

O SALÁRIO POR “TAREFA” DIGITAL: O ASSALARIAMENTO PRATICADO PELAS PLATAFORMAS DIGITAIS DE TRABALHO

Murilo C. S. Oliveira¹

RESUMO

No debate sobre a regulação e proteção diante das relações assimétricas entre trabalhadores e plataformas digitais, defende-se que há trabalho dependente (ou subordinado) no caso das plataformas classificadas como dirigentes, mas pela forma de salário por “tarefa”. O texto inicia situando, de modo panorâmico, os elementos conceituais do trabalho plataformizado. Recorre às categorias dogmáticas do Direito do Trabalho, apresentando as formas salariais, com o objetivo de evidenciar que o assalariamento não se dá apenas pelo modelo de salário por tempo. Conecta os aportes conceituais anteriores, examinando como a precificação feita por algumas plataformas é uma renovação do salário por tarefa. Entendida a forma de assalariamento pela direção econômica, prossegue referenciando como a regulação já existente na CLT é adequada e compatível com a “autonomia e flexibilidade” já praticadas pelas plataformas. O método dialético e uma abordagem conceitual transdisciplinar foram as referências metodológicas, além de terem sido empregadas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental sobre julgados e termos de uso das plataformas digitais. A conclusão indica que diversos dispositivos da CLT albergam essa (aparente) flexibilidade e liberdade de trabalho a partir da caracterização da forma salarial por “tarefa”.

Palavras-chave: Plataformas digitais de trabalho. Salário por “tarefa”. Salário por peça. Vínculo de Emprego. Proteção Trabalhista.

TASK-BASED PAY IN DIGITAL PLATFORMS: THE METHODS OF EMPLOYMENT PAY OF DIGITAL LABOR PLATFORMS

ABSTRACT

In the debate about regulation and protection in regards to the asymmetrical relationships/relations between workers and digital platforms, it is sustained that there is dependent work in platforms classified as controlling/leading, but in the form of task-based pay. This work, at first, overviews the conceptual elements of work in platforms. It resorts to dogmatic categories of Labor Law, presenting the methods of employment pay, with the objective of evidencing that a labor relationship is not only defined by the time-based wage model. It connects the previous concepts, examining how the price-setting done by some companies is renewal of piecework remuneration. Once the form of wage earning through economic direction is understood, it goes on to refer to how the regulation already existent in the Consolidation of Brazilian Labor Law (CLT) is adequate and compatible with the “autonomy and flexibility” already practiced by the platforms. Using the dialectical method and a multidisciplinary approach, bibliographic and documental research techniques were conducted on jurisprudence and terms of use of digital

¹ Juiz do Trabalho na Bahia. Professor Associado da Faculdade de Direito e do PPGD- UFBA. Doutor pela UFPR e estágio pós-doutoral pela UFRJ. Pesquisador do Grupo Transformações do Trabalho, Democracia e Proteção Social (TTDPS/UFBA). E-mail: murilosampaio@yahoo.com.br.

platforms. The conclusion of this work indicates that several articles of CLT include this (apparent) flexibility and liberty of work by characterizing it as piecework wage.

Key-words: Digital labor platforms. Piecework pay. Task-based pay. Employment Relationship.. Labor protection.

1 INTRODUÇÃO

No trabalho em plataformas digitais por demanda², diversas pesquisas identificam uma percepção ou um reconhecimento por parte dos trabalhadores de que vivem em uma condição de autonomia e de flexibilidade³. Encontra-se até a afirmação enfática de que os próprios trabalhadores não querem o vínculo empregatício. As causas detectadas para o discurso de recusa do vínculo empregatício são principalmente duas: temor em perder a flexibilidade no tocante aos horários de trabalho; imediata remuneração auferida por semana e ganhos expansivos e proporcionais à jornada disponibilizada.

Estes argumentos são muito importantes porque embaralham as concepções jurídicas sobre subordinação clássica e a noção de trabalho autônomo. Isto porque a subordinação clássica é normalmente referenciada como uma situação de jornada inflexível para o trabalhador e com padrão de uma remuneração fixa e mensal e a noção de trabalho autônomo não se conecta com situações de controle, precificação e direção por parte do tomador dos serviços. Este embaralhamento – nem subordinação jurídica clássica e nem a tradicional autonomia – explica, de certo modo e do ponto de vista abstrato, porque se cogita uma regulação intermediária - nem empregado, nem autônomo –, embora isto seja um equívoco político social como já comprovado no caso italiano da parassubordinação⁴.

