliadora da Justiça do Trabalho, que historicamente busca equilibrar os interesses das partes em conflito. A pesquisa foi conduzida por meio de análise bibliográfica e empírica, incluindo documentos judiciais e acórdãos. Conclui-se que a estratégia da Uber ameaça a justiça equitativa ao criar uma vantagem desproporcional sobre os trabalhadores, minando a função conciliadora da Justiça do Trabalho e perpetuando a insegurança dos trabalhadores da plataforma.

Palavras-chave: Jurisprudência, Jurimetria, Plataformas digitais, Uber, Motorista de aplicativo

Abstract/Resumen/Résumé

This article critically examines the procedural strategy employed by Uber to manipulate labor jurisprudence in Brazil, particularly concerning the employment relationship of drivers. Recently, the Regional Labor Court of the 3rd Region upheld a ruling dismissing a public civil action alleging that Uber used technology to influence judicial decisions. Uber denies using jurimetrics or artificial intelligence, claiming its decisions are based on financial management and litigation risks. The study reveals that Uber's strategy can result in an artificial uniformity of jurisprudence, favoring the company and disadvantaging workers. Moreover, this practice endangers the conciliatory function of the Labor Court, which historically aims to balance the interests of conflicting parties. The research was conducted through bibliographic and empirical analysis, including judicial documents and rulings. It

concludes that Uber's strategy poses a threat to equitable justice by creating a disproportionate advantage over workers, undermining the conciliatory function of the Labor Court, and perpetuating the insecurity of platform workers.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Jurisprudence, Jurimetrics, Digital platforms, Uber, App-based driver

1 INTRODUÇÃO

Em recentíssimo julgamento ocorrido em março de 2024, no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, foi proferido acórdão, negando o Recurso Ordinário interposto pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) e confirmando integralmente a sentença de improcedência proferida no processo nº 0010531-94.2023.5.03.0111, pela juíza da 32ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte.

O caso trata-se de ação civil pública proposta sob a alegativa de que a empresa Uber manipularia o resultado das decisões judiciais do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT-3) por meio da celebração de acordos processuais embasada pelo uso de tecnologia.

A Uber defendeu que não faz uso de nenhuma ferramenta de jurimetria, algoritmo ou inteligência artificial para a tomada de decisão quanto à celebração de acordos judiciais. Enfatizou que, como qualquer litigante, equaciona aspectos financeiros de gestão da sua carteira de processos judiciais trabalhistas e os riscos inerentes à qualquer disputa judicial, buscando reduzir custos e o número de casos ativos por meio da celebração de acordos processuais.

Na sentença proferida, a juíza Leidecke ponderou que a Justiça do Trabalho é “essencialmente conciliadora” e que a própria CLT possui a previsão de “busca incessante de conciliação das partes em conflito”. Também argumentou que “a pesquisa jurimétrica, como ferramenta, pode envolver diversos assuntos, como o tempo de duração dos processos, análise de decisões judiciais, custos e tudo o que for relacionado a dados e metadados públicos, respeitados, por óbvio, os postulados científicos da estatística e probabilidade”.

Essa sentença de improcedência inédita no Judiciário brasileiro sobre suposta manipulação de jurisprudência chama atenção para a estratégia processual utilizada pela Uber, suscitando maiores estudos acadêmicos haja vista a ausência de um entendimento jurídico consolidado na Justiça do Trabalho a respeito da temática e o iminente risco que os trabalhadores, já vítimas da modalidade de trabalho exploradas por empresas como a Uber, correm de terem seus direitos fundamentais violados. Tal cenário demonstra a relevância e a urgência do estudo em questão, haja vista o risco de se consolidar um entendimento que acaba culminando em prejuízos para a classe trabalhadora.

Para além da já conhecida e debatida problemática do trabalho uberizado, que por si só já agita o meio empresarial, sindical, judiciário e legislativo quanto ao enquadramento dos trabalhadores, se subordinados (empregados) ou autônomos, a questão da manipulação de jurisprudência pela Uber chegou mais recentemente aos Tribunais, carecendo de um melhor exame das questões pertinentes à prática adotada pela empresa.

A esse respeito, insere-se também no debate a reflexão sobre a política conciliatória da Justiça do Trabalho, a qual permanece sob risco de ter seus alicerces ainda mais estremecidos pela estratégia utilizada pela Uber e outras grandes empresas, cuja questão central a presente pesquisa pretende se debruçar.

Nesta perspectiva é que se buscará, de modo crítico, demonstrar que a função conciliadora da Justiça do Trabalho está sob forte risco, a partir de uma estratégia processual adotada pela Uber que tem, por fim último, produzir uma jurisprudência artificial, favorável aos seus interesses, em prejuízo dos motoristas vinculados à empresa.

Desse modo, visto todo o exposto, o presente artigo partiu do seguinte problema “Em que consiste a estratégia processual utilizada pela Uber e em que medida ela prejudica o papel historicamente conciliador atribuído à Justiça do Trabalho?”

Nesse sentido, para buscar responder ao questionamento acima, foi utilizada tanto a pesquisa bibliográfica, adotando o embasamento teórico de livros, artigos científicos e dados estatísticos de institutos de pesquisa, quanto a pesquisa empírica, a partir da consulta a documentos judiciais, a acórdãos, aos portais dos tribunais do trabalho e aos pareceres técnicos do Ministério Público do Trabalho.

Inicialmente, é realizada uma abordagem histórica da política conciliatória na Justiça do Trabalho desde os seus primórdios até os dias atuais, momento em que é demonstrado que a Justiça do Trabalho é historicamente conciliadora, apesar de ser passível de inúmeras críticas notadamente quanto à pressão hoje existente para que sejam realizadas conciliações, sem uma preocupação maior com os direitos envolvidos. Em seguida, com base em informações já divulgadas pelo Tribunal Superior do Trabalho em recentíssimas pesquisas, o caminho metodológico segue com a apresentação de alguns números relevantes para a conciliação na Justiça do Trabalho. Além disso, são abordados alguns obstáculos que perpassam a conciliação trabalhista, os quais abriram espaço para que empresas como a Uber se utilizassem das lacunas do sistema para atuarem de forma fraudulenta.

