

LITIGÂNCIA MANIPULATIVA DA JURISPRUDÊNCIA E PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRANSPORTE: LEVANTANDO O VÉU DO PROCEDIMENTO CONCILIATÓRIO ESTRATÉGICO

Adriana Goulart de Sena Orsini

Ana Carolina Reis Paes Leme

Resumo: O presente artigo visa demonstrar que empresas de plataformas digitais de transporte se utilizam da celebração de acordos com a finalidade de impedir a formação de jurisprudência reconhecadora de direitos trabalhistas aos seus motoristas e indicar como essa estratégia de litigância foi confrontada em decisões recentes da Décima e da Décima Primeira Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. A conduta processual conciliatória seletiva e estratégica de empresas de plataformas digitais de transporte já fora detectada em pesquisa anterior que resultou em dissertação (LEME, 2018a), afetando, como se demonstrará, a manifestação pública do entendimento dos Tribunais, bem como a celebração de acordos apenas e quando as ações e/ou recursos estavam sob os auspícios de determinados órgão jurisdicionais. Espera-

se, com este trabalho, revelar um problema relativo ao acesso à justiça em face do acesso desigual e outro problema, na própria estrutura da jurisdição como arena democrática de formação dos direitos. Por fim, serão descritas e analisadas as decisões pioneiras do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região que se recusaram a homologar acordos e os efeitos processuais delas decorrentes.

Palavras-chave: Acesso à justiça. Motoristas plataformizados. Litigância Manipulativa.

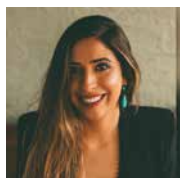
INTRODUÇÃO

O tema do presente artigo é a estratégia de litigância utilizada por empresas de plataformas digitais de transporte, ao celebrarem acordos trabalhistas quando os



Adriana Goulart de Sena Orsini

Pós-Doutora, Doutora e Mestre. Professora Associada III da Faculdade de Direito da UFMG. Membro do Corpo Permanente do PPGD UFMG. Desembargadora do TRT/MG.



Ana Carolina Reis Paes Leme

Mestre e Doutoranda do Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais. Analista judiciário do TRT/MG.

processos, em grau recursal, serão julgados por Turmas e/ou Desembargadores do Trabalho que, conforme predição de resultado por elas realizada, podem vir a reconhecer o vínculo de emprego e/ou direitos trabalhistas em favor de motoristas que trabalham em suas plataformas. Referido problema já fora detectado desde 2018 (LEME, 2018a) com a conclusão de que a finalidade última não era a conciliação em si, como forma de solução consensual dos conflitos, mas sim impedira existência, formação e até mesmo consolidação de jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas aos motoristas, manipulando e obstruindo, assim, a pluralidade de entendimentos jurisdicionais sobre a matéria. Por mais que seja inerente ao processo a atuação interessada das partes, respeitados os limites éticos e deveres de cooperação, o porte dessas empresas, que oligopolizam a atividade, coloca a questão da ausência de paridade de armas entre os litigantes e mesmo do excesso de concentração de poder de influência sobre a atuação do Estado-juiz. Plausível, mesmo, pensar-se em uma distorção do processo democrático de construção e concretização do direito por meio da jurisdição, mediante a capacidade de manipular e obstruir os entendimentos que lhes sejam desfavoráveis. Neste trabalho, pretende-se analisar a atuação recente de duas turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (TRT3) em face da referida estratégia empresarial e as soluções processuais adjudicadas pela Décima e pela Décima Primeira Turmas do TRT3 frente a conciliações celebradas pelas empresas Uber do Brasil Ltda. e 99 Tecnologia Ltda.

A estratégia processual observada será

aqui denominada de litigância manipulativa e busca-se investigar como e em que medida esse agir processual tem o poder de afetar a manifestação pública jurisprudencial plural dos Tribunais e como estes a vêm confrontando. Espera-se, pois, revelar um problema do acesso à justiça na medida em que a litigância manipulativa por meio da tática da conciliação seletiva, podendo alterar a formação plural da jurisprudência, consubstancia um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da jurisdição como arena democrática de formação dos direitos.

Em contrapartida, almeja-se também demonstrar a atuação processual pioneira de turmas do Tribunal do Trabalho Mineiro, ao caracterizarem a realização seletiva de acordos individuais como intento de simular falsa uniformidade jurisprudencial, recusando a sua homologação, e prosseguindo no julgamento de mérito da questão de fundo.

1 O CASO “ARTUR SOARES NETO VERSUS UBER DO BRASIL LTDA”: um primeiro indício.

Um exemplo do que se passou a denominar de litigância estratégica voltada a uma conciliação seletiva é aquele referente ao caso “Artur Soares Neto versus Uber do Brasil Ltda.”¹. Neste caso, o trabalhador ajuizou reclamação trabalhista em face da sociedade de responsabilidade limitada Uber do Brasil, pleiteando, em suma, o reconhecimento do vínculo empregatício com a empresa e o pagamento de direitos trabalhistas básicos.

¹ O processo do autor Artur Soares (0011863-62-2016.5.03.0137) foi disponibilizado no Anexo C de LEME, 2018a.

Alegou o autor que laborava diariamente, em média, de 10 a 11 horas por dia: de segunda a quinta-feira das 15:00/16:00 às 22:00/23:00; e às sextas, sábados e domingos das 15:00/16:00 às 02:00/03:00. Afirmou que recebia aproximadamente o valor de R\$ 504,42 semanais e que, em 21 de novembro de 2016, após cerca de 5 meses laborando como motorista do aplicativo, foi imotivadamente dispensado sem o recebimento de qualquer verba trabalhista. Atribuiu ao valor da causa o montante de R\$ 24.478,81.

Em contestação, a Uber do Brasil afirmou que não é uma empresa de transporte, mas sim de tecnologia, desenvolvedora de um aplicativo que conecta provedores e usuários de serviço de transporte privado sendo, portanto, “a Uber que presta um serviço ao motorista – e não o inverso”.

O juízo de primeiro grau, da 37ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, em sentença proferida em 30 de janeiro de 2017, entendeu que “o conjunto probatório produzido revela a ausência de subordinação do reclamante” para com a Uber, inviabilizando o reconhecimento do vínculo de emprego. Assim, julgou improcedentes os pedidos do autor.

Buscando a reforma dessa decisão, o autor interpôs recurso ordinário em 7 de fevereiro de 2017, requerendo a reforma da sentença de primeiro grau, para que fosse reconhecido o vínculo empregatício. A Uber interpôs recurso adesivo, condicionado ao provimento do recurso do autor, requerendo a extinção do feito em razão da incompetência material da Justiça do Trabalho ou, sucessivamente, pela sua declaração de ilegitimidade passiva.

