

A ATUAÇÃO DO UBER NO BRASIL À LUZ DOS DIREITOS CONSTITUCIONAIS TRABALHISTAS

UBER'S ACTIVITIES IN BRAZIL IN LIGHT OF THE CONSTITUCIONAL LABOR RIGHTS

Ana Letícia Costa Rodrigues Bezerra¹
Nathália Guimarães Ohofugi²

RESUMO

O presente artigo pretende analisar a relação de trabalho dos motoristas na empresa Uber a partir de direitos trabalhistas constitucionalmente consagrados, focando especialmente na garantia do salário mínimo e da jornada de trabalho. Nessa esteira, entende-se que para a consolidação de um patamar civilizatório mínimo de direitos humanos, a Constituição estabeleceu a proteção do trabalho digno por meio de institutos que contrapõem a crescente precarização do trabalho. Assim, explora-se o contexto de informatização dos ofícios e avanço da economia do compartilhamento.

PALAVRAS-CHAVES: Uber; Direito do Trabalho; Economia de Compartilhamento; Precarização do trabalho; Constituição Federal.

ABSTRACT

The present article analyses the working relationship of the drivers on the company Uber based on constitutionally consolidated labor rights, focusing especially on the guarantee of the minimum wage and the working day. This way, it is understood that for the consolidation of a minimum level of human civilization, the Constitution established the protection of decent work through institutes that counteract the growing precarification of work. Nevertheless, the context of computerization of works and the advancement of the sharing economy are explored.

KEYWORDS: Uber; Labor law; Sharing Economy; Precarious employment; Federal Constitution.

A Constituição de 1988 veio consolidar os direitos trabalhistas já existentes elevando-os ao patamar constitucional de direitos fundamentais, além de inovar no caráter democrático, avançando ao paradigma do Estado Democrático de Direito. A Carta de 1988 foi e até hoje é conhecida como a Constituição cidadã, pois enfatiza os direitos sociais e o papel civilizatório do Direito.

Passados trinta anos da promulgação da Constituição cidadã, vislumbram-se novos desafios para o Direito do Trabalho. Com a revolução tecnológica em curso e a crescente informatização dos ofícios, tem-se um novo contexto de precarização com o surgimento de novas formas de trabalho até então inimagináveis que não se encaixam tão claramente nas categorias existentes ficando numa área cinzenta entre a proteção do direito e o arbítrio do empregador.

¹ Graduanda em Direito pela Universidade de Brasília (UnB), pesquisadora do ProIC/UnB e membra do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB/CNPq)

² Graduanda em Direito pela Universidade de Brasília (UnB), pesquisadora do ProIC/UnB e membra do grupo de pesquisa “Trabalho, Constituição e Cidadania” (UnB/CNPq)

Nesse contexto se inserem as empresas da economia do compartilhamento, incluindo o Uber, objeto de estudo do presente artigo, que consistem numa rede de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviços para trocas no mundo físico, como viagens de carro.³

Um estudo realizado recentemente pelo Conselho Administrativo de Defesa Econômica (CADE) avaliou os impactos concorrenciais da entrada do Uber no Brasil nos anos de 2014 à 2016 e verificou, a partir da análise de amostra em 590 municípios, que o Uber gerou a redução de 56,8% do número de corridas de táxis nas cidades e a crescente evolução da popularidade da plataforma no Brasil durante esses anos.⁴ Dessa feita, é inegável a relevância que o Uber vem conquistando, sendo natural a percepção de que as empresas da economia do compartilhamento, as chamadas empresas-plataformas, figuram hoje como as mais poderosas no mercado.

