

CASO UBER: A UTILIZAÇÃO DE ACORDOS EXTRAJUDICIAIS COMO ESTRATÉGIA DE LITIGÂNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO

THE UBER CASE: THE USE OF EXTRAJUDICIAL AGREEMENTS AS A LITIGATION
STRATEGY IN LABOR COURTS

João Vitor Calabuig Chapina Ohara¹

Rafaela Teixeira Carvalho²

Jair Aparecido Cardoso³

RESUMO

O artigo detém como objetivo principal desvendar a estratégia conciliatória adotada pela empresa UBER nos processos em que se discute eventual reconhecimento de vínculo empregatício. Busca-se compreender como o uso da advocacia estratégica por parte da plataforma digital de transporte vem sendo encarada pelos tribunais, traçando um panorama acerca das motivações que ensejaram a recusa à homologação de acordos. Ademais, o artigo procura analisar como a conduta da empresa se insere dentro da sistemática processual do trabalho e se seria possível vislumbrar um enquadramento em litigância de má-fé, passível de punição.

Palavras-chave: uberização, estratégia, acordos, litigância de má-fé.

ABSTRACT

The main objective of the article is to unveil the conciliatory strategy adopted by the company UBER in the processes where possible recognition of employment relationship is discussed. It seeks to understand how the use of strategic advocacy by the digital transport platform has been faced by the courts, drawing an overview of the motivations that gave rise to the refusal to ratify agreements. Furthermore, the article seeks to analyze how the company's conduct fits

¹ Graduando na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP.

² Graduanda na Faculdade de Direito de Ribeirão Preto-USP.

³ Bacharel e Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP) e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). E-mail: jaircardoso@usp.br

into the labor procedural system and whether it would be possible to glimpse a framework in bad faith litigation, subject to punishment.

Key-Words: uber, strategy, conciliation, bad faith litigation

1. INTRODUÇÃO

De acordo com o Conselho Nacional de Justiça, apenas no ano de 2019, foram proferidas 3,9 milhões sentenças homologatórias de acordo, o que representa 12,5% de todas as sentenças proferidas no sistema judiciário brasileiro. A justiça trabalhista, por sua vez, é o setor judiciário que mais homologa acordos, de forma que 24% de seus processos foram encerrados por acordo no ano de 2019⁴, o que demonstra a grande importância desse instituto para o sistema processual do trabalho.

Ao mesmo tempo em que a justiça trabalhista demonstra um grande ímpeto às soluções conciliatórias, é notório também que o mercado e as relações de emprego são cada vez mais marcados pelo fenômeno da uberização - a título de exemplo cita-se a empresa UBER, a qual conta com 1 milhão de colaboradores/parceiros apenas no Brasil, totalizando 3,5 milhões no mundo⁵ - o que acaba por influenciar diretamente em questões jurídicas disciplinadas pelo direito do trabalho.

O presente artigo pretende relacionar a temática dos acordos na justiça trabalhista com o fenômeno de uberização nas relações de emprego, de forma a demonstrar que o instituto do acordo está sendo utilizado como estratégia processual para não criação de jurisprudência nos setores de trabalho “uberizados”. Para tanto, apresentaremos: (i) os aspectos gerais acerca do instituto do acordo no processo trabalhista; (ii) os impactos da uberização nas relações de emprego e a jurisprudência na justiça do trabalho; e (iii) um estudo de caso acerca da estratégia conciliatória adotada pela UBER na justiça do trabalho.

⁴ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020: ANO-BASE 2019, Brasília: CNJ, 2020.

⁵UBER. Fatos e Dados Sobre a Uber, UBER NEWSROOM. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10.12.2021.

2. ACORDOS NA JUSTIÇA DO TRABALHO

Dado a certeza da existência de situações conflituosas em sociedade, é indispensável a tutela jurisdicional pelo Estado, o qual tem como função precípua o apaziguamento das relações sociais e garantia de direitos. A necessidade de uma tutela jurisdicional, no entanto, não significa a judicialização de todo e qualquer conflito, tendo em vista o grande número de casos a serem dirimidos, bem como as especificidades de cada situação, razão pela qual se entende que o sistema jurisdicional deve ser flexível, de forma que funcione como um instrumento de solução de conflitos⁶.

Diante desse contexto de flexibilidade procedimental, a autocomposição, isto é, “a solução consensual do conflito pelas partes envolvidas (sic) no litígio”, mostra-se como importante instrumento de celeridade e praticidade ao sistema jurisdicional, tradicionalmente marcado pela heterocomposição, motivo pelo qual recebeu grande atenção na edição do Código de Processo Civil, dedicando-se um capítulo exclusivo para a regulamentação da mediação e conciliação⁷.

Não diferente do processo civil, o processo trabalhista também confere grande importância às soluções autocompositivas, de forma que apresenta o maior índice de homologação de acordos em todo o sistema processual brasileiro⁸. Na justiça do trabalho, a conciliação opera como um verdadeiro princípio norteador do processo, sendo, inclusive, requisito essencial de validade para a sentença, pois essa só poderá ser proferida após a rejeição das partes a proposta de conciliação (art. 831, CLT)⁹.

⁶ BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy; DINAMARCO, Cândido Rangel; e LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. *TEORIA GERAL DO PROCESSO*, 32ª ed., São Paulo: Malheiros, 2020.

⁷ NOGUEIRA, Pedro Henrique Cruz. A Natureza Jurídica dos Negócios Jurídicos Processuais, *REVISTA DOS ESTUDANTES DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA*, 18ª ed., pp. 287 - 318, 2020, p. 289.

⁸ CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, op. cit.

⁹ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO*, São Paulo: Saraiva, 2021.