Passa-se, então, a uma contextualização acerca da litigância estratégica utilizada pela empresa para demonstrar os pormenores de sua atuação, além da compreensão da Justiça do Trabalho acerca da temática, seja ela favorável ou não. Nesse momento, é realizada uma análise dos fundamentos de decisões judiciais dos Tribunais e uma discussão bibliográfica, apresentando os principais pontos em debate. Isso para que se evite uma pesquisa apaixonada e enviesada, incompatível com o saber científico. Realizada a exposição de tais fundamentos, abordar-se-á, em seguida, como ponto central do presente estudo, os aspectos da banalização da função conciliadora da Justiça do Trabalho empreendida pela Uber.

Com isso, pretende-se demonstrar o impacto que o uso estratégico da jurimetria pela Uber pode causar, gerando a criação de uma uniformidade artificial na jurisprudência, que é fonte de Direito, para atender aos interesses particulares da empresa, representando uma ameaça para os motoristas inseridos na nova organização do trabalho por meio de plataformas digitais, para o equilíbrio processual entre as partes e sobretudo para a própria autonomia das decisões judiciais.

2 A POLÍTICA CONCILIATÓRIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO

Com o intuito de se demonstrar um dos inúmeros riscos ao qual a política conciliatória da Justiça do Trabalho está atualmente submetida, cuja discussão na presente pesquisa se pretende, torna-se necessário, além de oportuno, o estudo do panorama histórico da conciliação na Justiça laboral, ainda que de forma breve. Tal abordagem se justifica uma vez que torna mais rico o estudo em baila, à medida que o tratamento historicamente dispensado a essa matéria auxilia a compreender a relevância dessa temática ao longo do tempo, além da sua importância para a Justiça do Trabalho, possibilitando, ainda, a compreensão dos riscos inerentes à política nacional de conciliação na Justiça do Trabalho.

2.1 Perspectiva histórica e números da conciliação na Justiça laboral

Nesse cenário, a estratégia comprovadamente adotada pela Uber de conciliar apenas em segundo grau, às vésperas das sessões de julgamento, a depender do órgão colegiado que julgará o feito, cujo *modus operandi* será exposto minuciosamente no capítulo seguinte, põe em evidência um contexto mais abrangente a respeito do tratamento dispensado à conciliação na Justiça do Trabalho, demonstrando a pertinência da abordagem ora realizada.

Realizados tais esclarecimentos, tem-se que a origem da conciliação no Brasil remonta ao período Imperial, nos séculos XVI e XVII, especificamente nas Ordenações Manuelinas (1514) e Filipinas (1603). O livro III, título XX, § 1º, dessas ordenações continha o seguinte preceito: "No início da demanda, o Juiz deverá aconselhar ambas as partes a buscarem um acordo, antes de incorrerem em despesas e alimentarem ódios e desavenças, pois o resultado da causa sempre é incerto" (ALVES, 2008, p. 3). Somente no século XIX, por meio da primeira Constituição Imperial Brasileira, em 1924, que a conciliação recebeu reconhecimento constitucional, conforme estabelecido no artigo 161, que afirmava: "Nenhum processo será iniciado sem que se faça constar que se tentou a reconciliação" (VIEIRA, 2006, p. 2).

No âmbito trabalhista, em 1943, entrou em vigor a Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei n. 5.452, de 01/05/1943), que, em seu artigo 764 e parágrafos,

estabeleceu a obrigatoriedade de buscar a conciliação entre as partes em disputas trabalhistas, tanto individuais, quanto coletivas. A decisão do juiz só seria acionada em caso de falta de acordo (art. 831). Vale ressaltar que, mesmo após a instrução do processo, o juiz deveria propor a conciliação antes de proferir sua decisão (art. 850).

Já a partir dos anos 2000, com a Lei nº 9.958/2000, foi instituída pela CLT a Comissão de Conciliação Prévia, que objetivava facilitar a solução consensual de conflitos nas relações empregatícias, determinando em seus artigos que as demandas trabalhistas deveriam ser submetidas à Comissão de Conciliação Prévia. Posteriormente, em 2010, o Conselho Nacional de Justiça, por meio da Resolução nº 125 estabeleceu a Política Jurídica Nacional de Tratamento dos Conflitos. Em 2016, o Conselho Superior de Justiça do Trabalho aprovou a resolução nº 174, a qual dispôs acerca da instituição da Política Judiciária Nacional de tratamento das disputas de interesses trabalhistas. Ainda, determinou aos Tribunais Regionais do Trabalho a instituição de um Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas, assim como a instituição de Centro(s) Judiciário(s) de Métodos Consensuais de Solução de Disputas (BRASIL, 2016).

Com a Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.467 de 2017 trouxe novos dispositivos acerca da conciliação, por exemplo, a homologação do acordo extrajudicial, conforme versa o artigo 855-B, “o processo de homologação de acordo extrajudicial terá início por petição conjunta, sendo obrigatória a representação das partes por advogado” (BRASIL, 2017).

Nesse cenário, atualmente, para aliviar a sobrecarga e aprimorar o funcionamento do Poder Judiciário, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) adota inúmeras estratégias para incentivar a homologação de acordos. Uma dessas estratégias é a "Semana Nacional da Conciliação", que acontece anualmente desde o ano de 2006, promovida pelo Conselho Nacional de Justiça, onde diversos tribunais, Tribunais Federais, Tribunais do Trabalho e Tribunais de Justiça selecionam os processos nos quais a probabilidade de acordo é maior e convocam as partes envolvidas para participarem ativamente do processo de conciliação.

As campanhas realizadas pelo Conselho Nacional de Justiça têm como objetivo geral a redução da quantidade de processos judiciais em trâmite e a promoção da pacificação geral, o que será oportunamente criticado na presente pesquisa, tendo em vista o foco do Poder Judiciário em ter melhores índices de resolução das demandas judiciais e não em resolver o litígio entre as partes de forma eficaz.

Ainda, com o objetivo de desjudicializar os conflitos, a Comissão Nacional de Promoção à Conciliação do Conselho Superior da Justiça do Trabalho promove anualmente a

chamada Semana Nacional de Conciliação Trabalhista, também com o objetivo de solucionar os litígios, promover e estimular o diálogo entre as partes.

Segundo o CNJ, em relatório intitulado “Justiça em Números”, a Justiça que mais faz conciliação é a Trabalhista, que solucionou 22,1% de seus casos por meio de acordo - valor que aumenta para 37,3% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada. (CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, 2023).