A hipótese aqui articulada é que esta confusão ou inadequação destas categorias jurídicas ao trabalho em plataformas digitais decorre de premissas inconsistentes e de reduções conceituais nas formas ou modos de aferição do salário. No caso das concepções que circunscrevem o Direito do Trabalho como um sistema regulatório circunscrito ao modelo de gestão fordista centrado na forma de salário por tempo, é bem difícil entender como um trabalhador, nestas empresas, tem certa margem de expandir ou diminuir a jornada e conseqüentemente o salário. No caso da concepção de trabalho autônomo, causa estranhamento reconhecer que apenas a (parcial) autogestão da jornada representaria a caracterização fiel de autogoverno empresarial, mesmo quando há padronização do serviço, vigilância, programação, punição e sobretudo um dirigismo econômico como precificação unilateral sobre o trabalho alheio.

² DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf.

³ ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <<http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>>. Acesso em: 30 ago.2022.

⁴ PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário. Editora Porto Alegre, v. 5, n. 27, 2008.

Acredita-se que há sim assalariamento, no sentido de trabalho dependente ou subordinado no caso das plataformas classificadas como dirigentes⁵, mas pela forma salarial conhecida, inclusive recorrente nos modelos produtivos capitalistas pré-fordistas, que é o salário por “peça”⁶. Então, a proposta do texto é percorrer as formas salariais (por tempo, por resultado e por tarefa) com o objetivo de associá-las ao sistema de precificação do trabalho feito por algumas plataformas digitais de trabalho.

Para tanto, este texto inicia situando, de modo panorâmico, os elementos conceituais do trabalho plataformizado. Recorrendo às categorias dogmáticas do Direito do Trabalho, apresenta as formas salariais, com o objetivo de evidenciar que o assalariamento não se dá apenas pelo modelo de salário por tempo. Conectando os aportes conceituais anteriores, examina como a precificação feita por algumas plataformas é uma renovação do salário por tarefa. Entendida a forma de assalariamento pela direção econômica, prossegue referenciando como a regulação já existente na CLT é adequada e compatível com a “autonomia e flexibilidade” já praticadas pelas plataformas.

O método dialético e uma abordagem conceitual transdisciplinar são as referências metodológicas na construção da pesquisa⁷ que dá sustentação a este texto. Em particular, foi feita uma pesquisa exploratória, de caráter sociojurídica-crítica com problematização das formas jurídica-normativas⁸ [7] e empregadas técnicas de pesquisa bibliográfica e documental sobre julgados e termos de uso das plataformas digitais, além da menção às pesquisas etnográficas e qualitativas de trabalhadores plataformizados.

2 CONTEXTUALIZANDO O TRABALHO EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A compreensão mais ampla e crítica sobre o trabalho em plataformas digitais demanda uma contextualização a partir de abordagens conceituais interdisciplinares que tentam explicar o conjunto de fenômenos ora designado por “trabalho por aplicativos”⁹, por “sharing economy”¹⁰, por “uberização”¹¹, por “gig economy”¹², por indústria 4.0 ou por capitalismo de plataformas. Em razão dos limites e da proposta diversa deste ensaio,

⁵ OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>.

⁶ OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, UFBA*, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>.

⁷ Projeto de pesquisa disponível em

https://ppgd.ufba.br/sites/ppgd.ufba.br/files/projeto_de_pesquisa_ppgd_2021_a_2022_versao_2021_0.pdf

⁸ FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Iniciação à Pesquisa no Direito: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 52-55.

⁹ CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, São Paulo*, n. 22, p. 36-51, 201.

¹⁰ CALDAS, Josiane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?* Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

¹¹ MACHADO, Sidnei et al. *O trabalho controlado por plataformas digitais: dimensões, perfis e direitos*. Clínica Direito do Trabalho (Universidade Federal do Paraná), 2022

¹² ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A quarta revolução tecnológica e o trabalho na gig economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos = The fourth technological revolution and work at gig economy: limits and boundaries of Labor Law in the protection of workers in applications. *Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo*, v. 47, n. 216, p. 145-159, mar./abr. 2021.

trata-se de uma panorâmica contextualização, cabendo a remissão a outros artigos¹³ e textos¹⁴, os quais pormenorizaram os caracteres e elementos da plataformização do trabalho.