Em 22 de fevereiro de 2017, os autos foram remetidos ao Tribunal Regional do Trabalho de

Minas Gerais, sendo aleatoriamente distribuídos à primeira turma. Em 20 de março de 2017, a Uber apresentou exceção de suspeição e de impedimento, em face do Relator, Des. José Eduardo de Resende Chaves Júnior. Em relação à suspeição, o acórdão rejeitou a exceção apresentada pela Uber, nos seguintes termos:

É evidente que o relator não pode se responsabilizar por manifestações de terceiro também trazidas aos autos oriundas do referido grupo de estudos. Trata-se de espaço de perfil acadêmico, com a participação plural de magistrados, advogados, professores, pesquisadores, membros do Ministério Público, analistas de sistemas e servidores do Judiciário. Não é despidendo observar que não obstante o advogado do autor não integre o mencionado grupo, duas advogadas das reclamadas fazem parte do mencionado espaço de debate, nomeadamente, as Dras. Ana Pellegrini e Mariana Hatanaka, sendo a primeira, nada mais, nada menos, que a própria Diretora Jurídica dos reclamados. No que concerne à fotografia do magistrado relator estampada na peça de exceção, também trazida à colação pelas advogadas da excipiente, partícipes do mencionado grupo da Escola Judicial, trata-se de expediente bisonho, sem objetivo processual e probatório claro, já que revela apenas sua visita à sede mundial da Uber em San Francisco/EUA, imagem compartilhada no grupo, por mera curiosidade, fato corriqueiro em se tratando de redes sociais. Lamentavelmente o que se deduz é que tal fotografia tem apenas o objetivo de constranger o magistrado em posição informal, que, aliás, é muito própria da iconografia dos meios eletrônicos. (BRASIL, 2017).

No dia 23 de março de 2018, foi juntada aos autos Certidão de Publicação de Pauta, com a informação de que o processo havia sido incluído na pauta de julgamento da sessão ordinária da 1ª Turma designada para o dia 27 de março de 2017, com início às 14:00h. No dia 26 de março de 2017, ou seja, **um dia antes da sessão de julgamento**, foi assinado um acordo entre as partes, proposto pela Uber, no qual estas requereram, de início, a imediata retirada do feito da sessão que julgaria o mérito da questão no dia seguinte.

Neste caso, ora destacado, a sentença do primeiro grau negou o vínculo de emprego, sendo, pois, favorável à Uber. A interposição de recurso pugnando a reforma da decisão para o reconhecimento do vínculo de emprego foi realizada pelo autor. Distribuída a ação trabalhista para o julgamento do recurso à primeira Turma, ao ser intimada da inclusão do processo em pauta de julgamento, a empresa ofertou o acordo no valor postulado pelo trabalhador, acrescido dos honorários advocatícios de seu advogado.

Por meio de instrumento particular de acordo firmado entre as partes com cláusula de confidencialidade, **foi ajustado o pagamento ao reclamante do valor de R\$ 21.000,00 e de R\$2.940,00, a título de honorários**. Observa-se, portanto, que, na prática, **o valor pago ao reclamante é muito semelhante ao valor atribuído à causa na inicial (R\$24.478,81)**, quase que correspondente a um reconhecimento do pedido do autor, contudo, sem que o Tribunal proferisse uma decisão reconhecidora de tais direitos.

O acordo estabeleceu cláusula de quitação nas esferas cível, comercial e criminal, quanto ao objeto do processo, qualquer tipo de reparação a título de danos materiais ou morais e pela extinta relação comercial. No dia

27 de março de 2017, em sessão ordinária da Primeira Turma, foi homologado pela Primeira Turma do TRT3.

Dois pontos chamam a atenção no que toca à consecução da conciliação. Explica-se: o papel do nome/pessoa dos magistrados de 2º grau para a realização ou não do acordo e a inclusão do processo na pauta da sessão de julgamento como o gatilho da conciliação com a retirada do processo de pauta. Estes dois pontos, analisados com a distância temporal que hoje se tem, demonstram que este caso foi um dos primeiros, se não o primeiro indício no TRT da 3ª Região de que a conciliação não se dava nos moldes teóricos relativos à “res dúbia”. A predição dos magistrados e seus julgamentos teria um papel mais importante nestas conciliações do que as condições que geralmente são estudadas na teoria conciliatória.

Ainda uma consideração jurídica sobre o acordo firmado no caso Arthur Soares Neto. Referido acordo foi firmado em valor materialmente superior ao pedido na inicial, deduzidos os honorários advocatícios do procurador do reclamante. À primeira vista, o acordo não é considerado como prejudicial pelas condições individuais estabelecidas. Todavia, no contexto coletivo dos trabalhadores e à formação de jurisprudência em dissenso àquela dominante à época, a conciliação pode ser interpretada como prejudicial, pois o precedente de reconhecimento de vínculo de emprego do motorista apontaria que há campo jurídico para o debate sobre o tema “vínculo de emprego”.

O caso ARTUR configura, assim, o primeiro indício de um intuito de manipulação da jurisprudência por meio da conciliação seletiva. Ao conciliar na forma como acima exposta, a solução adjudicada não foi proferida,

revelando-se, assim, um problema na própria estrutura da jurisdição como arena democrática e plural de formação e conformação de direitos.

2 LEVANTANDO O VÉU DO PROCEDIMENTO²: análise de processos ajuizados por motoristas na Justiça do Trabalho Brasileira em face da Uber até julho de 2018

Em virtude da extensão do território nacional brasileiro, foi realizada pesquisa, inicialmente, nos Tribunais Regionais que dispõem da ferramenta de emissão de certidão eletrônica de ações trabalhistas (CEAT). Após, foram obtidas certidões via e-mail dos Tribunais que se dispuseram a enviá-la pela via eletrônica. Nos TRTs da 4^a, 5^a, 8^a, 14, 16, 19 e 22, apesar de solicitação de informações na ouvidoria, os dados não foram obtidos até o presente momento, em que pese toda a gestão empenhada. Alguns deles informaram que a solicitação deveria ser realizada de forma física, mediante requerimento protocolizado na seção de protocolos. (LEME, 2018a).

Assim, até julho de 2018, foram encontradas 137 demandas individuais de motoristas em face da Uber do Brasil,

2 Já ensinava Rubens Requião nos idos de 1960 que “diante do abuso de direito e da fraude no uso da personalidade jurídica, o juiz brasileiro tem o direito de indagar, em seu livre convencimento, se há de consagrar a fraude ou o abuso de direito, ou se deva desprezar a personalidade, para, penetrando em seu âmago, alcançar as pessoas e bens que dentro dela se escondem para fins ilícitos ou abusivos” (2001, p. 753). Ao relativizar o conceito de pessoa jurídica e de separação patrimonial, dantes absoluto, dando permissão ao magistrado para “furar” o manto da personalidade (piercing the corporate veil – levantando o véu corporativo, expressão de GIFIS, 1994, conforme tradução livre elaborada na tese doutoral de ORSINI, 2006), se mostra possível uma analogia com o procedimento conciliatório, que também precisa ter seu véu perfurado.

com pedido de reconhecimento de direitos trabalhistas, em curso na Justiça do Trabalho, sendo 16 no TRT 1^a Região (RJ), 35 no TRT 2^a Região (SP capital), 64 no TRT 3^a Região (MG), 3 no TRT 7^a Região (CE), 4 no TRT 9^a Região (PR), 01 no TRT 11^a Região (RR e AM), 03 no TRT 12^a Região (SC), 2 no TRT 15^a Região (Campinas, litoral e interior paulista), 02 no TRT 17^a Região (ES), 05 no TRT 18^a Região (GO). Nos TRTs das seguintes regiões: 6^a (PE), 10^a (DF e TO), 13^a (PB), 20^a (SE), 21^a (RN), 23^a (MT) e 24^a (MS) não foram encontradas / informadas ações trabalhistas.