Outra prova cabal desse caráter conciliador da Justiça do Trabalho, com base nos dados do Tribunal Superior do Trabalho, é o fato de que o número de processos resolvidos por meio de acordos, fruto de conciliações, ao longo do ano de 2023, resultou em cerca de 716.041 conciliações homologadas. Já no que tange ao ano de 2024, conforme dados atualizados até abril de 2024, foram homologadas 322.974 conciliações (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2024).

Não obstante, conforme o mais recente Relatório Geral da Justiça do Trabalho até a publicação da presente pesquisa, publicado em 2023 e referente aos números do ano de 2022, foram julgados 3.175.358 processos nas três instâncias da Justiça do Trabalho, sendo que houve conciliação em 44% dos processos na fase de conhecimento, ou seja, cerca de 1.397.157 processos vieram a termo com a homologação de conciliações (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2023).

Os números acima colacionados apontam para um amplo esforço institucional empreendido por diversas esferas do Poder Judiciário há muitos anos, como aponta a abordagem histórica, para que os números de conciliações aumentem e, por consequência, auxiliem na tentativa de “desafogar” o Judiciário.

Ocorre que a estratégia de política conciliatória que vem sendo adotada notadamente pela Justiça do Trabalho por vezes, na prática, não busca resolver os conflitos, mas resolver os problemas do próprio Poder Judiciário, problemas estes que, por sua vez, as partes que acionam o Poder Judiciário para solucionarem suas demandas não têm qualquer culpa, porém são as mais afetadas negativamente.

É esse o contexto da Justiça do Trabalho em que as demandas dos motoristas de aplicativos são ajuizadas, o que desde já auxilia no entendimento da problemática ora debatida. A Uber, e outras grandes empresas, diga-se de passagem, utilizam-se desse cenário para, de forma intencional, manipularem a jurisprudência, a partir de conciliações realizadas de forma estratégica, método que será melhor exposto no capítulo seguinte.

Diante de todo o exposto, não há dúvidas que a Justiça do Trabalho, tradicionalmente, é a Justiça da Conciliação (SCHIAVI, 2017). Porém, é preciso reconhecer o

fato de que, considerando o cenário ora estudado, a conciliação na Justiça do Trabalho também é passível de críticas, cujas falhas do sistema são aproveitadas por grandes empresas, como a Uber, apontando que ainda existem muitos obstáculos a serem superados no sentido de viabilizar uma efetiva prestação jurisdicional aos cidadãos.

2.2 Os entraves verificados na condução da política de conciliação

Embora a conciliação na Justiça do Trabalho apresente inegáveis benefícios, é crucial uma análise crítica dos seus números e impactos. A alta taxa de conciliação, apresentada anteriormente, pode ser vista como um indicador de eficiência e eficácia do sistema, mas também deve ser examinada sob a ótica da justiça material. A conciliação não deve ser um fim em si mesma, mas um meio de alcançar soluções justas e equilibradas para os conflitos laborais.

Vale ressaltar que a conciliação não pode obstar que o processo cumpra a sua finalidade, o que significa que o modo como é realizada deve ir ao encontro da efetividade processual – afirma-se, assim, que a conciliação tem compromisso com a concretização do direito material cuja violação ensejou o ajuizamento da ação. Quando se lida com direitos fundamentais, como os trabalhistas, a questão adquire ainda maior relevo devido às funções estratégicas que esses direitos exercem para a concretização do Estado Democrático de Direito (CASPAR, 2021).

Nesse sentido, um dos principais obstáculos na política conciliatória brasileira, notadamente na Justiça do Trabalho, é o desequilíbrio de poder entre as partes. Muitas vezes, os trabalhadores, especialmente aqueles em situação de vulnerabilidade, como os motoristas de aplicativo na maioria dos casos, podem se sentir pressionados a aceitar acordos desfavoráveis para evitar o prolongamento do litígio. Isso pode resultar em acordos que não refletem uma verdadeira justiça, mas sim uma acomodação imposta pela desigualdade de forças.

Um exemplo prático e rotineiro dessa situação é observar que os termos dos acordos propostos pela Uber não reconhecem a vínculo empregatício. E pior, esse comportamento assume uma dimensão mais grave quando, reconhecido o vínculo empregatício na primeira instância, a Uber firma acordo na segunda instância, momento em que se observa que o "acordo" celebrado contempla cláusula de renúncia de pretensões (e direitos, na medida em que a sentença reconheceu a existência de vínculo empregatício entre as partes). Em casos como esse que, infelizmente, são mais recorrentes do que se imagina, é possível verificar que alguns dos acordos celebrados ocultam grave vício de consentimento determinante de renúncia quanto aos fatos e quantos aos direitos deles decorrentes, pelo que resta desfigurado, por completo, o caráter transacional indispensável à validade do acordo.

Assim, durante o processo de conciliação trabalhista, é possível que o motorista de aplicativo aceite concessões em relação aos seus direitos, seja devido à falta de conhecimento, pressão ou necessidade financeira imediata. Essa situação pode criar um dilema aparente em relação ao princípio da indisponibilidade.

Além disso, outro entrave comumente verificado na política de conciliação brasileira diz respeito à questão da "pressão judicial" para a conciliação. Juízes podem, em alguns casos, priorizar a resolução rápida do conflito em detrimento de uma análise mais aprofundada e justa dos direitos envolvidos. Isso pode levar a uma solução que não satisfaça plenamente as demandas legais e morais das partes.

Nesse contexto, a conciliação, apesar de desempenhar importante papel na Justiça do Trabalho, sendo, em termos quantitativos, muito mais eficiente, precisa ter um real compromisso com a pacificação social, devendo ser preterida todas as vezes que for causar desconstrução do Direito do Trabalho e desprestígio do Judiciário. (ALMEIDA, 2007). Todavia, isso não vem sendo levado em consideração por parte dos magistrados, desembargadores e ministros do trabalho.