O capitalismo é força constante e os modelos de produção evoluem, buscando diminuir os custos e aumentar a produção, sempre almejando o ponto máximo de lucro. As empresas-plataforma operam nesse sentido, sua grande inovação é a capacidade de conglomerar um conjunto cada vez mais amplo de bens e serviços especializados a um custo mais baixo, a partir do poder de controlar as transações via internet e conectar imediatamente consumistas e varejistas. Para tanto, não é necessário deter um grande patrimônio, propriedades, estoques, máquinas e instalações, tampouco possuir grande equipe de funcionários, possibilitando a criação de “empresas sem empregados”.⁵

Dessa forma, essas empresas se apresentam apenas como intermediadoras dessas relações comerciais, uma vez que não configuram o tradicional vínculo empregador-empregado, se esquivando assim de suas obrigações trabalhistas. No âmbito do Uber, os motoristas são considerados “microempresários”, e a empresa seria unicamente responsável por juntar o motorista ao serviço.⁶

Apesar de a empresa se auto definir como uma mera intermediadora, sabe-se que o Direito do Trabalho busca a realidade dos fatos, uma vez que é regido pelo princípio da realidade sobre a forma. Assim, é fundamental aferir com precisão como é desenvolvida a relação entre os motoristas e o Uber através da subordinação e da prestação de serviços.

Muito se discute se haveria vínculo de emprego ou não entre os motoristas e o Uber e a necessidade de existir uma regulamentação dessa atividade, ponto que não será explorado no artigo. Ocorre que antes mesmo de se chegar a essa discussão sobre a existência de relação empregatícia, é certo que os motoristas do aplicativo são antes de tudo trabalhadores, que oferecem sua força de trabalho para prestação de serviços de transporte de passageiros para garantir sua subsistência.

Assim, a empresa, enquanto inegavelmente contratante dos serviços dos motoristas, é responsável por garantir todos os direitos trabalhistas atrelados à prestação laboral. Optou-se neste artigo por destacar as normas que versam sobre o salário mínimo e a jornada de

³ SLEE, 2017

⁴ CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA, 2018.

⁵ SLEE, 2017

⁶ “É importante frisar que não é a Uber que contrata motoristas, mas sim os motoristas que contratam a Uber para utilizar o aplicativo para se conectar a clientes e prestar-lhe serviço de transporte individual e privado”, disse a empresa.” (REUTERS, 2018)

trabalho, por serem institutos de proteção constitucionalmente consolidados. Tais direitos asseguram a existência de condições de trabalho dignas, sendo capazes de frear uma tendência mundial de precarização e flexibilização do trabalho. São, portanto, direitos indisponíveis.

1. Salário mínimo

Os motoristas do Uber são pagos por corrida, recebendo remuneração variável, que é composta por um preço base por viagem, somado a um valor por tempo e distância do percurso, além de outros valores como pedágios, preço dinâmico e promoções⁷. Porém a empresa se abstém de controlar se a quantidade recebida pelas viagens do motorista alcança o salário mínimo e se o trabalho em horário noturno é remunerado adequadamente, deixando essas responsabilidades ao alvedrio da regulação do mercado pelo binômio oferta-procura.

Sabe-se que o motorista de Uber não tem horário de trabalho fixo, não sendo obrigado a fazer uma jornada completa mensal, mas é certo que deveria receber o salário mínimo horário, considerando as horas trabalhadas.

No caso do Uber, não há confirmação ou controle por parte da empresa de que esses trabalhadores recebam o salário mínimo legal depois de descontados os valores gastos com a atividade laboral (como gasolina, desgaste e manutenção do carro, internet para uso do *app*, água e balas para os passageiros).

Nesta senda, imperioso frisar a importância do instituto do salário mínimo para garantia da dignidade humana do trabalhador, de forma a estabelecer um patamar mínimo capaz de assegurar a subsistência do obreiro, considerando o custeio de todas as necessidades básicas como alimentação, moradia, vestimenta, sustento dos filhos, saneamento básico, lazer e outras.

Além disso, não há garantia de remuneração superior do trabalho noturno em face do trabalho diurno, ou do pagamento do salário mínimo horário utilizando a hora ficta noturna. Novamente essas questões ficam relegadas ao poder regulatório do mercado.