Destas ações em curso, que constam na certidão de ações trabalhistas³, 42 (quarenta e duas) foram julgadas, sendo 4 (quatro) processos com sentença de procedência e 37 (trinta e sete) com sentença de improcedência. A pesquisa nas ações trabalhistas em curso revelou que foram proferidos 16 (dezesesseis) acórdãos e 4 (quatro) acordos foram homologados. Importante esclarecer que a CEAT (certidão eletrônica de ações trabalhistas) não aponta os processos que já se encontram arquivados na data de sua emissão, ou seja, é possível que tenha havido mais ações e mais decisões ou acordos.

Exemplificativamente, foram elaborados gráficos comparativos entre os processos em trâmite do Tribunal Regional do Trabalho da 2^a Região (TRT2) por assunto e a situação geral dos processos no mesmo tribunal, na primeira e segunda instâncias. A divisão foi feita inicialmente por assunto e, posteriormente, pelo andamento processual, como se pode ver

3 As certidões eletrônicas de ações trabalhistas encontram-se disponibilizadas no Anexo B da dissertação de LEME, 2018a.

nos próximos gráficos:

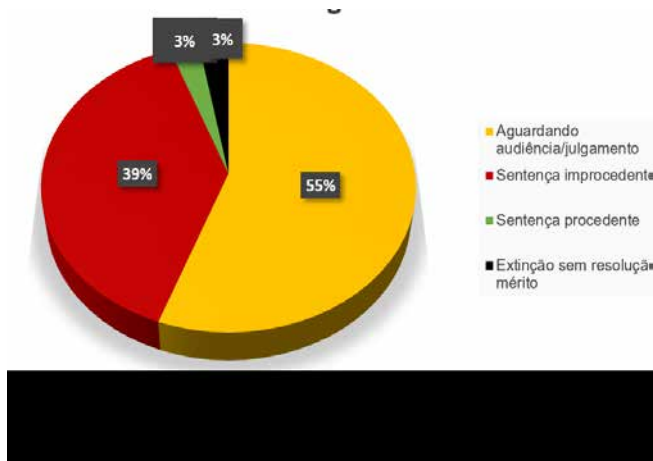


Gráfico 1 – Ações Trabalhistas ativas contra a Uber no TRT2 – por assunto

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Além das temáticas, de um total de 35 (trinta e cinco) processos, 20 (vinte) estão aguardando audiência ou julgamento, 14 (quatorze) foram julgados improcedentes, 01 (um) foi julgado procedente e houve uma extinção:

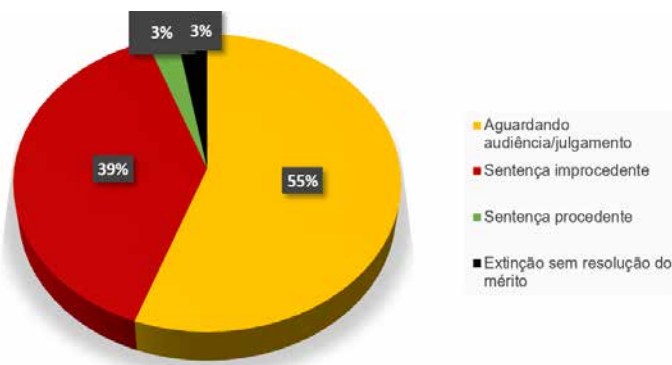


Gráfico 2 – Processos ativos contra a Uber em primeira instância – situação no TRT2

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Na segunda instância, havia 07 (sete) ações aguardando julgamento, 03 (três) conciliações e 02 (dois) acordãos improcedentes:

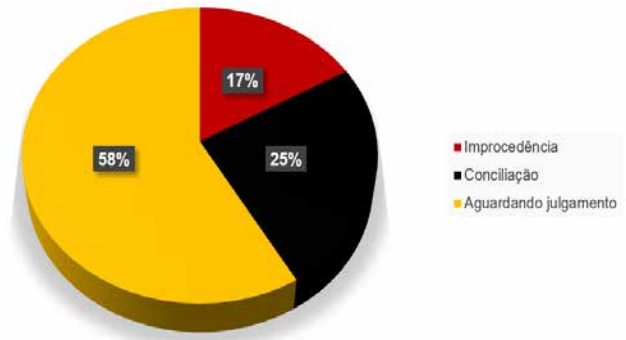


Gráfico 3 – Processos ativos contra a Uber em segunda instância – situação no TRT2

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

A pesquisa de campo⁴ acerca das ações trabalhistas mapeou 35 (trinta e cinco) reclamações trabalhistas em curso ajuizadas no TRT2, ao passo que, no Estado de São Paulo, eram estimados 150 mil motoristas “parceiros” que dirigem para a Uber. Assim, a primeira conclusão que se chegou diz respeito ao baixíssimo o número de ações ajuizadas, em comparação com o elevado número de trabalhadores que dirigem para a Uber. Segundo a própria empresa, em junho de 2018 eram mais de 500 mil pessoas ativas por mês. O diretor-geral da Uber no país, Guilherme Telles, declarou, à época, que:

Desde que começou no Brasil há 3 anos me perguntam quantos motoristas parceiros temos no Brasil. Estamos em um momento tão crítico que a gente vai divulgar esse número. Nossa maior preocupação é que a gente está falando não só dos 17 milhões de usuários brasileiros, mas de mais de 500 mil motoristas parceiros no Brasil que utilizam o aplicativo para gerar renda. (In: RIBEIRO, 2018).

4 Os dados completos da pesquisa de campo encontram-se na dissertação de LEME, 2018a.

Outro dado surpreendente foi o reduzido percentual de decisões que julgaram procedente o pedido de reconhecimento de vínculo de emprego, sendo que a maioria das decisões, de primeira instância, eram, à época, de improcedência.

De modo a exemplificar a corrente contrária, ou seja, aquela em que se reconheceu o vínculo de emprego em 1º grau, destacam-se duas sentenças que foram proferidas por juízes dos TRTs da 2ª e 3ª Região, pois foram precursoras ao tratar do tema em 1º grau.

A primeira análise diz respeito ao TRT da 3ª Região/MG. Trata-se de sentença da lavra do Juiz da 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte Márcio Toledo Gonçalves, que condenou a Uber a registrar o contrato de emprego na CTPS do motorista. Trata-se do processo 0011359-34.2016.5.03.0112⁵. Nestes autos, além das provas nele produzidas, analisou-se, expressamente, os depoimentos colhidos pelo Ministério Público do Trabalho no inquérito civil nº 001417.2016.01.000/6. A plataforma de transporte recorreu ao TRT3. A sentença foi reformada pela sua 9ª Turma, julgando o pedido do recorrido, improcedente. Não houve proposta de acordo nesse processo, mesmo diante de uma sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre o reclamante e a Uber.

A segunda decisão judicial reconhecedora de direitos ao motorista da Uber é a sentença da lavra do Juiz da 13ª Vara do Trabalho de São Paulo, Eduardo Rockenbach Pires, nos autos do processo nº 1001492-33.2016.5.02.0013⁶

5 O inteiro teor deste processo foi disponibilizado no Anexo D de LEME, 2018a.

6 O inteiro teor deste processo foi disponibilizado no Anexo D de LEME, 2018a.

do TRT da 2ª Região/SP. A empresa recorreu ao TRT2. Contudo, após a inclusão do processo em pauta de julgamento na sessão do dia 09 de abril de 2018, foi proposto o acordo, em caráter sigiloso, não disponível para visualização, homologado em 04 de maio de 2018.