Realmente, pode se afirmar que a conciliação é instrumento valioso na resolução de conflitos, porém, como bem aduz Manoel Carlos Toledo Filho há mais de dez anos, “nosso país tem assistido, nos últimos anos, a uma insistente apologia institucional ao instituto da conciliação, como se fora esta verdadeira panaceia para todos os males que afligem o sistema judiciário de resolução de conflitos entre particulares.” (FILHO, 2011). É evidente que, em algum ponto da história, a defesa da conciliação tornou-se maior do que o compromisso do processo e da jurisdição com a efetivação dos direitos trabalhistas.

Assim, não é possível outro entendimento senão o de que, diante da maneira como a conciliação vem sendo conduzida na Justiça do Trabalho, a realidade mostra-se muito diferente do discurso, uma vez que a conciliação não tem se revelado como o melhor meio de solução dos conflitos, principalmente para os trabalhadores. Não se pode ignorar o desserviço que alguns acordos homologados pelo Judiciário Trabalhista têm prestado, na prática, ao Direito do Trabalho no Brasil. Especialmente, aqueles acordos homologados às vésperas de julgamentos nos Tribunais nos casos dos motoristas de aplicativo, conforme será minuciosamente explorado mais a frente.

Nesse sentido, a despeito da estratégia empregada pela plataforma, conforme revelado pela pesquisadora Ana Carolina Reis Paes Leme ainda em 2018 – somente quatro anos após a chegada da empresa no Brasil –, é importante ressaltar que alguns magistrados, por entenderem como prejudicial ao trabalhador e à própria justiça, negaram a homologação de

acordos propostos para evitar a decisão desfavorável ao vínculo empregatício, desdobrando-se, em suas fundamentações, sobre os impactos da tática adotada pela Uber (2018, p. 90).

Cumpre esclarecer que no que diz respeito à questão da não homologação de acordo trabalhista, é válido dizer que, consoante os termos da Súmula nº 418 (TST, 2005), “a homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”, portanto, a despeito das objeções da Uber, revelam-se perfeitamente adequadas as decisões que negam a homologação de acordo na seara trabalhista.

Um exemplo de decisão nesse sentido foi prolatada no bojo do processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 (TRT-3, 2022). Tal decisão trata-se de acórdão no qual o desembargador relator fez duras críticas à atuação da empresa, negando a homologação do acordo nos termos propostos por entender que se tratava de tentativa evitar o reconhecimento do vínculo empregatício para manipulação da jurisprudência, bem como por entender que os termos do acordo impunham ao reclamante que renunciasse a direitos indisponíveis.

Corroborar-se, assim, com o entendimento de Caspar, segundo o qual a análise do cotidiano da Justiça do Trabalho permite concluir, mesmo diante de esforços pontuais de alguns magistrados, que direitos fundamentais indisponíveis são diariamente renunciados e transacionados em prejuízo do trabalhador. Na prática, não existem restrições ao conteúdo dos acordos judiciais, pouco importando a natureza dos direitos envolvidos no conflito (2021, p. 72). Dessa maneira, pode-se afirmar que a conciliação se tornou apenas mais uma peça da engrenagem que transformou o descumprimento das normas trabalhistas em um negócio lucrativo para as grandes empresas.

Considerando o panorama ora apresentado, para garantir que a conciliação cumpra seu papel de forma equitativa, é fundamental fortalecer as estruturas de apoio aos trabalhadores, além de promover a capacitação contínua de juízes para lidarem com as complexidades dos conflitos trabalhistas. Em conclusão, a conciliação na Justiça do Trabalho é uma ferramenta valiosa, mas que requer constante vigilância e aprimoramento para assegurar que os acordos firmados respeitem os direitos fundamentais dos trabalhadores e contribuam para um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado.

3 A LITIGÂNCIA ESTRATÉGICA ADOTADA PELA UBER COM BASE NA JURIMETRIA

Apresentado o cenário da política conciliatória brasileira, cujas falhas auxiliam a compreender a estratégia processual adotada por grandes empresas como a Uber, passa-se a seguir ao cerne da presente pesquisa, qual seja, a estratégia processual utilizada pela

multinacional para manipular a jurisprudência, evitando julgamentos contrários ao seu posicionamento, ao propor acordos na segunda instância.

3.1 O modus operandi utilizado pela Uber

Nesse sentido, ao se analisar a atuação judicial da Uber, é possível verificar que a empresa adota, como uma de suas estratégias de defesa, a proposição de um acordo judicial ao demandante quando está diante de um julgador progressista, mais suscetível ao reconhecimento do vínculo de emprego entre o motorista/reclamante e a empresa/reclamada. No acordo, faz constar a obrigação de pagar, o que abarca diversos créditos trabalhistas, desde que não seja reconhecido o vínculo de emprego. Desse modo, as decisões favoráveis à empresa formam jurisprudência. E as que possivelmente seriam desfavoráveis são evitadas, pois são substituídas, em alguma fase processual, em qualquer instância, por acordos homologados judicialmente (KALIL; FONSECA; ALMEIDA, 2021, p. 196).

Em outras palavras, a Uber se utiliza de uma prática processual metodologicamente organizada: acordos são propostos sem o reconhecimento do vínculo de emprego inicialmente pretendido pelo trabalhador, com liquidez significativa para a persuasão do reclamante em firmá-lo, com vistas a pôr fim às ações sem julgamento do mérito, quando os recursos ordinários interpostos pelas partes são distribuídos para turmas de segunda instância cuja composição julgadora seja, pelo menos em teoria, a favor do vínculo de emprego de trabalhadores via plataformas digitais.

Por outro lado, em Turmas de segunda instância, cujo posicionamento já manifestado pelos integrantes do colegiado apontem para o não reconhecimento da relação de emprego em tais casos, no mesmo sentido da tese defendida pelas empresas, tem-se verificado menor propensão a realizar acordos ou proposições de acordos substancialmente menores.

Tal estratégia revela uma preocupação da empresa com a tendência garantista de parte do judiciário brasileiro, ao qual foi constitucionalmente atribuído o papel de efetivar direitos sociais, inclusive dos trabalhadores, quando violados por setores da sociedade (OVIEDO; SILVA; SANTOS; 2023, p. 03).