A importância da conciliação na justiça do trabalho é tamanha, que no curso do processo existem dois momentos em que o juízo deve propor obrigatoriamente a conciliação entre as partes: (i) na abertura da audiência (art. 846, CLT); e (ii) após o fim da instrução e das alegações finais (art. 850, CLT)¹⁰. Há quem defenda, inclusive, que a ausência da proposta conciliatória geraria a nulidade absoluta dos atos processuais seguintes, tendo em vista a natureza de ordem pública do procedimento autocompositivo¹¹, no entanto, existe forte entendimento no Tribunal Superior do Trabalho (TST) de que a nulidade só ocorre quando a conciliação não for proposta na abertura da audiência¹² e desde que tal vício seja arguido na primeira oportunidade de manifestação nos autos¹³.

Além da conciliação conduzida judicialmente, é possível também que as partes acordem extrajudicialmente a solução do conflito, cabendo ao juízo trabalhista decidir sobre a homologação do acordo extrajudicial por meio do procedimento de jurisdição voluntária, disciplinado pelos arts. 855-B a 855-E da CLT. Nessa hipótese, o art. 855-D da CLT determina que o juiz deverá analisar o acordo no prazo de 15 dias, designando audiência caso entenda necessária para compreender os termos do que foi acordado, devendo proferir sentença ao final.

Salienta-se, por sua vez, que a homologação de acordos extrajudiciais não constitui direito líquido e certo às partes, cabendo ao juiz trabalhista realizar uma análise valorativa dos termos acordados, de forma que seja assegurado o cumprimento princípio da função social do processo do trabalho e do não retrocesso social, bem como a não transação de direitos indisponíveis, como, por exemplo, a anotação da CTPS, o salário mínimo e a proteção da saúde e segurança¹⁴. Em conformidade a isso, o TST editou a Súmula 418, qual dispõe que “a

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ibid.

¹² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR nº 4731220115050462, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, Primeira Turma, DEJT 22.3.2016.

¹³ TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR nº 10124020105050194, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Terceira Turma, DEJT 6. 6.2014.

¹⁴ MIRANDA, Rayanne Rodrigues; e VINCENZI, Brunela Vieira. Os Limites Constitucionais e Legais Aplicáveis ao Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordos Trabalhistas Criado pela Lei nº 13.467/2017, ANAIS DO IV CONGRESSO DE PROCESSO CIVIL INTERNACIONAL, pp. 227 - 242, 2019.

homologação de acordo constitui faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”, razão pela qual a não homologação de determinado acordo deve ser questionada por meio de recurso ordinário¹⁵.

Uma vez firmado o acordo e homologado em juízo, independentemente de ter sido judicial ou extrajudicial, firmar-se-á termo de conciliação, o qual consistirá em uma decisão irrecurável (CLT, art. 831, Parágrafo Único), cabendo apenas a interposição de recurso ordinário pela União no que se refere ao recolhimento das contribuições previdenciárias¹⁶. O TST editou, ainda, a Súmula 259 na qual se estipula que: “só por ação rescisória é impugnável o termo de conciliação previsto no parágrafo único do art. 831 da CLT”.

3. A UBERIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Exemplos notórios do fenômeno da uberização são as empresas IFOOD, RAPPI, 99 e UBER, da qual, inclusive, originou-se a expressão. Sob uma perspectiva econômica, a uberização pode ser definida como um fenômeno no qual trabalhadores oferecem seus serviços e produtos aos consumidores por meio da intermediação de uma plataforma tecnológica¹⁷, de forma que tanto o consumidor quanto o prestador de serviços atuem de forma independente¹⁸.

¹⁵ LEITE, op. cit.

¹⁶ PEREIRA, Leone. MANUAL DE PROCESSO DO TRABALHO, 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

¹⁷ NURVALA, Juha-Pekka. ‘Uberisation’ is the future of the digitalised labour market, EUROPEAN VIEW, vol. 14, pp. 231 - 239, 2015. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1007/s12290-015-0378-y>>. Acesso em: 10.12.2021.

¹⁸ CHALON, Rene; DAVID, Bertrand; YIN, Chuantao, Collaborative Systems & Shared Economy (Uberization): Principles & Case Study, INTERNATIONAL CONFERENCE ON COLLABORATION TECHNOLOGIES AND SYSTEMS (CTS), pp. 57-63, 2016. Disponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=7870967>>. Acesso em: 10.12.2021.

Em conformidade a essa definição, Davis define uberização como o processo de transformação, através de plataformas digitais, de empregos em serviços específicos, isto é, passa-se a contratar tão somente a prestação de um serviço pontual ao invés de empregados¹⁹:

Nikefication turned the corporation into a nexus-of-contracts, organizationally separating design from production and distribution.² Entrepreneurs grew skilled at assembling contractors into a virtual enterprise. More recently we have seen Uberization, which allows on-demand labor to be contracted by the task via online platforms. Uberization threatens to turn jobs into tasks, to the detriment of labor. Every input into the enterprise becomes possible to rent rather than to buy, and employee-free organizations are increasingly feasible. Enterprises increasingly resemble a web page, a set of calls on resources that are assembled on demand to create a coherent performance.

A partir de uma análise crítica da uberização, Kramer entende que o fenômeno tem como consequência a alteração das estruturas das relações de trabalho, transformando os empregados em autônomos freelancers, apenas com ofertas de trabalho temporário para a execução de serviços pontuais²⁰. Acredita-se, dessa forma, que a uberização age como uma ferramenta de precarização das relações trabalhistas, visto que o modelo de negócios retira do trabalhador a condição de empregado, sendo este relegado a “autonomia” e “independência” pelos detentores das plataformas de intermediação, os quais continuam a subordinar o trabalhador, agora por meios tecnológicos, porém sem se responsabilizar pelos encargos trabalhistas²¹.