Na primeira instância do TRT da 3ª Região em julho de 2018 existiam 66 processos, sendo que 47 estavam aguardando audiência ou julgamento, 17 foram julgados improcedentes, e 02 foram julgados procedentes:

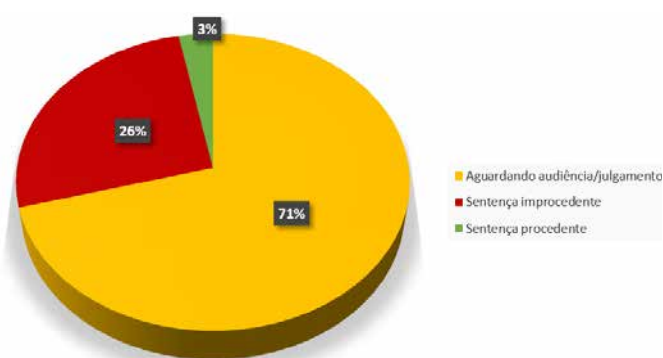


Gráfico 4 – Processos contra a Uber em primeira instância – situação no TRT3

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

No pesquisa realizada nos Tribunais Trabalhistas da 1ª e 2ª Região, observa-se que até julho de 2018 ainda não havia sido proferido um único acórdão sobre o tema com procedência do pedido de reconhecimento da relação de emprego.

No mesmo período, é possível verificar que, no TRT da 3ª Região, todos os acórdãos mapeados foram no sentido de negar a existência de vínculo de emprego entre o motorista e a Uber. O sistema do PJE informava em 19 de junho de 2018 que existiam 03 (três) ações aguardando julgamento, 01 (uma) conciliação e 14 (quatorze) acórdãos julgados improcedentes, conforme representação gráfica abaixo:

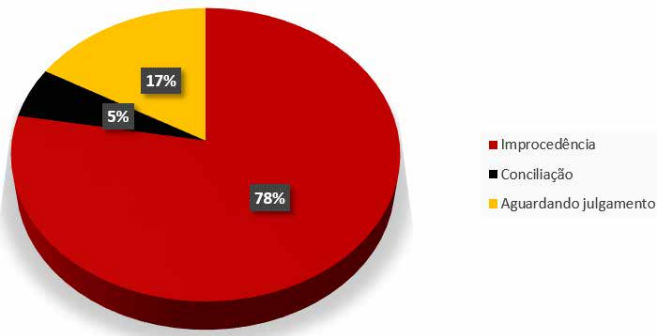


Gráfico 5 – Processos contra a Uber em segunda instância – situação no TRT3

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

De modo a garantir dados para uma análise mais fina, foram consultadas as bases referentes aos processos já arquivados no TRT3, quando foi possível averiguar que existiam 12 (doze) processos em que foram realizados acordos e homologados.⁷

A somatória dos dados obtidos por meio da CEAT com aqueles levantados na consulta de processos arquivados revelou um dado inesperado: de 18 (dezoito) reclamações trabalhistas arquivadas, em 11 (onze) delas foi homologado acordo entre as partes. Somando-se estes 11 (onze) processos já arquivados com o único processo em curso que mostrava acordo homologado, chegou-se ao dado que demonstrava que algo já estava acontecendo no Tribunal do Trabalho de Minas Gerais e a academia ainda não se deu conta. A ausência de jurisprudência contrária aos interesses empresariais em 2º grau se dava por uma conciliação seletiva baseada nas pessoas dos julgadores e não, propriamente, na prova dos autos e risco daí decorrente.

Portanto, o gráfico que efetivamente

⁷ A pesquisa sobre as ações trabalhistas arquivadas foi feita por meio da consulta de processos de terceiros.

demonstra a situação até julho de 2018 é o que se segue, onde resta demonstrado que do total de processos em curso e já finalizados contra a Uber, em 12 (doze) deles houve celebração de acordos e em 14 (quatorze) acórdãos o vínculo de emprego foi julgado improcedente e em nenhum houve o reconhecimento do vínculo.

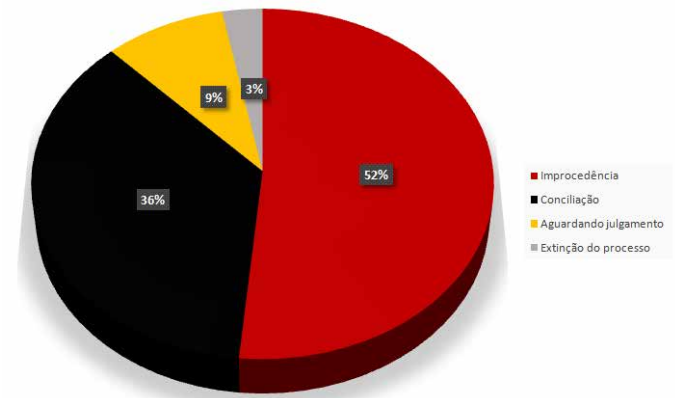


Gráfico 6 – Processos ativos (consulta CEAT) e arquivados (consulta de terceiros) no TRT3

Fonte: as autoras, em reprodução de LEME, 2018a.

Da imagem acima se pode concluir que a jurisprudência do Tribunal Mineiro não é uníssona quanto à inexistência de vínculo de emprego (14 a 1 - gráfico 5) entre a Uber e seus motoristas, sendo, na verdade, dividida ou quase “meio-a-meio” (14 a 12 - gráfico 6).

Indaga-se, diante desse panorama, qual seria, então, a *res dubia* nos processos em que foi pactuada a transação e que não existiu naqueles em que a Uber não ofertou o acordo? Estaria o TRT3 e seus Desembargadores submetido à análise algorítmica da empresa Uber, por meio da predição jurídica?!

No gráfico de número 6, tem-se que dos 12 (doze) processos (em preto no gráfico), onde foram celebrados acordos pela Uber do Brasil Ltda., em 6 (seis) deles os acordos foram pactuados quando o processo se encontrava

em fase recursal e sentença havia sido de improcedência.⁸

Importante esclarecer que não é de fácil acesso o conteúdo desses acordos, tendo em vista que, em sua maioria, são documentos sigilosos. Aliás, tal sigilo é fato que causa estranheza, porque os processos trabalhistas são, em regra, públicos.

Por outro lado, é possível dizer que há afronta ao princípio da publicidade e da transparência no tocante à conciliação, pois as decisões em que não há reconhecimento de vínculo são públicas, todavia, os acordos não.

Do caminho que foi percorrido desde a primeira hipótese da pesquisa em 2018 até o agir deliberado voltado a não formação de jurisprudência reconhecidora de direitos trabalhistas, percebeu-se a necessidade de aprofundamento de análises de dados, além do lapso temporal (2018-2020). É que o recorte temporal no ano de 2018 não era tão extenso, mas dois anos se passaram e era preciso retomar o caminho com novos dados.