No caso da Uber, descobriu-se que há uma atuação sistemática da empresa baseada no uso da jurimetria, por meio da qual são mapeados os órgãos colegiados com a indicação da probabilidade de reconhecimento do vínculo empregatício por cada um. Então, com base nessa métrica, a empresa deixa prosseguir os feitos em que há maior probabilidade de que venha a obter êxito ao passo que propõe acordos nos processos que poderiam ser julgados favoravelmente ao reconhecimento da relação de emprego, o que foi confirmado em Parecer

Jurimétrico do Ministério Público do Trabalho no processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 (TRT-3, 2022), que tramitou na 2ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte (OVIDO; SILVA; SANTOS; 2023, p. 14).

A respeito de tal processo, o parecer jurimétrico apresentado pelo Ministério Público do Trabalho constatou que a Uber estava manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, da seguinte forma: 1) quando a decisão seria contrária à empresa, ela atuava para impedir o julgamento através da celebração de acordos; 2) quando a decisão seria favorável à empresa, deixava o processo transcorrer. Esse artifício gerava um só entendimento, qual seja, favorável à Uber, o que, pela via reflexa, violaria o princípio do juiz natural e a regra da livre distribuição, pois garante que somente os órgãos com entendimentos de acordo com os interesses da empresa produzam decisões sobre a questão.

Nesse caso, o desembargador relator fez duras críticas à atuação da empresa, negando a homologação do acordo nos termos propostos por entender que se tratava de tentativa evitar o reconhecimento do vínculo empregatício para manipulação da jurisprudência, bem como por entender que os termos do acordo impunham ao reclamante que renunciasse a direitos indisponíveis.

Diante disso, a Uber se submeteu às determinações do juízo da 11ª Turma para a homologação do acordo e apresentou nova proposta que reconhecia o vínculo empregatício e garantia o recolhimento das contribuições ao INSS, o que reforça o fato de que a intenção maior da empresa sempre foi evitar acordos que reconhecessem a existência de relação de trabalho, chegando a submeter acordo em que reconhecia o motorista como empregado para evitar a formação de jurisprudência desfavorável.

Com os acordos propostos e firmados, o que ocorre em grande volume até o momento, a Uber vem colhendo o resultado de metodologia processual orquestrada para evitar a apreciação do mérito em processos cujos resultados não seriam potencialmente do seu interesse, fomentando a consolidação de jurisprudência artificialmente construída e amplamente favorável à tese da empresa, o que, de outro lado, lhe serve também de fundamento de defesa em novos processos judiciais.

Os acordos analisados têm sido propostos, em geral, antes do julgamento de recursos ordinários em turmas do Egrégio Regional cuja composição vai no sentido de entender que há vínculo empregatício entre os motoristas e a Uber, o que constitui estratégia manipulatória da jurisprudência trabalhista.

É exatamente aqui que se insere a questão da jurimetria e a sua utilização indevida para manipular a jurisprudência a favor dos interesses da UBER que, ao impedir o exercício

pleno da jurisdição, viola princípios constitucionais processuais, tais como o juiz natural, o devido processo legal, o contraditório, a cooperação, a lealdade e boa-fé. Ainda, distorce o processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, constituindo-se também em abuso do direito de estar em juízo e defender-se pelos meios legais disponíveis.

3.2 Posicionamento da Justiça do Trabalho quanto à utilização da jurimetria no caso da Uber

A jurimetria, ao se dedicar à aplicação de métodos estatísticos ao Direito, utilizando-se 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, normalmente em condições economicamente favoráveis a eles, 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.

Um tema que recentemente entrou em voga com relação à formação da jurisprudência é o da jurimetria e de seus usos no Direito e na formação de entendimentos pelo Poder Judiciário. A jurimetria, de forma geral, é a combinação do Direito com a matemática e a estatística. De acordo com Loevinger, jurimetria é identificação de padrões decisórios que, em determinadas circunstâncias e em certos tribunais, revelam resultados semelhantes e, por meio de correlação de palavras-chave, apontou para a identificação de padrões na prolação de decisões (1949, p. 194).

O trabalho desenvolvido por Loevinger e das ideias que apresentou considera a jurimetria como a aplicação de métodos estatísticos ao direito para “radiografar a realidade do movimento de processos, por meio da coleta, tabulação, apresentação, análise, interpretação, representação gráfica e descrição dos dados coletados, facilitando sua compreensão e interpretação”.

A esse respeito, a jurimetria, em si, não é um problema. Pelo contrário, ela permite analisar e fiscalizar decisões judiciais; identificar as dificuldades do bom andamento dos processos e enfrentar a morosidade da justiça; melhor avaliar, a partir dos cenários jurisprudenciais, a probabilidade de sucesso ao se ingressar com uma ação; construir estratégias processuais com maiores probabilidades de serem bem-sucedidas. A jurimetria pode ter como

objetivo a concretização de normas e instituições, contextualizando no tempo e espaço processos, juízes, partes, decisões. Aqui, o Direito é examinado a partir dos impactos que gera na sociedade.

Uma das decorrências do seu uso é a elaboração de modelos preditivos, em que funções matemáticas aplicadas a um determinado volume de dados permite a identificação de padrões decisórios e do que pode ocorrer. Obviamente, as partes têm o direito de mapear o posicionamento dos magistrados para utilizar as suas decisões de forma a corroborar as teses jurídicas que defendem.

Contudo, não se pode admitir o uso da jurimetria para a manipulação da formação da jurisprudência. Diante desse panorama, observa-se que a jurimetria desenvolvida pela Uber não escapa à percepção acurada do Poder Judiciário, mesmo que sob apreciação individualizada dos casos.

Uma decisão relevante que deixou de homologar proposta de acordo entre a Uber e motorista foi prolatada sob o fundamento de que a empresa usou uma técnica de conciliação estratégica para manipular a jurisprudência trabalhista. A decisão, que talvez tenha sido a mais enérgica acerca das consequências da estratégia de litigância adotada pela Uber, é do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região (2021), prolatada no bojo do processo nº 0011710-15.2019.5.15.0032.

Não obstante entendimento manifestado pelo Egrégio Tribunal, ressalte-se que a 3ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizada em Março de 2022, organizada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), aprovou o Enunciado nº 2, no qual se concluiu que 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.