Também não é respeitado o adicional de horas extras de no mínimo 50% a mais, conforme o inciso XVI do art. 7º, pois não há controle para que o trabalhador dirija pelo máximo de 8 horas por dia ou 44 horas semanais, nem remuneração superior quando ultrapassa essa jornada diária ou semanal.

Constata-se ainda que a empresa se escusa de tal controle (do salário mínimo, hora noturna e hora extra) não por uma limitação tecnológica ou dificuldade em alistar tais variáveis, pois o aplicativo já registra o tempo de corrida, horário da viagem e o valor recebido, o único registro faltante seria dos gastos com a atividade, o que também poderia ser facilmente estimado e/ou registrado. É, portanto, completamente viável a garantia do direito ao salário mínimo.

2. Jornada de Trabalho

Assim como o salário mínimo, a jornada de trabalho também foi outro direito constitucional flexibilizado na esfera de atuação do Uber. A fixação da duração padrão da jornada de trabalho (8h diárias e 44h semanais no máximo) foi um instituto criado para

⁷ UBER, sem data.

assegurar a proteção do trabalhador, ao disponibilizar tempo para sua saúde, segurança e concretização de planos pessoais.

A suposta fluidez da jornada de trabalho do Uber é um dos principais argumentos sustentados para a não configuração do elemento da subordinação, uma vez que o motorista poderia dispor livremente de seu tempo para escolher ou não estar conectado no aplicativo e realizando os serviços de viagem. Não existiria, desse modo, uma estipulação de jornada máxima ou mínima, ou sequer os dias a serem laborados.

A ampla disponibilidade dos motoristas é um dos principais motivos do sucesso do Uber no mercado. Ao garantir um reduzido tempo de espera pelo consumidor e um preço baixo, assegura, conseqüentemente, sua fidelidade ao aplicativo. Para reagir com a concorrência das novas empresas de corrida de carros, o Uber realiza promoções e descontos frequentemente. Calcula-se que, em outubro de 2017, havia mais de 500 mil motoristas cadastrados no Brasil.⁸

Por esses motivos, com uma oferta crescente, a renda auferida pelos motoristas depende de sua disponibilidade para assim garantir o máximo de viagens possíveis. A prática da jornada excessiva é inclusive estimulada pela própria empresa. Ademais, além de não existir um controle da jornada de trabalho dos motoristas, igualmente não existe um controle para o usufruto dos intervalos intra e interjornadas.

Sob esse prisma, ao não definir limites para a atuação do motorista na plataforma, que basta a mera disposição para receber o chamado da viagem e assim garantir maior ganho, a empresa também não regulariza direitos de gozo de férias e de descanso semanal remunerado, também previstos no artigo 7º.

Outra questão a ser explorada é que o motorista deve realizar um mínimo de corridas por mês, caso contrário pode ser bloqueado e até desligado do aplicativo. Logo, é incoerente sustentar que o motorista tem plena disponibilidade de seu tempo, visto que tem um mínimo de corridas para realizar, além de não poder cancelar com frequência corridas, sob o risco de sofrer as mesmas penalizações.

Isto posto, ao verificar que o Uber consegue realizar essa modalidade de controle, poderia também, sem dificuldade, impor limites máximos para a jornada laboral, bem como assegurar o usufruto de intervalos de descanso. Como visto, trata-se não apenas de uma medida de controle da empresa sobre seus empregados, mas uma medida de saúde e segurança no trabalho.

3. Conclusão

A economia do compartilhamento encontrou novas formas de precarização das relações de trabalho, na tentativa de se esquivar até mesmo dos direitos trabalhistas mais consolidados. O Uber, da maneira que vem operando, se apoia no desrespeito às normas cujo objetivo é preservar a mínima dignidade humana no trabalho dentro do sistema de produção capitalista.