Em 2018, o gráfico 6 demonstrou existir um agir estratégico diferente do agir empresarial de várias outras empresas e empregadores em juízo no tocante a conciliação. Normalmente, a res dúbia e as propostas de acordo ocorriam antes da sentença, geralmente em audiência, com a presença dos advogados e das partes, propostas estas avaliadas e ofertadas face ao risco do caso concreto e/ou pelas provas existentes nos autos e não em face do órgão jurisdicional e/ou dos magistrados de 2º grau que faria (m) a reanálise de fatos e provas após a sentença de 1º grau face a interposição de recurso ordinário, recurso este interposto por

8 Seis destes acordos na íntegra foram disponibilizados no Anexo C de LEME, 2018a.

qualquer das partes, aliás.

Para melhor analisar a questão, necessário indicar as premissas da ferramenta que mais vem sendo utilizada nessa estratégia, a conciliação.

3 TEORIZANDO A CONCILIAÇÃO: requisitos essenciais e a homologação pelo Magistrado Trabalhista⁹

Os chamados requisitos essenciais de existência da conciliação são: convenção das partes; reciprocidade das concessões; incerteza (subjetiva) a quem pertence o direito (*res dubia*); incerteza sobre o resultado do processo (*res litigiosa*); e direitos patrimoniais de caráter privado. Por sua vez, os requisitos de validade da conciliação são: capacidade; licitude e possibilidade do objeto (não pode ser fraudulento, atentatório aos cofres públicos, fraudar direitos de terceiros, atentar contra a ordem pública, direitos “fora do comércio” – v.g. alimentos futuros, salários, bens públicos); forma prescrita ou não defesa em lei.

A homologação do acordo judicial trabalhista é ato do juiz em um processo judicial (*lide*). É o endosso necessário do Estado, conferindo validade à avença. Na conciliação judicial, nada impede que o trabalhador e o empregador avencem cláusulas, sem com isso implicar em nulidade necessária. O caráter cogente da norma ou a sua inderrogabilidade não implicam, necessariamente, na absoluta impossibilidade de disposição de direitos (art. 334, §11º, do CPC/15 c/c art. 769 da CLT).

9 Este capítulo tem sede em pesquisas e estudos da Profa. Dra. Adriana Goulart de Sena Orsini, tanto na UFMG quanto na ENAMAT/TST, desde o ano de 2007. Cf.: ORSINI, 2007.

Quando a transação ocorre perante o Estado, o princípio da utilidade social prepondera. O Estado entende que é melhor, politicamente, terminar a lide e que, assim celebrada, a transação não serviu como um instrumento para a derrogação de institutos básicos.

A transação judicial, pois, está dentro do sistema de legislação social, na medida em que concilia a necessidade de segurança dos negócios jurídicos com a necessidade de tutela da ordem econômica e social. Por conveniência de política legislativa, homologar (que é o que sempre ocorre com a transação judicial) é tornar o ato que se examina semelhante ao ato que devia ser o que se tem por modelo ou ideia. Pode ser ficção jurídica, mas é de política legislativa.

A existência da homologação é dita como suficiente para o controle da legitimidade do ato negocial. E, desta forma, resolve-se o aparente impasse – estabilidade nas relações jurídicas e indisponibilidade de certos direitos ou realização destes. Quando o Juiz homologa o acordo (dá o seu aval), ele está praticando um verdadeiro ato jurisdicional (“sentença de homologação”, para alguns) que inclusive põe fim ao processo, extinguindo-o com resolução de mérito – art. 487, III, b, do CPC/15 -, possibilitando seja reconhecida a coisa julgada (art. 831, parágrafo único, da CLT) e sua execução judicial (art. 876 da CLT).

Ao juiz, incumbe verificar, além da regularidade formal do ato, também o seu conteúdo, notadamente no que tange a sua conveniência para as partes; deve velar para que a conciliação celebrada, sob sua orientação, se constitua um ato eficaz para a produção dos efeitos queridos pelas partes. Por outro lado, o magistrado deve negar homologação ao

acordo: que infrinja as normas de proteção e prejudique o empregado; que imponha ônus excessivo ao empregador, resultando em graves dificuldades para o seu cumprimento; que contenha prestações sucessivas de alongada extensão e/ou de difícil acompanhamento e que traga em si o germe de outras disputas; – que valha para as partes alcançar fim defeso em lei (arts. 139, III, e 142 do CPC/15).

Nesse contexto, o Juiz do Trabalho não é mero observador do que as partes pretendem fazer no e do processo. Ele participa ativamente do processo, imprimindo diretrizes consentâneas aos fins da jurisdição. Por isso, o Magistrado Trabalhista não é um mero espectador e, como já se disse, não é um homologador “passivo” do acordo, mas sim o protagonista, o ator ativo para o desenvolvimento da cultura voltada a paz por meio dos “bons ofícios” e da “persuasão”.

A jurisdição não se destina a cercear a conciliação, mas a garantir que os escopos magnos da tutela jurisdicional sejam atingidos, com a justa composição da lide e o respeito à Justiça, em todos os seus termos. No momento em que eles sejam ofuscados, caberá ao Juiz intervir no conteúdo do acordo, redirecionando para obtenção dos valores superiores, respeito às normas de ordem pública, às contribuições legais incidentes – sociais e tributárias. Portanto, sempre que ocorrer um desvio de finalidade, constituir-se-á para o magistrado o indeclinável dever de penetrar no âmago do ajuste, examinando-o em seu aspecto intrínseco.

Em poucas e importantes palavras: a composição das partes não é um fim em si mesmo, não ensejando a homologação incondicional pelo Juiz. Não há direito líquido e certo das partes de chancela judicial à avença apresentada. A razão é singela: os requisitos

que emprestam validade à conciliação deverão ser sempre avaliados para que a conciliação seja homologada pelo Judiciário.

A participação do Estado na resolução do conflito existente entre os litigantes é de grande valia, pois, apesar de não garantir, como já se salientou anteriormente, a autenticidade da manifestação de vontade das partes, confere legitimidade quanto à efetiva quitação das verbas conciliadas.

PIMENTA (2001) cujos ensinamentos continuam extremamente atuais, afirma:

Ao Juiz do Trabalho compete a solução de conflitos que apesar de individuais, têm origem e repercussão de amplo significado social, cujo conteúdo corresponde em boa parte a direitos indisponíveis, e diante do qual se defrontam partes que na maioria das vezes são profundamente desiguais do ponto de vista econômico, social e cultural. Não é toda e qualquer conciliação judicial que se deseja, portanto não se pode querer um acordo a qualquer preço – isto é, aquele que tenha, em seu conteúdo, a injustiça travestida de justiça ou que implique em lesão a direitos públicos ou privados de natureza indisponível. (grifou-se).

4 MUDANÇAS NA INTERPRETAÇÃO: a não homologação de acordos pela 10ª e 11ª Turmas do TRT da 3ª Região

Embora a estratégia de litigância manipulativa da jurisprudência pela conciliação seletiva nos processos de motoristas de plataformas não viesse recebendo reação reprobatória dos tribunais do trabalho, mais recentemente vem se iniciando uma linha

pioneira a dar-se conta da relevância das questões aí envolvidas. A não homologação de acordos na 10ª e na 11ª turmas do TRT3 será analisada neste tópico, como forma de demonstrar a existência de mudanças na compreensão dos tribunais que até aqui não se opunham à estratégia processual das plataformas.