Como vem sendo defendido por parte dos magistrados, o posicionamento jurisprudencial favorável a si e habitualmente mencionado pela empresa em sua defesa não é fruto do acaso, tampouco da ausência de compreensão da Justiça do Trabalho sobre a metodologia de trabalho desenvolvida pela Uber. Na realidade, o número de decisões favoráveis à empresa tende a ser maior do que o número de decisões desfavoráveis, porque ela adota evidente estratégia de manipulação da jurisprudência por meio da jurimetria, formalizando acordos judiciais que impedem o revolvimento da matéria pelas instâncias judiciais trabalhistas, obstando a formação de posicionamento jurisprudencial que lhe seja contrário.

Outro exemplo da compreensão de parte da Justiça laboral a respeito da temática foi exarado pelo E. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª região, de forma sensível e atenta à necessidade de obstar a pretensão manipulatória da jurisprudência, em razão da postura reiterada da Uber de controlar a jurisprudência, ao impedir a análise do mérito. Expressamente, a 3ª Turma do E. TRT da 11ª Região destaca a necessidade de que a Justiça do Trabalho não pode se curvar diante da tentativa da parte reclamada em camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, disfarçando a existência de dissidência de entendimentos quanto à matéria posta em Juízo, de forma a aparentar que há jurisprudência, praticamente, uníssona, em princípio, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem “apenas” em seu favor. É o que se verifica do fundamentado julgamento do Recurso Ordinário nº 0000416-06.2020.5.11.0011.

O mencionado Acórdão também aborda aspecto muito relevante para compreensão das repercussões da conduta da UBER, que é o desprestígio na análise de um voto extenso e com matéria nova e ainda não pacificada no âmbito dos Tribunais, com dispêndio de recursos públicos e humanos, já há muito escassos no ramo trabalhista do Poder Judiciário, uma vez a prática reiterada de juntar acordos às vésperas do julgamento é, no mínimo, desprezar o trabalho realizado até então.

Considerando o cenário apresentado, por compromisso científico com a verdade, deve-se admitir que os julgados citados infelizmente não refletem, de forma unânime, o entendimento a respeito da temática adotado pela Justiça do Trabalho. Por amor ao debate acadêmico, essencial na construção do saber científico, cumpre trazer a tona o teor da sentença da Ação Civil Pública nº 0010531-94.2023.5.03.0111, em que foram pontuadas algumas percepções acerca do uso da tecnologia aplicada ao Direito e à segurança jurídica dos litigantes.

Na oportunidade, a sentença asseverou que: I) não existe restrição legal quanto ao momento processual da celebração de acordos; II) dentro do *civil law* os precedentes não têm efeito vinculante; III) o uso de dados para a decisão de propor um acordo sempre aconteceu, com maior ou menor refinamento das técnicas e ferramentas empregadas para tal finalidade e IV) traçar estratégias para os processos judiciais é o esperado de qualquer parte diligente.

Nesse sentido, embora a presente pesquisa vá de encontro ao defendido na sentença, cujos termos não se corroboram no estudo em baila, fica demonstrada a instabilidade e a ausência de um consenso acerca da matéria em questão, justificando ainda mais a necessidade de um maior estudo sobre o tema e suas consequências, principalmente, para os trabalhadores.

4 A BANALIZAÇÃO DA FUNÇÃO CONCILIADORA DA JUSTIÇA DO TRABALHO PROVOCADA PELA UBER

A jurisprudência possui uma grande relevância para se assegurar a aplicação de direitos e princípios garantidos no ordenamento jurídico. A esse respeito, é possível afirmar com alguma tranquilidade que a jurisprudência contribui para a pacificação dos conflitos sociais, constituindo um mecanismo de indução do cumprimento espontâneo de normas, uma vez que estabelece o entendimento consolidado dos tribunais sobre determinado assunto.

4.1 Proposição de acordos estratégicos para manipulação da jurisprudência

No caso concreto, a UBER, como estratégia de defesa, busca a celebração de acordos judiciais quando o processo está para ser julgado por um magistrado que, com base na jurimetria realizada pela empresa, figura como mais propenso a reconhecer o vínculo empregatício com o motorista. Assim, celebra-se acordo somente com obrigação de pagar, sem o apontamento sobre a existência da relação de emprego. É o que se tem chamado de litigância manipulativa de jurisprudência.

Dessa forma, as decisões que são favoráveis à tese jurídica da empresa formam jurisprudência e as que poderiam ser desfavoráveis são objeto de acordo, o que cria obstáculos para a prolação de sentenças e acórdãos nesse sentido. Isso permite que a empresa mencione um número expressivo de decisões consoante à sua tese nos processos judiciais em que trabalhador ajuíza requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício – realidade cuja construção é manipulada pela estratégia que adota.

Com isso, a empresa prejudica o papel criativo das decisões judiciais no campo do Direito uma vez que cria uma falsa uniformidade jurisprudencial em questão que poderia se revelar controversa caso todas as ações chegassem a obter uma decisão em segunda instância, o que de certa forma inibe novas decisões contrárias ao interesse da plataforma já que a jurisprudência é fonte secundária de Direito e gera entendimentos em questões com maior caráter interpretativo, como tem se mostrando a questão do vínculo empregatício entre motorista de aplicativo e empresa.

Assim, nota-se que a Uber não inaugurou uma nova prática, no entanto, a estratégia desenvolvida pela empresa revela uma sofisticação do uso da ferramenta com o objetivo de influenciar a formação da jurisprudência em âmbito nacional, o que pode definir o futuro de todos os trabalhadores de plataforma no País, além de ter notoriedade suficiente para influenciar a atuação de outras empresas na esfera judicial. (OVIEDO; SILVA; SANTOS; 2023, p. 14).

A estratégia de proposição de acordos manipulatórios de jurisprudência confere vantagem desproporcional às empresas 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.

Essas condutas não estão passando despercebidas. Em palestra proferida em maio de 2023, em Seminário organizado pela OAB/DF - CLT rumo aos 80 anos: retrospectiva e desafios para o futuro, o Ministro do TST Luiz Philippe Vieira de Melo Filho, denominou de “litigância predatória” a prática, por empresa proprietária de plataforma digital, da realização de acordos antes do julgamento dos processos com receio da alteração da jurisprudência majoritária acerca da natureza jurídica da relação de trabalho entre os trabalhadores e as empresas (a partir de 1h32)¹.

A estratégia adotada pela Uber 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.