Apesar da grande crítica à uberização, é inegável que o fenômeno já se tornou parte das relações econômicas atuais, sendo uma das bases do capitalismo contemporâneo, razão pela qual Sundararajan propõe uma solução conciliatória na qual haja uma regulamentação específica para essa classe de trabalhadores, de forma que não sejam reconhecidos como

¹⁹ DAVIS, Gerald F. What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise, SEATTLE UNIVERSITY LAW REVIEW, vol. 39, pp. 501- 515, 2016, p. 502. Acesso em: <https://webuser.bus.umich.edu/gfdavis/Papers/Davis_SULR_2016.pdf>. Disponível em: 10.12.2021.

²⁰ KRAMER, Josiene Caldas. A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO:

UTOPIAS DO NOSSO TEMPO? Dissertação (Mestre em Direito), Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2017.

²¹ ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado, PSICOPERSPECTIVAS, vol. 18, n. 3, pp. 41-51, 2019.

simples empregados, mas lhe sejam garantidos direitos protetivos mínimos²². No mesmo sentido, já existe no Brasil o Projeto de Lei nº 3.055/21, que prevê o enquadramento dos motoristas de aplicativo como “trabalhadores intermitentes”, bem como determina que as empresas de transporte por aplicativo arquem com o seguro privado de acidente pessoais do motorista e com o seguro do veículo²³.

Não obstante essa posição conciliatória, há forte debate doutrinário e jurisprudencial, em âmbito nacional e internacional, sobre o estabelecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador “uberizado” e as empresas detentoras das plataformas de intermediação.

Na França, o caso dos motoristas da UBER foi submetido *Court de Cassation*, a qual decidiu pelo reconhecimento do vínculo em razão da subordinação estrutural imposta pela plataforma digital ao trabalhador²⁴. De mesma forma, a Suprema Corte Britânica reconheceu o vínculo empregatício entre a UBER e seus motoristas, tendo em vista o controle de trabalho exercido pela empresa²⁵.

No campo doutrinário, Coutinho²⁶ e Oliveira²⁷ entendem que o algoritmo da plataforma UBER exerce uma verdadeira subordinação dos motoristas, impondo-lhes controle

²² SUNDARARAJAN, Arun. THE SHARING ECONOMY: THE END OF EMPLOYMENT AND THE RISE OF CROWD-BASED CAPITALISM, Cambridge: MIT Press, 2016.

²³ AGÊNCIA SENADO. PROJETO PREVÊ QUE CLT REGULE TRABALHO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>>. Acesso em: 10.12.2021.

²⁴ GAURIAU, Rosane. Uber: entre a autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro, REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, vol. 24, n. 1, pp. 133-153, 2020.

²⁵ CROFT, Jane; VENKATARAMAKRISHNAN, Siddhart. Uber tem derrota histórica após tribunal britânico julgar que motorista é funcionário, VALOR. Disponível em: <<https://valor.globo.com/mundo/noticia/2021/02/19/ft-uber-tem-derrota-historica-aps-tribunal-britnico-julgar-que-motorista-funcionario.ghtml>>. Acesso em: 10.12.2021.

²⁶ COUTINHO, Raianne Liberal. A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER:

DESAFIOS PARA A INCORPORAÇÃO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA, Dissertação (Mestre em Direito), Brasília: Universidade de Brasília, 2021.

²⁷ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do Trabalho, Subordinação Jurídica e Dependência Econômica, REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE DE DIREITO DE RECIFE, vol. 93, n. 1, pp. 152-175, abr. 2021.

de tempo e dependência econômica, o que leva ao cumprimento dos requisitos estabelecidos pelos arts. 2º e 3º da CLT para a configuração da relação de emprego²⁸.

A jurisprudência nacional, por outro lado, não se mostra, até o momento, favorável ao reconhecimento do vínculo empregatício quanto aos trabalhadores “uberizados”. Em levantamento realizado por Data Lawyer, constatou-se que 935 ações haviam sido ajuizadas até 2020 para o reconhecimento do vínculo empregatício quanto aos entregadores das empresas IFOOD, RAPPI, UBER EATS e demais plataformas semelhantes, sendo que dos 432 processos julgados, apenas 5 foram favoráveis aos trabalhadores, enquanto que 172 deram ganho causa às empresas²⁹.

No âmbito do TST, a situação dos motoristas da UBER foi submetida à apreciação da 4ª e 5ª Turma, ocasiões nas quais o vínculo trabalhista foi negado pelos ministros³⁰.

O acórdão proferido no Recurso Revista nº1000123-89.2017.5.02.0038 é tratado como paradigma para o tema, pois, além de o recurso ter sido interposto pela própria UBER, este acórdão foi efetivamente o primeiro a tratar da relação empregatícia³¹. Em tal decisão, entendeu-se que a possibilidade de o motorista optar por ficar *offline* da plataforma seria prova cabal de sua autonomia e flexibilidade, o que configuraria, portanto, a ausência de subordinação e impossibilidade de vínculo empregatício. Além disso, considerou-se que a “reserva ao motorista do equivalente a 75% a 80% do valor pago pelo usuário” seria o suficiente para a constatação da relação de parceria entre motorista e UBER³².

²⁸ RAYOL, Alice Gomes; REZENDE, Laura Tonazio; e OLIVEIRA, Thais Miranda. A 'Uberização' e o importante papel jurisdicional e interpretativo no reconhecimento desta relação de emprego, ACTAS: IV CONGRESO INTERNACIONAL GLOBALIZACIÓN, ÉTIC Y DERECHO., vol. 1, pp. 1445-1465, 2020.