4.1 Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002 (11ª Turma)

Nesse processo (0010258-59.2020.5.03.0002), em que litigavam “Rodrigo de Almeida Macedo *versus* Uber do Brasil Ltda”, a sentença foi de improcedência, sendo recorrente, portanto, o reclamante. As partes apresentaram petição de acordo em 17/11/2020, um dia antes do dia da sessão de julgamento, às 15h20, requerendo a retirada do processo de pauta de julgamento para a homologação do acordo.

A matéria estava afeta à competência monocrática do Desembargador Relator, pois compete ao Relator “dirigir e ordenar o processo no tribunal, inclusive em relação à produção de prova, bem como, quando for o caso, homologar autocomposição entre as partes” (art. 932, inciso I, do CPC).

O Regimento Interno do TRT3 dispõe que cabe ao Relator ordenar e dirigir os processos que lhe sejam distribuídos, até a redação do acórdão e, em relação aos processos ainda não incluídos em pauta, determinar a devolução dos autos ao juízo de primeira instância, para decisão sobre o pedido de homologação de acordo (art. 140, inc. V e XIV RITRT3).

Considerando que a petição de acordo foi apresentada menos de 24 horas antes do

horário da sessão de julgamento e o prazo para o despacho é de cinco dias (art. 226, I, CPC c/c art. 769, CLT), com base nas premissas que orientam as políticas de administração de justiça em curso no Poder Judiciário brasileiro, o Relator considerou temerária a apreciação do pedido em prazo tão exíguo.

No tocante ao mérito e trazendo à baila o uso estratégico do processo com o objetivo de transparecer a situação descrita desde 2018, fundamentou o Desembargador Relator:

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

a justiça, impedindo o fluxo natural da jurisprudência e a configuração da pluralidade de entendimentos para que, enfim, as instâncias competentes possam consumir o posicionamento definitivo sobre a matéria.

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

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

As políticas de administração da justiça nacional têm enfatizado intensamente ações institucionais e interinstitucionais no sentido de conferir tratamento adequado dos conflitos, no que se inclui o fomento aos meios

consensuais, judiciais e não judiciais, de resolução dos conflitos. Uma profunda transformação paradigmática se verifica na administração da justiça, atualmente. Incumbe aos Tribunais interagir com as demais instituições do sistema de justiça, com as universidades, com instituições, sindicatos e atores da sociedade, com vistas à construção de programas de prevenção, solução consensual dos conflitos. Capítulo especial, diz respeito aos litígios massivos/repetitivos como o que se afigura nestes autos.

Visa-se primordialmente realizar a justiça e melhorar a qualidade da administração da justiça, e, secundária e estrategicamente, tornar o poder judiciário, mais célere e mais eficiente na garantia da efetividade da ordem jurídica, mediante a redução das elevadas taxas de congestionamento, especialmente em situações em que tal fato é desnecessário e resulta de eventual estratégia de qualquer das partes. Nesse sentido, cabe lembrar a Resolução 174/2016 (CSJT) que institui no âmbito da Justiça do Trabalho a política de tratamento adequado dos conflitos por intermédio dos Núcleos Permanentes de Métodos Consensuais de Resolução de Disputas e dos Centros Judiciários de Métodos Consensuais de Solução de Disputas. Na mesma perspectiva, visualiza-se a Meta 09 da Estratégia do Poder Judiciário Nacional que integraliza a Agenda 2030 (ONU) ao Poder Judiciário por meio de medidas de prevenção de litígios e de judicialização que, no âmbito deste Tribunal, institucionaliza-se através do Programa de Administração de Justiça Consensual, pelo qual se instauram procedimentos de diálogo para diagnóstico e concertação interinstitucional com empresas cuja atividade constitui-se como foco de

demandas massivas com objetivo de alcançar solução sistêmica e consensual para tais casos.

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

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

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

“O Reclamante e a Reclamada, através

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

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

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

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

“As partes reconhecem expressamente a inexistência de vínculo de emprego entre si, bem como a inexistência de prestação de serviços, em favor da

reclamada ...” (Cláusula 4ª, 4.3).

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

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

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

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

Nestes termos, é relevante a transcrição literal do Parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho (ID

8239450), nestes autos:

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

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

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

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

entre as partes.

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

Esclareça-se, enfim que, definitivamente, não se tem o intento de obstaculizar a consumação do acordo celebrado pelas partes, mas tão somente explicitar questões diretamente relacionada às políticas de administração da justiça e de tratamento adequado dos conflitos, dada a especificidade do caso vertente. (BRASIL, 2020a).

Do corpo do voto acima é possível destacar a menção à existência de pesquisa jurimétrica feito pelo Parquet no tocante às Turmas do TRT3, bem como em quais delas os acordos costumam ser propostos, nos moldes já descritos de forma anterior neste mesmo artigo.

Importante frisar que o Ministério Público do Trabalho realizou pesquisa feita por meio

do CEAT da E. JT envolvendo a 3ª Região e encontrou processos em curso relacionando a Uber do Brasil Ltda como empresa-reclamada em 279 processos. E verificou a existência de proposta de acordo conforme listagem¹⁰ abaixo compilada:

NÚMERO DO PROCESSO DISTRIBUIÇÃO
GRAU ACORDO

0011075-63.2019.5.03.0001 10 Turma
AI EM RR NÃO

0010921-45.2019.5.03.0001 06 Turma
AI EM RR NÃO

**0010468-13.2020.5.03.0002 01 Turma
2 Grau SIM**

**0010432-68.2020.5.03.0002 04 Turma
Gab.09 2 Grau SIM**

0010385-94.2020.5.03.0002 2 VT - BH/
MG 1 Grau NÃO

**0010258-59.2020.5.03.0002 11 Turma
2 Grau Tentativa de acordo**

**0011551-69.2017.5.03.0002 04 Turma
Gab.09 2 Grau SIM**

0010614-59.2017.5.03.0002 02 Turma
AI EM RR NÃO

0010756-55.2020.5.03.0003 03 VT -
BH-MG 1 Grau NÃO

0010716-73.2020.5.03.0003 03 VT -
BH-MG 1 Grau NÃO

0010700-22.2020.5.03.0003 03 VT -
BH-MG 1 Grau NÃO

0010569-47.2020.5.03.0003 03 VT -
BH-MG 1 Grau NÃO

**0010354-71.2020.5.03.0003 4 Turma
Gab.09 2 Grau SIM**

0010703-11.2019.5.03.0003 02 Turma
2 Grau NÃO

0010728-84.2020.5.03.0004 04 VT-BH/
MG 1Grau NÃO

0010641-31.2020.5.03.0004 04 VT-BH/
MG 1Grau NÃO

0010612-78.2020.5.03.0004 04 VT-BH/
MG 1Grau NÃO

0010578-06.2020.5.03.0004 04 VT-BH/
MG 1Grau NÃO

0010468-07.2020.5.03.0004 04 VT-BH/
MG 1Grau NÃO

0010911-89.2019.5.03.0004 06 Turma
veio 4VT - 2 Grau NÃO

0010458-94.2019.5.03.0004 10 Turma
veio 4VT 2 NÃO

0010581-55.2020.5.03.0005 5 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010566-86.2020.5.03.0005 5 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010351-13.2020.5.03.0005 5 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0011005-34.2019.5.03.0005 5 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010831-25.2019.5.03.0005 9 Turma 2
Grau NÃO

0010663-83.2020.5.03.0006 6 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010352-92.2020.5.03.0006 6 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010934-29.2019.5.03.0006 6 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010636-97.2020.5.03.0007 7 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010107-78.2020.5.03.0007 9 Turma
2Grau NÃO