4.2 Impactos recaem sobre o elo mais fraco da relação: os trabalhadores

A manipulação da jurisprudência para favorecer os interesses da empresa distorce o processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, na medida que atua para manobrar e bloquear as decisões que reconheçam o vínculo empregatício.

Desse modo, o principal impacto da estratégia adotada pela empresa é na própria esfera de criação de Direito, uma vez que, como exposto, a jurisprudência é fonte secundária.

¹ Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=YBVEwJDd4UA>. Acesso em 07 jul 2023.

Sendo assim, a partir da aparente uniformidade jurisprudencial da matéria é criada uma falsa percepção de que não há divergência, podendo gerar um efeito multiplicador nos julgamentos, evitando a discussão pública da questão e uma possível superação da tese da empresa.

Ademais, para os desembargadores da sexta turma de Campinas, a tática da Uber implica em clara violação ao princípio da paridade de armas, garantido no art. 7º do Código de Processo Civil (BRASIL, 2015), que dispõe “é assegurada 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 [...]”. Tal dispositivo deve ser lido à luz do arcabouço principiológico do direito do trabalho, que garante a Proteção ao Trabalhador como uma das bases da própria Justiça do Trabalho, cabendo a aplicação subsidiária de dispositivo da lei civil para sua proteção.

Assim, nota-se que o primeiro impacto da estratégia adotada pela empresa é na ordem processual, gerando uma disparidade de forças entre as partes haja vista a hipossuficiência do motorista perante a empresa, possuindo o condão de macular o acordo proposto em sua raiz.

Não obstante, o impacto mais grave, caso a Uber continue a empregar tal tática nas demandas ajuizadas pelos trabalhadores, será na ordem social e econômica, pois os motoristas da Uber continuarão a trabalhar assumindo o risco da atividade, nas atuais condições de trabalho – em que, dentre outras coisas, enfrentam jornadas exaustivas motivadas pelo algoritmo da plataforma – e sem direitos básicos como aposentadoria, do auxílio doença em caso acidente, rescisão em caso de desligamento, férias, décimo terceiro salário, FGTS e outras garantias.

Além disso, sobre as fontes do Direito do Trabalho, o art. 8º, da CLT, expressamente prevê que a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirá, conforme o caso, a partir jurisprudência, além de outras fontes secundárias. Assim, a criação de uma aparente uniformidade jurisprudencial sobre uma questão controversa ameaça o próprio poder de decisão dos tribunais, que buscarão orientação em uma fonte de direito que foi manipulada pelos interesses particulares da empresa.

Ainda não é possível mensurar todo o impacto que o uso estratégico da jurimetria pela Uber pode causar, pois o fenômeno está em pleno curso e não há um desfecho claro, mas o que se apresenta até o momento é a criação de uma uniformidade artificial na jurisprudência, que é fonte de Direito, para atender aos interesses particulares da empresa, representando uma ameaça não só para os motoristas inseridos na nova organização do trabalho por meio de plataformas digitais, mas para o equilíbrio processual entre as partes e sobretudo para a própria autonomia das decisões judiciais.

Essa prática realizada pela empresa também faz com que a opinião pública tenha uma perspectiva distorcida a respeito do tema, uma vez que os veículos de comunicação divulgam, por exemplo, que os trabalhadores perdem a maioria das ações no TRT sobre vínculo empregatício, o que não reflete a realidade.

Portanto, percebe-se que essa estratégia da empresa ainda contribui para moldar o entendimento da opinião pública de uma forma muito distorcida e de gerar compreensões superficiais sobre a dinâmica do trabalho via plataformas digitais.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo principal investigar a estratégia processual utilizada pela Uber, baseada em estudos jurimétricos e em proposição de acordos, com o intuito de manipular a jurisprudência a respeito do vínculo empregatício mantido com os motoristas, para se concluir em até que ponto essa estratégia ameaça a própria função conciliadora da Justiça do Trabalho.

Assim, o uso da jurimetria pela empresa fundamenta uma estratégia de litígio que consiste em oferecer acordos caso as ações sejam distribuídas para órgãos colegiados com maiores chances de julgar a favor do motorista, enquanto permite que os processos sigam em juízos mais propensos a decisões favoráveis à empresa. Dessa forma, a Uber consegue obter um número significativamente maior de decisões alinhadas com sua tese.

Diante disso, observou-se, como impacto imediato, conforme as decisões analisadas, que essa estratégia de litígio provoca uma falsa uniformização da jurisprudência, favorecendo os interesses particulares da empresa. Isso evita uma discussão mais ampla no âmbito judicial e público sobre os possíveis fundamentos para divergências de entendimento entre diferentes tribunais.

Um exemplo claro desse fenômeno é a possibilidade de fixação de uma tese vinculante sobre a questão apenas dez anos após a entrada da empresa no Brasil, após um aumento das ações movidas pelos motoristas nos últimos anos. É sabido que a pacificação da jurisprudência sobre matérias controversas no Brasil costuma demorar consideravelmente, de modo que a empresa pode obter grande êxito de maneira relativamente rápida.

Outro impacto observado, no âmbito processual, é a disparidade de condições entre as partes quando a jurimetria fundamenta toda a atuação judicial da empresa. A Uber, dispondo de recursos para antecipar o resultado de uma ação, pode pressionar o trabalhador, que é parte hipossuficiente na relação, a abdicar de direitos que seriam reconhecidos caso a ação seguisse seu curso normal.

No âmbito social e econômico, a estratégia da Uber mantém os trabalhadores de sua plataforma em uma situação de insegurança, pois permanecem à margem dos direitos trabalhistas.

Ainda, é possível constatar que a Uber já está influenciando outras empresas, especialmente outras plataformas digitais que compartilham o mesmo interesse em não reconhecer possíveis vínculos empregatícios com seus trabalhadores, a utilizarem estratégia semelhante. Assim, nada impede que a jurisprudência formada no caso Uber beneficie outras empresas do setor, afetando muitos trabalhadores além dos motoristas da Uber.

Portanto, a conclusão deste estudo é clara: os efeitos do uso estratégico da jurimetria na jurisprudência ainda não podem ser totalmente avaliados, pois estão em desenvolvimento, com a possibilidade iminente de uma tese vinculante, o que dificulta uma avaliação precisa no momento. Contudo, já se observa uma uniformização artificial da jurisprudência nos tribunais regionais do trabalho, tendendo a negar o reconhecimento do vínculo empregatício entre motoristas e a empresa. Isso limita o confronto de argumentos, prejudica o aprimoramento dos fundamentos das decisões e suprime teses favoráveis aos trabalhadores.