²⁹ OLIVON, Beatriz. Placar na justiça do trabalho é favorável às empresas de aplicativo, VALOR. Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/23/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml>>. Acesso em: 10.12.2021.

³⁰ RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038, rel. Min. Breno Medeiros, Quinta Turma, DEJT 07.02.2020; AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, Quarta Turma, DEJT 11.9.2020; e RR-10555-54.2019.5.03.0179, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, Quarta Turma, DEJT 05.3.2021.

³¹ COUTINHO, op. cit.

³² TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, op. cit., p. 1.

Cumpra salientar, contudo, que a temática ainda não é pacífica, de forma que o tema está sob julgamento da 3ª Turma do TST, já tendo essa, inclusive, formado maioria no sentido de reconhecimento do vínculo³³.

4. CASO UBER: A ESTRATÉGIA CONCILIATÓRIA PARA MANIPULAÇÃO JURISPRUDENCIAL

A despeito da inexistência de uma jurisprudência firme e pacífica no tocante ao reconhecimento de vínculo empregatício entre motoristas e a empresa UBER, haja vista os inúmeros fatores que permeiam a relação, os quais colocam em xeque a existência de subordinação, não se pode negligenciar a tendência de reconhecimento do vínculo empregatício em debate por parte de alguns Tribunais.

Assim, face a real possibilidade de procedência das reclamações trabalhistas propostas contra a UBER, a empresa não ficou incólume ao panorama jurisprudencial, passando a demonstrar certo temor quanto às condenações, que se refletiu em um comportamento processual.

Trata-se de uma estratégia conciliatória para manipulação jurisprudencial. Em outras palavras, a UBER, visando evitar que sentenças contrárias a seus interesses fossem proferidas no Brasil, as quais passariam a compor diversos precedentes em seu desfavor, passou a pactuar acordos.

A conciliação estratégica promovida por UBER foi inicialmente apontada por Paes³⁴, e posteriormente corroborada pelo parecer jurimétrico do Ministério Público do Trabalho em análise de casos perante TRT-3³⁵. Em tais pesquisas constatou-se a captura de dados

³³ POMBO, Bárbara. Uber: Maioria no TST reconhece vínculo de emprego entre app e motorista, VALOR. Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/15/maioria-no-tst-reconhece-vnculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista.ghtml>>. Acesso em: 15.12.2021.

³⁴ 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, 2018.

³⁵ Parecer ofertado pelo MPT nos autos no Processo nº 0010258-59.2020.5.03.0002.

processuais, através de *law techs*, de forma a categorizar os processos que envolviam risco de sentença desfavorável, propondo-se acordo, em evidente predição, apenas nos casos de maior risco, evitando-se, conseqüentemente, a formação de eventual jurisprudência desfavorável a UBER³⁶.

Isto posto, é primordial perquirir a licitude de tais acordos, seja analisando a motivação dos Tribunais que passaram a recusar a homologação dos acordos propostos, seja avaliando se a conduta processual da plataforma digital de transporte é passível de punição extra, conforme se passa a demonstrar.

4.1. A Justiça do Trabalho como incentivadora da autocomposição

Conforme já narrado anteriormente, a Justiça do Trabalho possui como uma de suas premissas básicas a vocação conciliatória, de tal forma que a CLT dá especial relevo à conciliação, incentivando-a em vários momentos processuais.

Não obstante tal objetivo da justiça trabalhista, de pacificar conflitos através da autocomposição, isso não significa que a conciliação entre as partes deva ser obtida a qualquer custo e sem a observância de seus pressupostos e limites.

Tanto é verdade que inexistente direito líquido e certo à homologação de acordo, conforme já pacificado pela jurisprudência dos Tribunais e firmado na Súmula n. 418 do TST, *in verbis*: “A concessão de liminar ou a homologação de acordo constituem faculdade do juiz, inexistindo direito líquido e certo tutelável pela via do mandado de segurança”.

Diante disso, o juiz, como gestor do processo, deve estar atento ao propósito das partes quando da propositura de um acordo, bem como ao conteúdo de tais acordos, sempre cotejando com os ditames da boa-fé.

³⁶ ORSINI, Adriana Goulart de Sena; LEME, Ana Carolina Reis Paes. Litigância manipulativa da jurisprudência e plataformas digitais de transporte: levantando o véu do procedimento conciliatório estratégico, REVISTA ELETRÔNICA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA BAHIA, vol. 9, n. 13, p. 238-264, mai. 2021.

Nessa toada, no caso debatido, destaca-se o fato de que os juízes e desembargadores não ficaram inertes quanto à conduta da UBER quanto à propositura de acordos, razão pela qual alguns Tribunais passaram a recusar a homologação de acordo entre a UBER e os motoristas, reconhecendo os direitos trabalhistas, conforme veremos.

4.2. A recusa à homologação dos acordos: panorama e motivações

4.2.1 Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

A 7ª Turma do TRT-1 recusou homologação de uma proposta de acordo entre a UBER e uma motorista de aplicativo nos autos do processo n. 0100853-94.2019.5.01.0067³⁷, por considerar que UBER usou uma técnica de conciliação estratégica para manipular a jurisprudência trabalhista.

A desembargadora relatora, Dra. Carina Rodrigues Bicalho, observou que a ré UBER se utilizou de técnica de conciliação estratégica por julgador para obter como resultado a manipulação da jurisprudência trabalhista acerca do tema tratado no processo, uma vez que verificou que “a Uber não oferta acordos na 9ª Turma, que não costuma ter posicionamentos favoráveis aos motoristas, mas faz acordos antes dos julgamentos da 1ª, 4ª e 11ª Turmas”³⁸.