0010604-89.2020.5.03.0008 8 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

**0010529-50.2020.5.03.0008 1 Turma
Gab.29 2 Grau SIM**

0010031-51.2020.5.03.0008 8 VT-BH/
MG 1 Grau NÃO

0010711-41.2017.5.03.0008 SEGREDO
DE JUST. 1 Grau

0010763-29.2020.5.03.0009 9 VT-HB/
MG 1 Grau Não

0010554-60.2020.5.03.0009 9 VT-HB/
MG 1 Grau Não

0010506-04.2020.5.03.0009 2 Turma
Gab.46 2 Grau Não

0010263-60.2020.5.03.0009 9 VT-HB/
MG 1 Grau Não

0010262-75.2020.5.03.0009 9 VT-HB/
MG 1Grau Não

0010980-09.2019.5.03.0009 10 Turma

10 Tabela contida no parecer ofertado pelo MPT nos autos no Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002.

2 Grau Não
0010834-65.2019.5.03.0009 06 Turma
2 Grau Não
0010736-43.2020.5.03.0010 10 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010602-16.2020.5.03.0010 10 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0011031-17.2019.5.03.0010 10 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010664-53.2020.5.03.0011 11 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010663-68.2020.5.03.0011 11 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010643-77.2020.5.03.0011 11 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010639-40.2020.5.03.0011 11 VT-BH/
MG 1 Grau Não
0010630-78.2020.5.03.0011 11 VT-BH/
MG 1 Grau Não

A pesquisa aponta a oferta de acordos nos processos em que houve interposição de recurso ordinário e que foram distribuídos para determinadas Turmas do Tribunal Mineiro, como a **Primeira, a Quarta e a Décima Primeira Turmas, conforme listagem acima**, demonstrando que a predição é feita em relação à atuação de órgãos e julgadores. A predição, em si, pode não ser problemática, desde que os dados alcançados sejam disponíveis a todos e de forma indistinta. Todavia, uma predição realizada por legal e/ou *law techs* por meio de super computadores que lidam com o chamado “big data”, ou seja, onde poucos têm acesso e com acesso face a possibilidade de arcar com custos altos de tais predições, a situação torna-se um problema. A conciliação realizada em face da res dúbia direcionada a todo ou, ao menos a maioria dos processos, por meio de uma análise criteriosa do risco do processo e das provas é uma conciliação. E esta, muitas empresas realizam diuturnamente nos tribunais do Brasil

inteiro. Um ponto a ser alertado e/ou pensado de forma séria no Poder Judiciário brasileiro é a livre predição e captura de dados que hoje é feita nos sites do Judiciário, pois predição pode vir a ser proibida, como ocorreu na França¹¹ (ORSINI, 2020).

Para demonstrar que a estratégia é adotada por outra plataforma de transporte e não apenas pela Uber, serão analisados processos relativos à 10ª turma, em que se verificou a atuação em litigância manipulativa pela empresa 99 Tecnologia Ltda.

4.2 Processos nº 0010519-21.2020.5.03.0003; 0010569-11.2020.5.03.0112; 0010583-13.2020.5.03.0009; 0010645-35.2020.5.03.0015 (10ª Turma)

Em 15 de dezembro de 2020, a Décima Turma do TRT3 também deixou de homologar os acordos apresentados em todos os processos acima citados. O fundamento para a não homologação foi o de que os acordos continham cláusula de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de renúncias e a impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, além de mencionar expressamente a inexistência de vínculo empregatício, ou seja, entrando no mérito propriamente dito.

Passa-se a analisar detidamente cada um desses processos.

No processo em que litigam “Raphael dos Santos Brey Gil e 99 Tecnologia Ltda” (0010519-21.2020.5.03.0003), a sentença foi de procedência, sendo recorrente, a 99 Tecnologia.

11 Mais informações sobre o assunto da proibição da predição na França podem ser encontradas no artigo de ORSINI, 2020.

Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 30.715,71. A sentença reconheceu o vínculo de emprego e condenou a empresa 99 Tecnologia a proceder à anotação da CTPS da reclamante, fazendo constar admissão em 12/03/2018, função de Motorista, salário mensal de R\$ 2.000,00 e saída em 07/04/2020, observada a projeção do aviso prévio de 33 dias, além do pagamento de direitos trabalhistas. Houve recurso da empresa e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

Por sua vez, no processo em que litigam “Wagner Luiz Pereira e 99 Tecnologia Ltda” (0010569-11.2020.5.03.0112), a sentença foi de improcedência, sendo recorrente, portanto, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “aderiu aos termos e condições da reclamada 99 Tecnologia Ltda. iniciando as atividades em 12.03.2018, tendo sido bloqueado em 05.03.2020, e até o momento não teve nenhum direito trabalhista reconhecido”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 28.638,36. O motorista recorreu ao Tribunal e após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

No mesmo sentido do anterior, no processo em que litigam “Alex Julio Anacleto e 99

Tecnologia Ltda” (0010583-13.2020.5.03.0009), a sentença também havia sido de improcedência, sendo recorrente, portanto, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “iniciou as atividades em 05.10.2017 e foi dispensado em 07.06.2020”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 27.792,57. O motorista recorreu ao Tribunal e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo idêntica às já descritas no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

E, no processo em que litigaram “Wesley Souza Silva e 99 Tecnologia Ltda” (0010645-35.2020.5.03.0015), a sentença também havia sido de improcedência, sendo recorrente, pois, o motorista. Na petição inicial, o autor informou que “iniciou as atividades em 10.11.2018 e foi dispensado em 12.02.2020”. Formulou pedidos e atribuiu à causa o valor de R\$ 26.672,29. A sentença, da mesma forma, não reconheceu o vínculo de emprego. O motorista recorreu ao Tribunal e, após o envio do processo à pauta de julgamento, as partes anexaram petição de acordo novamente idêntica, no valor de R\$ 12.000,00, sendo R\$ 10.000,00 para o trabalhador e R\$ 2.000,00 para o seu patrono.

Na sessão de julgamento que julgou todos estes processos, em 15 de dezembro de 2020, a Décima Primeira Turma do TRT3 deixou de homologar os acordos apresentados pela 99 Tecnologia e pelo reclamante, assim como havia feito a Décima Primeira Turma com relação ao processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002, em que litigavam “Rodrigo de Almeida Macedo versus Uber do Brasil Ltda”.

Considerou-se o fato de a petição de acordo ter sido anexada no PJe após o processo já estar incluído em pauta para a sessão de

juízo. E o fundamento da Décima Turma foi o de que “o acordo contém cláusula de quitação plena, rasa e geral da relação havida entre as partes, além de eventuais renúncias e impossibilidade de quaisquer ações judiciais futuras, mencionando de forma expressa a inexistência de vínculo empregatício”¹².

No mérito, por maioria de votos, a Décima Turma negou provimento ao recurso referente ao processo 0010519-21.2020.5.03.0003, mantendo-se a sentença que reconheceu o vínculo de emprego entre o motorista e a 99 Tecnologia Ltda e deu provimento aos recursos ordinários interpostos nos processos 0010569-11.2020.5.03.0112, 0010583-13.2020.5.03.0009 e 0010645-35.2020.5.03.0015, reformando as sentenças de 1º grau para reconhecer o vínculo de emprego entre as partes. Percebe-se que, nos casos acima, a não homologação ocorreu por questões afetas aos requisitos do acordo judicial, consoante teorizado acima.