Este estudo contribui significativamente para o debate acadêmico e jurídico sobre a conduta praticada pela Uber. Ademais, propõe uma reflexão crítica sobre a estratégia processual utilizada e os seus limites, além dos próprios riscos suportados pela política conciliatória da Justiça do Trabalho que interferem diretamente nas garantias dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Cleber Lúcio de. Princípios de direito processual do trabalho e o exame dos reflexos das recentes alterações do código de processo civil no direito processual do trabalho. In: CHAVES, Luciano Athayde (Org.). Direito processual do trabalho: reforma e efetividade. São Paulo: LTr, 2007, p. 23.

ALVES, Rafael Oliveira Carvalho. Conciliação e Acesso à Justiça. Web Artigos, Portal educacional para envio de artigos. Bahia, 2008. Disponível em: www.webartigos.com/artigos/conciliacao-e-acesso-a-justica/11585/. Acesso em: 18 abr. 2025

BRASIL. Conselho Superior Da Justiça Do Trabalho. Resolução CSJT n.º 174, de 30 de setembro de 2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, [2016]. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=235e3400-9476-47a0-8bbb-bccacf94fab4&groupId=955023. Acesso em: 18 abr. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de

adequar a legislação às novas relações de trabalho, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 18 abr. 2025.

CASPAR, Rafael Chiari. Conciliação trabalhista: quando o sim ao acordo é o não à justiça. Belo Horizonte, MG: Conhecimento, 2021. xvii, 204 p. Originalmente apresentada como dissertação (Mestrado - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2014) ISBN 9786589602057.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Justiça em números 2023. Conselho Nacional de Justiça. [online]. Brasília: 2023. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2023/08/justica-em-numeros-2023.pdf>. Acesso em 18 abr. 2025.

DE LIMA, Alexsandra. JURIMETRIA COMO CONTROLE JURISPRUDENCIAL: DISCUSSÃO SOBRE O CASO UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA. In: LIMA, Francisco Gérson Marques de (org.). Direito do Trabalho: entre o arcaico e o moderno. Fortaleza: Excola Social, 2022. p. 09-34. Disponível em: <https://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2022/05/Direito-do-Trabalho-entre-o-arcaico-e-o-moderno-2022.pdf#page=11>. Acesso em: 18 abr. 2025

FILHO, Manoel Carlos Toledo. A reformulação do processo trabalhista brasileiro desde a perspectiva do direito comparado. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (Coord.). Fênix: por um novo processo do trabalho. São Paulo: LTr, 2011, p. 93.

ITURRASPE OVIEDO, F. J. .; CABRAL SILVA, W.; CUNHA SANTOS, M. L. Jurimetria: Impacto da Litigância Estratégica da Uber na Formação de Jurisprudência sobre Vínculo Empregatício com Motoristas no Brasil. Direito Público, [S. l.], v. 20, n. 107, 2023. DOI: 10.11117/rdp.v20i107.7270. Disponível em: <https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/direitopublico/article/view/7270>. Acesso em: 18 abr. 2025.

KALIL, Renan Bernardi; FONSECA, Vanessa Patriota da; ALMEIDA, Paula Freitas de. ESTRATÉGIAS ADOTADAS POR EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇO VIA PLATAFORMA DIGITAL PARA AFASTAR O RECONHECIMENTO DE VÍNCULOS EMPREGATÍCIOS. In: LEONE, Eugenia Troncoso; PRONI, Marcelo Weishaupt (org.). Facetas do Trabalho no Brasil Contemporâneo. Curitiba: Editora Crv | Unicamp IE, 2024. Disponível em: https://www.eco.unicamp.br/images/publicacoes/Livros/centros-e-nucleos/facetas_do_trabalho_no_brasil_contemporaneo.pdf. Acesso em: 18 abr. 2025.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela via de direitos dos motoristas da Uber. L551d. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade Federal de Minas Gerais, 2018. Disponível em: <http://hdl.handle.net/1843/40138>. Acesso em: 18 abr. 2025

LOEVINGER, L. Jurimetrics: the next step forward. Minnesota Law Review, Journal of the State Bar Association, Minnesota, v. 33, n. 5, abr. 1949; KALIL, Renan Bernardi; FONSECA, Vanessa Patriota da; ALMEIDA, Paula Freitas de. Estratégias adotadas por empresas prestadoras de serviço via plataformas digital para afastar o reconhecimento de vínculos empregatícios. LEONE, Eugenia Troncoso; WEISHAUPT, Marcelo. Facetas do trabalho no Brasil contemporâneo. Curitiba: CRV, 2021, p. 194.

MINAS GERAIS. Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. 11ª Turma. Acórdão no RO nº 0010258-59.2020.5.03.0002. Relator: Antônio Gomes de Vasconcelos. Publicado em: 18 dez. 2022. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/trt-3/1298882960/inteiro-teor-1298882961>. Acesso em: 07 abr. 2025.

OHARA, João Vitor Calabuig Chapina; CARVALHO, Rafaela Teixeira; CARDOSO, Jair Aparecido. Caso UBER: A utilização de acordos extrajudiciais como estratégia de litigância na Justiça do Trabalho. In: Anais do Congresso Internacional da Rede Iberoamericana de Pesquisa em Seguridade Social. 2021. p. 265-287.

SCHIAVI, Mauro. A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1. ed. São Paulo: LTr Editora, 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Conciliações na Justiça do Trabalho. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/jt/conciliacoes>. Acesso em: 15 mar. 2025.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Relatório Geral da Justiça do Trabalho 2022. Tribunal Superior do Trabalho [online]. Brasília: 2023. Disponível em: <https://tst.jus.br/documents/18640430/24374464/RGJT.pdf/f65f082d-4765-50bf-3675-e6f352d7b500?t=1688126789237>. Acesso em: 25 abr. 2025.

VIEIRA, Marina Nunes. Conciliação: simples e rápida solução de conflitos. Disponível em: <http://blog.newtonpaiva.br/direito/wpcontent/uploads/2012/08/PDF-D13-05.pdf>. Acesso em: 25 mar. 2025.