Em sua fundamentação, destacou o dever de gestão processual pelo magistrado, o que implica a recusa de acordos que se travestem de litigância manipulativa, como é o caso.

Nesse caso, merece destaque o fato de que a desembargadora, ao entender que o acordo não seria adequado, propôs o aumento do valor do acordo, bem como a inclusão de uma cláusula de registro na carteira de trabalho e recolhimento previdenciário respectivo. Tal conduta foi elogiada por outro desembargador, uma vez que, “ao assim agir, a Relatora estava

³⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. ROT 0100853-94.2019.5.01.0067, rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho, DJET 13.7.2021.

³⁸ *Ibid.*, p. 6.

efetivando o princípio da primazia do mérito integrativo, incentivando a conciliação, sem extrapolar os poderes que lhe são concedidos na qualidade de julgadora”³⁹. Trata-se de uma atitude inédita, a qual não foi observada em outros casos, nos quais simplesmente se recusava o acordo e já se condenava a empresa UBER.

Por fim, no tocante a este caso, merece destaque o posicionamento da empresa reclamada em nota para a imprensa. Vejamos:

A Uber esclarece que vai recorrer da decisão proferida pela 7ª Turma do TRT da 1ª Região, que representa um entendimento isolado e contrário ao de outros casos já julgados pelo próprio Tribunal Regional e pelo TST (Tribunal Superior do Trabalho) – o mais recente deles no mês de maio. Ao recusar acordo firmado entre as partes, a Turma passa por cima da vontade expressa de seus jurisdicionados e desconsidera completamente a diretriz da Justiça do Trabalho de preferência pela solução consensual de conflitos. Além disso, a afirmação de que a Uber usa técnicas de “manipulação da jurisprudência” não se sustenta quando confrontada com a realidade. Do total de ações contra a Uber finalizadas até 2020, cerca de 10% resultaram em acordos, índice que representa menos da metade do que ocorre na Justiça do Trabalho (24%) e também é inferior ao total de todo o Poder Judiciário no país (13%), de acordo com o mais recente relatório [Justiça em Números do Conselho Nacional de Justiça](#). Nos últimos anos, as diversas instâncias da Justiça do Trabalho vêm construindo sólida jurisprudência confirmando o fato de não haver relação de emprego entre a Uber e os motoristas parceiros, apontando a inexistência de onerosidade, habitualidade, pessoalidade e subordinação, requisitos que configurariam o vínculo empregatício (...) ⁴⁰
(grifos nossos)

Note-se, portanto, que a reclamada sustenta que a não homologação do acordo não seria uma faculdade do magistrado, mas sim um dever, qualquer que seja a vontade das partes em celebrarem o acordo. No mais, rejeitou a alegação de manipulação jurisprudencial.

³⁹ Ibid, p.7.

⁴⁰ PAIVA, Leticia. Uber: TRT1 não admite acordo e Uber terá de registrar e pagar direitos a motorista. JOTA. Disponível em: <<https://www.jota.info/tributos-e-empresas/trabalho/uber-trt1-acordo-negado-registrar-carteira-03082021>>. Acesso em: 10 dez.2021

3.2.2. Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, no voto condutor do processo 0010258-59.2020.5.03.0002⁴¹, foi o grande precursor das decisões denegatórias de homologação de acordo.

O desembargador relator Antônio Gomes asseverou que o acordo proposto ocultava grave vício de consentimento, uma vez que renunciava aos fatos e direitos decorrentes da lide, restando desfigurado o caráter transacional indispensável à sua validade.

Em seu voto, consignou que “a reclamada tem se disposto a celebrar acordo apenas nos casos em que se visualizam razões suficientes para se supor que o órgão julgador decidirá em sentido contrário ao seu interesse”⁴². Tal fundamentação se respaldou em parecer apresentado pelo Ministério Público do Trabalho, que constatou que a empresa

(...) estava manipulando o resultado da distribuição de processos em segundo grau, ou seja, dependendo do entendimento jurídico predominante que era anteriormente conhecido por todos, através dos acórdãos anteriores, assim a empresa tenta impedir o julgamento através de celebrações de acordos⁴³.

Ressaltou-se ainda que:

(...) 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 matéria⁴⁴.

⁴¹ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RORSum 0010258-59.2020.5.03.0002, rel. Des. Antonio Gomes Vasconcelos, 11ª Turma, DJET 15.12.2020.

⁴² Ibid, p.21.

⁴³ Ibid, p. 24.

⁴⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO, op. cit., 21

Dessa maneira, em evidente descomprometimento com a eficiência, razoabilidade e boa-fé, uma vez que o comportamento da Reclamada apenas causa um dispêndio inócuo da força de trabalho dos magistrados e congestiona o Poder Judiciário, o TRT-3 recusou a homologação do acordo.

3.2.3. Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região

De igual maneira, a 3ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 11ª Região também rejeitou a homologação de acordo nos autos do processo 0000416-06.2020.5.11.0011 por considerar que seu escopo seria obstar a análise da matéria, em nítida “conduta que não condiz com o princípio da boa-fé processual (art. 5, CPC/15)”⁴⁵.

Entendeu-se que a tentativa de UBER de camuflar a aparente uniformidade jurisprudencial, “de forma a aparentar que há jurisprudência uníssona, no sentido de que os fatos estariam configurados de forma unificada em todos os processos e os julgamentos ocorrem “apenas” em seu favor merece ser repudiada pelo Judiciário. Constatou que a prática é fruto da jurimetria, segundo a qual analisam-se as estatísticas das decisões por meio da inteligência artificial para conseguir objetivos que não se coadunam com um comportamento processual leal⁴⁶.