4.3 Algumas considerações sobre as não homologações dos acordos pelas 10ª e 11ª Turmas

De todas as decisões acima apresentadas, é possível perceber mudança de interpretação no tocante à homologação dos acordos entre motoristas e plataformas de transporte. No processo tratado no item 4.1. acima há, por parte do Desembargador Relator, expressa menção ao que está por debaixo do véu, demonstrado de forma detalhada por meio pesquisa realizada pelo Ministério Público do

Trabalho da 3ª Região. Nos processos referidos no item 4.2., a Décima Turma não homologou os acordos em face dos requisitos da conciliação trabalhista e não por reconhecer uma litigância estratégica. Neste caso, há fundamentação da não homologação nas cláusulas do acordo em si.

Não se está dizendo, nem se poderia dizer, que acordos não podem ser homologados e que as condições e elementos de validade não se encontram presentes, consoante análise e homologação por outros magistrados e outras turmas.

O que se buscou tratar foram os fatos que decorrem dos autos de processos judiciais citados e/ou analisados e as soluções diversas que magistrados e Turmas realizaram nestes últimos anos. Não há um único entendimento a propósito do tema e a jurisprudência está sendo construída e, portanto, deve ser realizada da forma mais ampla, participada, plural e democrática, possível, até porque o magistrado possui o livre convencimento motivado a partir da prova dos autos.

Mesmo as decisões de 2º grau que devolvem os autos ao 1º grau para a análise do acordo proposto pelas empresas de plataformas de transportes estão a demonstrar que existe risco às partes e que a jurisprudência no tema não é unívoca. E na transação, sabe-se, é mister a *res dubia*.

Assim sendo, é possível perceber que, seja por um ou por outro motivo, a conciliação seletiva, bem como a tentativa de manipulação da jurisprudência trabalhista no Brasil em um único sentido, vêm sendo enfrentadas, com argumentos que merecem estudo e a

12 (BRASIL, 2020b); (BRASIL, 2020c); (BRASIL, 2020d); (BRASIL, 2020e).

compreensão da comunidade jurídica brasileira.

4 CONCLUSÃO

Objetivou-se, com este trabalho, revelar um problema do acesso à justiça, na medida em que empresas como a Uber e 99 tem se utilizado de estratégia voltada para a conciliação seletiva, que é aquela que se afigura quando a empresa propõe acordos em processos que são distribuídos para determinados órgãos jurisdicionais onde, por meios preditivos, avalia a possibilidade de produção de jurisprudência plural em relação aos direitos trabalhistas de motoristas de plataformas de transportes.

Foram analisados processos trabalhistas desde 2018, especialmente no TRT da 3ª Região, de modo a verificar como as conciliações estão ocorrendo e a resposta dos órgãos de jurisdição, em especial a 10ª e a 11ª Turma, face a não homologação dos acordos celebrados pelas partes e os motivos que levaram a tal solução processual.

Ao conciliar apenas nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo, não pela prova dos autos, mas sim, pela unidade jurisdicional ou pelo magistrado Relator em 2º grau, a empresa dirige a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central (existência ou não de relação de emprego), consoante a literatura jurídica e acadêmica tem demonstrado. Há, portanto, um acesso desigual à justiça e um problema na própria estrutura da formação da jurisprudência como arena democrática de formação dos direitos.

Todavia, começa a despontar no cenário jurídico mineiro, entendimentos que ou levantam o véu do procedimento estratégico

empresarial, bem como aqueles que entendem que a homologação deve ser obstada face a inexistência de requisitos essenciais para tal.

A atuação processual das empresas de transporte por plataforma e seus motoristas, bem como os aspectos jurídicos que circundam o seu agir, merecem a contínua pesquisa e elástico do campo territorial e jurisdicional, de forma que estratégias de litigância manipulativa, bem como o procedimento conciliatório seletivo por órgão de jurisdição, mereça pelas Cortes brasileiras a atenção que se faz necessária.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. 33ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte. *Sentença processo nº 0011359-34.2016.5.03.0112*, publicada em 13/02/2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Jurisprudência do TRT-MG sobre Uber. Notícias Jurídicas. *TRT 3 Website*, 16 mar. 2018. Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/jurisprudencia-do-trt-mg-sobre-uber>. Acesso em: 20 dez. 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 0011863-62.2016.5.03.0137*. Exceção de Suspeição. 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. *Processo nº 0010519-21.2020.5.03.0003 (RORSUM)* Recorrente: 99 tecnologia Ltda. Recorrido: Raphael dos Santos Brey Gil.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020b.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª

Região. Processonº0010569-11.2020.5.03.0112 (RORSum) Recorrente: Wagner Luiz Pereira. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020c.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processonº0010583-13.2020.5.03.0009 (RORSum) Recorrente: Alex Julio Anacleto. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020d.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processonº0010645-35.2020.5.03.0015 (RORSum) Recorrente: Wesley Souza Silva. Recorrido: 99 tecnologia ltda.; Relator: Márcio Flávio Salem Vidigal. 2020e.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região. Processo nº PROCESSO nº 0010258-59.2020.5.03.0002 Recorrente: Rodrigo de Almeida Macedo Recorrido: Uber do Brasil Tecnologia LTDA. Relator(a): Antônio Gomes de Vasconcelos. 2020a.

DELGADO, Mauricio Godinho. Apresentação. In: LEME, Ana Carolina Reis Paes; RODRIGUES, Bruno Alves; CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende (coord.). *Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano*. São Paulo: LTr, 2017. p. 10.

GIFIS, Steven H. *Barron's Law Dictionary*. 3. ed. New York: Barron's. 1994.

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. 2018a.

LEME, Ana Carolina Reis Paes. *Da máquina à nuvem: caminhos para o acesso à justiça pela*

via de direitos dos motoristas da Uber. São Paulo: LTr, 2018b.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. *A responsabilidade dos sócios em face das obrigações trabalhistas empresariais*. Tese (doutorado em Direito). Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito de Minas Gerais, 2006.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Juízo conciliatório trabalhista. *Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.*, Belo Horizonte, v. 45, n. 75, p. 139-161, jan./jun. 2007. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_75/Adriana_Sena.pdf. Acesso em: 3 jan. 2021.

ORSINI, Adriana Goulart de Sena. Jurimetria e Predição: notas sobre uso dos algoritmos e o Poder Judiciário. In: CARELLI, Rodrigo de Lacerda; CAVALCANTI, Tiago Muniz; FONSECA, Vanessa Patriota (org.). *Futuro do Trabalho: os efeitos da Revolução digital na sociedade*. Brasília: ESMPU, 2020.

PIMENTA, José Roberto Freire. A conciliação judicial na justiça do trabalho após a emenda Constitucional no. 24/99: aspectos de direito comparado e o novo papel do juiz do trabalho. *Revista LTr*, São Paulo, Ano 6, p. 151-162, fev. 2001.

REQUIÃO, Rubens. Abuso de direito e fraude através da personalidade jurídica (*disregard doctrine*). *Revista dos Tribunais*, v. 803, p. 751-764, set. 2002.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *Pela mão de Alice: o social e o político na pós-modernidade*. São Paulo: Cortez, 2010.