⁸ PROCHNO, 2018

Nesse ínterim, o país encontra-se diante da necessidade da atuação legislativa para criar um novo suporte normativo capaz de assegurar proteção aos trabalhadores do Uber e demais empresas de economia do compartilhamento ou aguardar pelo reconhecimento do vínculo empregatício pela via judicial.

Enquanto nenhuma dessas medidas é implementada, o destino desses trabalhadores fica ao alvedrio da empresa contratante que, se apresentando como mera intermediadora de mão de obra, se esquivava das obrigações trabalhistas. Nos raros casos em que o trabalhador encontra base para enfrentar uma batalha judicial, fica relegado à própria sorte no judiciário.

No entanto, mesmo em face das mudanças propostas pelas empresas-plataformas, que tentam reconduzir as relações de trabalho e a economia do século XXI, sabe-se que, no âmbito jurídico, não há como relativizar e flexibilizar os direitos fundamentais trabalhistas, sendo certo que a proteção da dignidade humana sequer depende de norma expressa para ser efetivada.

Nesse sentido, compreende-se a efetividade viva da Constituição, que se encontra em processo permanente e mutável de afirmação da cidadania⁹. O Texto Constitucional deve ser interpretado de forma aberta, absorvendo as novas formas de trabalho que estão por vir. Isto posto, o valor da dignidade do trabalhador não pode ser objeto de barganha, sendo certo que é indisponível em qualquer forma de prestação laboral, inclusive nas relações de trabalho do Uber.

Referências Bibliográficas

BABOIN, J.C. *Trabalhadores sob demanda: o caso Uber*. Brasília. Revista TST, vol. 83, n° 1, 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil em 1988*. Promulgada em 5 de outubro de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 29 nov. 2018.

CARVALHO NETTO, M. *A hermenêutica constitucional e os desafios postos aos direitos fundamentais*. IN: SAMPAIO, José Adércio Leite (Org.). *Jurisdição constitucional e direitos fundamentais*. Belo Horizonte: Del Rey, 2003, p. 141-163.

CONSELHO ADMINISTRATIVO DE DEFESA ECONÔMICA. *Efeitos concorrenciais da economia do compartilhamento no Brasil: A entrada da Uber afetou o mercado de aplicativos de táxi entre 2014 e 2016?* Brasília, 2018. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/aceso-a-informacao/publicacoes-institucionais/dee-publicacoes-anexos/documento-de-trabalho-001-2018-uber.pdf>>. Acesso em 29.11.2018

DELGADO, G. N. *O trabalho enquanto suporte de valor*. Belo Horizonte. Revista da Faculdade de Direito da UFMG, n° 49, 2006.

DELGADO, M. G. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 16. ed. rev. e ampl., 2017.

⁹ CARVALHO NETTO, 2003.

DELGADO, M. G.; DELGADO, G. N. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. São Paulo: LTr, 2017.

PROCHNO, P. *Fatos e dados sobre a Uber*. 2018 Disponível em <<https://www.uber.com/pt-BR/newsroom/fatos-e-dados-sobre-uber/>> Acesso em 27.11.2018.

REUTERS. *Uber vai recorrer de decisão da Justiça de SP sobre vínculo empregatício*. 2018. Disponível em: <<https://link.estadao.com.br/noticias/empresas,uber-vai-recorrer-de-decisao-da-justica-de-sp-sobre-vinculo-empregaticio,70002475692>> Acesso em 30 nov. 2018.

SLEE, T. *Uberização: a nova onda do trabalho precarizado*. São Paulo: Elefante, 2017.

UBER. *Como funciona o preço dinâmico*. 2017. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/blog/como-funciona-o-preco-dinamico-uber/>> Acesso em 30 nov. 2018.

UBER. *Entenda seus ganhos*. Sem data. Disponível em: <<https://www.uber.com/pt-BR/drive/resources/ganhos/>> Acesso em 30 nov. 2018.