3.2.3. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

⁴⁵ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. ROT 0000416-06.2020.5.11.0011, rel. Des. Ruth Barbosa Sampaio, 3ª Turma, DJET 28.6.2021, p.8.

⁴⁶ Ibid., p. 9.

Em acórdão proferido nos autos do processo n. 0011710-15.2019.5.15.00320⁴⁷, a 11ª Câmara também negou a homologação do acordo e reconheceu vínculo de trabalho do motorista da UBER.

No caso concreto, o pedido de acordo foi apresentado menos de 24 horas antes do horário da sessão, o que despertou o olhar dos magistrados para uma possível fraude. Na interpretação do relator - que embasou seu voto com base no entendimento do Desembargador Antônio Gomes de Vasconcelos, do TRT-3, proferido no voto condutor do processo 0010258-59.2020.5.03.0002 - houve uma estratégia por parte da UBER que lhe confere⁴⁸:

(...) vantagem desproporcional porque assentada em contundente fraude trabalhista extremamente lucrativa, que envolve uma multidão de trabalhadores e é propositadamente camuflada pela aparente uniformidade jurisprudencial, que disfarça a existência de dissidência de entendimento quanto à matéria, aparentando que a jurisprudência se unifica no sentido de admitir, a priori, que os fatos se configuram de modo uniforme em todos os processos.

Ainda, ressaltou que estariam violados os princípios da cooperação, da boa-fé processual e da paridade de armas, em evidente “abuso do direito caracterizado pela estratégia de manipulação da jurisprudência”⁴⁹.

Asseverou que o mapeamento das decisões do órgão julgador e/ou do relator, de maneira a antever o resultado e agir preventivamente propondo um acordo para evitar o risco da formação de uma jurisprudência reconhecedora dos direitos trabalhistas seria uma estratégia inaceitável.

Concluiu que “não se está a desestimular ou desmerecer os meios consensuais de resolução dos conflitos, cuja adoção é estimulada pelo CPC” e que se revela como “mecanismo capaz de produzir pacificação social de forma célere e eficaz, cuja adoção é

⁴⁷ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. ROT 0011766-56.2019.5.15.0094, rel. Min. João Batista Martins César, 6ª Turma. DJET 28.4.2021.

⁴⁸ Ibid., p. 49.

⁴⁹ Ibid., p. 41.

incentivada pelo Poder Judiciário, que tem investido na mediação e na conciliação”. No caso, entretanto, “é indispensável impedir o abuso de direito e a violação do princípio da paridade de armas (art. 7º do CC)”⁵⁰.

3.3. Enquadramento em litigância de má-fé e aplicação de sanções

Ultrapassada a análise jurisprudencial, com a exposição de motivos das recusas à homologação dos acordos propostos pela UBER, impende constatar se a conduta da empresa se enquadraria em litigância de má-fé e, por conseguinte, estaria sujeita à cominação de sanções.

Inicialmente, é primordial compreender que o direito à homologação de acordos deve ser exercido em consonância com a sua finalidade e nos estritos limites da boa-fé, sob pena de se converter em abuso. É evidente que a conduta da empresa UBER está alheia aos ditames da boa-fé, o que não pode passar despercebido pelos Tribunais a ponto de tão somente recusar a homologação sem estabelecer qualquer punição.

Embora não seja fácil constatar a existência de uma conduta desleal, uma vez que a caracterização da má-fé perpassa por inúmeros debates, certo é que a ausência de repressão aumenta substancialmente a repetição de tais atos, ensejando o incremento de demandas protelatórias e incidentes desnecessários no curso do processo trabalhista, resultando em dispêndio de tempo, custos, descumprimento do princípio constitucional da razoável duração do processo e a perda de credibilidade perante a sociedade, quer seja dos sujeitos processuais, quer seja do próprio Poder Judiciário.

Isto posto, cumpre analisar as razões pelas quais a empresa UBER deve ser considerada litigante de má-fé.

Com o advento da Lei 13.467/2017, a qual reformulou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o debate acerca da possibilidade de aplicação do instituto da má-fé em seara

⁵⁰ Ibid.

trabalhista foi sepultado⁵¹. Isso porque a Reforma passou a prever expressamente o instituto a partir do art. 793-A da CLT, o que elevou a observância da boa-fé processual a um patamar superior, embora a aplicação subsidiária do diploma processual na temática já fosse inquestionável por parcela da doutrina.

Ainda que o comportamento da UBER, ao propor acordos às vésperas das sessões de julgamento, em nítida estratégia manipulativa da jurisprudência, não seja tipificado no rol do art. 793-B, é certo que as hipóteses elencadas não são taxativas. A configuração da litigância de má-fé não se restringe ao artigo em comento, mas se estende para qualquer comportamento processual que não respeite o princípio da boa-fé e da cooperação⁵².

Nesse sentido, não seria crível que a UBER, após movimentar todo o aparato judicial, saísse ileso de qualquer punição. Conforme se observa dos votos dos relatores expostos no tópico anterior, a conduta evidentemente perpassa por um espírito anti cooperativo e desleal, o que impacta substancialmente o judiciário trabalhista.

Diante disso, revela-se adequada condenação da empresa em multa por litigância de má-fé, conforme dispõe o art. 793-C, *in verbis*:

Art. 793-C. De ofício ou a requerimento, o juízo condenará o litigante de má-fé a pagar multa, que deverá ser superior a 1% (um por cento) e inferior a 10% (dez por cento) do valor corrigido da causa, a indenizar a parte contrária pelos prejuízos que esta sofreu e a arcar com os honorários advocatícios e com todas as despesas que efetuou.

Não obstante a condenação seja desejável, é certo que existe uma certa resistência à condenação por parte dos magistrados. Nos casos analisados, em que pese os acordos não tenham sido homologados, a UBER não recebeu nenhuma condenação, mesmo sendo evidente que a conduta é avessa à boa-fé. Todavia, é imperioso que a lógica se altere.

⁵¹ SANTOS, Marco Antonio dos. Litigância de má-fé no processo do trabalho com o advento da lei 13.467/2017, REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3. REGIÃO, vol. 64, n. 97, p. 201-218, jan./jun. 2018.

⁵² MASCHIETTO, Leonel. A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007, p. 113 (versão eletrônica).

A conciliação não pode ser utilizada como subterfúgio à uma sentença de procedência ou como mecanismo para obtenção de um objetivo ilegal, qual seja, manipular a jurisprudência ou evitar um resultado desfavorável. Daí porque a indisposição do juiz para aplicação das sanções devidas merece ser revista.

Verifica-se, no caso, que a UBER se porta como uma litigante de má-fé habitual uma vez que a propositura dos acordos com vistas a obter finalidade ilegal não é inédita, podendo ser observada em vários casos, conforme já relatado. Se a parcimônia dos magistrados trabalhistas se mantiver, a tragédia do Judiciário já está anunciada, como já concluiu Navarro, vez que se cria um incentivo a mais práticas de litigância de má-fé⁵³.

A imunidade nos meios forenses pela falta de lealdade processual e litigância de má-fé é um convite à própria falência do Judiciário, visto que traz danos à parte (uma vez que proposta conciliatória está muito aquém do devido), onera a máquina judiciária e atravanca os Tribunais com deduções judiciais manifestamente estratégicas.

Pelo exposto, embora elogiável a postura dos Tribunais ao recusarem à homologação dos acordos, as decisões ainda carecem de um viés punitivo, que poderia ser suprido por uma eventual condenação em multa por litigância de má-fé.

4.CONCLUSÃO

Face ao exposto, após o estudo realizado sobre a sistemática dos acordos na justiça do trabalho, procurou-se demonstrar como a UBER vem fazendo uso da advocacia estratégica como meio de impedir a formação da jurisprudência reconhecadora do vínculo empregatício.

Ao que se observa, a empresa utiliza-se da estratégia de para conciliar apenas nos processos em que há risco de reconhecimento de vínculo, vez que parte da análise do entendimento da unidade jurisdicional ou pelo magistrado relator em 2º grau. Assim, acaba

⁵³ NAVARRO, Erik Wolkart. ANÁLISE ECONÔMICA DO PROCESSO CIVIL: COMO A ECONOMIA, O DIREITO E A PSICOLOGIA PODEM VENCER A TRAGÉDIA DA JUSTIÇA. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019, p. 522.

dirigindo e manipulando a jurisprudência em um único sentido, que não corresponde à realidade científica do tema central (existência ou não da relação de emprego).

Vê-se, em termos amplos, que a conduta da empresa causa um enorme entrave de acesso à justiça, e cria um problema na própria estrutura da formação de jurisprudência, sem que haja, de fato, uma discussão material da lide.

Frente a isso, os Tribunais têm mostrado importante papel na condução dos casos, de modo que a recusa à homologação dos acordos, além de indicar que os magistrados estão atentos ao comportamento das partes, acabam por enfatizar a boa-fé processual, ressaltando a necessidade de um processo cooperativo.

Não obstante o prestígio da atuação dos Tribunais, a crítica que se faz é no sentido de que a recusa na homologação dos acordos deve vir acompanhada de uma condenação por litigância de má-fé, com vistas a punir o comportamento desleal e a inibir a prática manipulativa.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização: Do empreendedorismo para o autogerenciamento subordinado, *PSICOPERSPECTIVAS*, vol. 18, n. 3, pp. 41-51, 2019.

AGÊNCIA SENADO. PROJETO PREVÊ QUE CLT REGULE TRABALHO DE MOTORISTAS DE APLICATIVO. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/10/projeto-preve-que-clt-regule-trabalho-de-motoristas-de-aplicativo>>. Acesso em: 10.12.2021.

BADARÓ, Gustavo Henrique Righi Ivahy; DINAMARCO, Cândido Rangel; e LOPES, Bruno Vasconcelos Carrilho. *TEORIA GERAL DO PROCESSO*, 32ª ed., São Paulo: Malheiros, 2020.

CHALON, Rene; DAVID, Bertrand; YIN, Chuantao, Collaborative Systems & Shared Economy (Uberization): Principles & Case Study, INTERNATIONAL CONFERENCE ON COLLABORATION TECHNOLOGIES AND SYSTEMS (CTS), pp. 57-63, 2016. Disponível em: <<https://ieeexplore.ieee.org/stamp/stamp.jsp?tp=&arnumber=7870967>>. Acesso em: 10.12.2021.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. JUSTIÇA EM NÚMEROS 2020: ANO-BASE 2019, Brasília: CNJ, 2020.

COUTINHO, Raianne Liberal. A SUBORDINAÇÃO ALGORÍTMICA NO ARQUÉTIPO UBER: DESAFIOS PARA A INCORPORAÇÃO DE UM SISTEMA CONSTITUCIONAL DE PROTEÇÃO TRABALHISTA. Dissertação (Mestre em Direito). Brasília: Universidade de Brasília, 2021.

CROFT, Jane; VENKATARAMAKRISHNAN, Siddhart. Uber tem derrota histórica após tribunal britânico julgar que motorista é funcionário. VALOR. Disponível em: <<https://valor.globo.com/mundo/noticia/2021/02/19/ft-uber-tem-derrota-historica-aps-tribunal-britnico-julgar-que-motorista-funcionario.ghtml>>. Acesso em: 10.12.2021.

DAVIS, Gerald F. What Might Replace the Modern Corporation? Uberization and the Web Page Enterprise, SEATTLE UNIVERSITY LAW REVIEW, vol. 39, pp. 501- 515, 2016, p. 502. Acesso em: <https://webuser.bus.umich.edu/gfdavis/Papers/Davis_SULR_2016.pdf>. Disponível em: 10.12.2021.

GAURIAU, Rosane. Uber: entre a autonomia e subordinação: estudo comparado franco-brasileiro, REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 10ª REGIÃO, vol. 24, n. 1, pp. 133-153, 2020.

KRAMER, Josiene Caldas. A ECONOMIA COMPARTILHADA E A UBERIZAÇÃO DO TRABALHO: UTOPIAS DO NOSSO TEMPO? Dissertação (Mestre em Direito). Curitiba: Universidade Federal do Paraná, 2017.

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, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. CURSO DE DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. São Paulo: Saraiva, 2021.

MASCHIETTO, Leonel. A LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ NA JUSTIÇA DO TRABALHO. São Paulo: LTr, 2007.

MIRANDA, Rayanne Rodrigues; e VINCENZI, Brunela Vieira. Os Limites Constitucionais e Legais Aplicáveis ao Processo de Jurisdição Voluntária para Homologação de Acordos Trabalhistas Criado pela Lei nº 13.467/2017, ANAIS DO IV CONGRESSO DE PROCESSO CIVIL INTERNACIONAL, pp. 227 - 242, 2019.

NURVALA, Juha-Pekka. 'Uberisation' is the future of the digitalised labour market, EUROPEAN VIEW, vol. 14, pp. 231 - 239, 2015. Disponível em: <<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1007/s12290-015-0378-y>>. Acesso em: 10.12.2021.

NAVARRO, Erik Wolkart. ANÁLISE ECONÔMICA DO PROCESSO CIVIL: COMO A ECONOMIA, O DIREITO E A PSICOLOGIA PODEM VENCER A TRAGÉDIA DA JUSTIÇA. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

NOGUEIRA, Pedro Henrique Cruz. A Natureza Jurídica dos Negócios Jurídicos Processuais, REVISTA DOS ESTUDANTES DE DIREITO DA UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, 18ª ed., pp. 287 - 318, 2020.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio. Uberização do Trabalho, Subordinação Jurídica e Dependência Econômica, REVISTA ACADÊMICA DA FACULDADE DE DIREITO DE RECIFE, vol. 93, n. 1, pp. 152-175, abr. 2021.

OLIVON, Beatriz. Placar na justiça do trabalho é favorável às empresas de aplicativo. VALOR. Disponível em: <<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2020/07/23/placar-na-justica-do-trabalho-e-favoravel-as-empresas-de-aplicativo.ghtml>>. Acesso em: 10.12.2021.

POMBO, Bárbara. Uber: Maioria no TST reconhece vínculo de emprego entre app e motorista. VALOR. Disponível em:

<<https://valor.globo.com/legislacao/noticia/2021/12/15/maioria-no-tst-reconhece-vnculo-de-emprego-entre-uber-e-motorista.ghtml>>. Acesso em: 15.12.2021.

PEREIRA, Leone. MANUAL DE PROCESSO DO TRABALHO. 7ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

RAYOL, Alice Gomes; REZENDE, Laura Tonazio; e OLIVEIRA, Thais Miranda. A 'Uberização' e o importante papel jurisdicional e interpretativo no reconhecimento desta relação de emprego, ACTAS: IV CONGRESSO INTERNACIONAL GLOBALIZACIÓN, ÉTIC Y DERECHO., vol. 1, pp. 1445-1465, 2020.

SANTOS, Marco Antonio dos. Litigância de má-fé no processo do trabalho com o advento da lei 13.467/2017, REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3. REGIÃO, vol. 64, n. 97, pp. 201-218, jan./jun. 2018.

SUNDARARAJAN, Arun. THE SHARING ECONOMY: THE END OF EMPLOYMENT AND THE RISE OF CROWD-BASED CAPITALISM. Cambridge: MIT Press, 2016.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 1ª REGIÃO. ROT 0101291-19.2018.5.01.0015, rel. Des. Carina Rodrigues Bicalho, DJET 13.7.2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO. RORSum 0010258-59.2020.5.03.0002, rel. Des. Antonio Gomes Vasconcelos, 11ª Turma, DJET 15.12.2020.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 11ª REGIÃO. ROT 0000416-06.2020.5.11.0011, rel. Des. Ruth Barbosa Sampaio, 3ª Turma, DJET 28.6.2021.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO. ROT 0011766-56.2019.5.15.0094, rel. Min. João Batista Martins César, 6ª Turma. DJET 28.4.2021.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. AIRR nº 10124020105050194, rel. Min. Mauricio Godinho Delgado, Terceira Turma, DEJT 6. 6.2014.

_____. AIRR nº 4731220115050462, rel. Des. Conv. Marcelo Lamego Pertence, Primeira Turma, DEJT 22.3.2016.

_____. RR nº 1000123-89.2017.5.02.0038, rel. Min. Breno Medeiros, Quinta Turma, DEJT 07.02.2020.

_____. AIRR nº 10575-88.2019.5.03.0003, rel. Min. Alexandre Luiz Ramos, Quarta Turma, DEJT 11.9.2020.

_____. RR-10555-54.2019.5.03.0179, rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, Quarta Turma, DEJT 05.3.2021.

UBER. Fatos e Dados Sobre a Uber. UBER NEWSROOM. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>>. Acesso em: 10.12.2021.

Submetido em 15.10.2021

Aceito em 05.11.2021