A par da miríade de concepções expostas na ampla revisão bibliográfica feita por Kalil¹⁵, considera-se que a descrição mais ampla e crítica do fenômeno é a caracterização deste como “capitalismo de plataformas”, na proposta de Srnicek¹⁶. Para este autor, essas empresas são infraestruturas digitais que viabilizam a interação de mais de um grupo, assumindo, inicialmente, a posição de intermediárias que conectam usuários, sejam eles clientes, anunciantes, provedores, produtores e distribuidores. A caracterização disto como capitalismo de plataforma se explica, porque não se trata de mera “conexão” entre grupos, mas a estruturação de modo de interação capitalista de compra e venda de diversas mercadorias, no qual a plataforma digital pode governar e delimitar as possibilidades de ação dos seus usuários, já que é a criada (e modificadora) do ecossistema.

A grande distinção deste modelo empresarial – em especial com os modelos fordista ou toyotista – é a estruturação “digital”, entendida como lastreada na “dataficação”. Daí que as novas TICS como algoritmos, “big data”, “data mining” e “inteligência artificial” são elementares, além do indispensável uso de internet e aplicativos. Seguindo o padrão capitalista, esses dados são tratados como típicas mercadorias, inclusive Srnicek¹⁷ denuncia que a atuação digital de consumidores e trabalhadores em plataformas é constitutiva de dados que são fonte de valor para aquele modelo de negócio. Afirmar este distintivo digital não implica renegar que nesta cadeia global de produção, conforme Fuchs¹⁸, há muitas etapas de trabalho físico com intensa exploração de trabalhadores com expedientes coloniais e raciais.

Nestes ambientes, há mais possibilidade técnica de controle sobre os sujeitos que ali atuam. Vallas e Schor¹⁹ descrevem as plataformas como “gaiolas digitais”, tendo em vista que o mapeamento permitido pelos dados viabiliza uma cartografia total da dinâmica empresarial de uma atividade e o perfil dos seus personagens. “As plataformas, assim, exercem uma governança (privada) e de certa forma oculta nos seus algoritmos sobre os seus parceiros e usuários”²⁰. Há ainda usos de técnicas de gamificação como aponta

¹³ OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>.

¹⁴ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Editora Dialética, 2021.

¹⁵ KALIL, Renan. *A regulação do trabalho via plataformas digitais*. São Paulo: Blucher, 2020.

¹⁶ SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

¹⁷ SRNICEK, Nick. *Capitalismo de plataforma*. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

¹⁸ FUCHS, Christian. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. *The Political Economy of Communication*, [S.l.], v. 1, n. 2, jan. 2014. ISSN 2357-1705. Available at: <<http://www.polecom.org/index.php/polecom/article/view/19>>. Date accessed: 13 jul 2021

¹⁹ VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. *Annual Review of Sociology*, v. 46, n. 1, 2020. Disponível em:

<https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 05 maio 2022.

²⁰ OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. *Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, UFBA*, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>.

Casilli²¹, com “gatilhos” e “alertas” para estimular os usuários a agir do modo desejado pelas plataformas, o equivalente, segundo o autor, a uma subordinação técnica digital.

Na dimensão política e econômica, a plataformização do trabalho é expressão da financeirização econômica em conjunção com subjetividade neoliberal, conforme delineia Grohmann²². A sistemática da “nota individual” do plataformizado implica em autocobrança, resultado que aparentemente só depende do trabalhador, riscos do negócio impostos ao trabalhador²³ são manifestações desta perspectiva do neoliberalismo e da financeirização neste modelo empresarial.

Apesar das propagandas lastreadas em ideologia de empreendedorismo, é perceptível a antagônica situação de intensa inovação tecnológica com a consecutória hipervalorização da empresa-plataforma e simultaneamente condições precárias e duras de trabalho, a exemplo de jornadas superiores a doze horas, ausência de repouso semanal ou anual, pagamentos líquidos inferiores ao salário ao salário mínimo, entre outras situações. A fim de ocultar este lado precário (para os trabalhadores), as plataformas digitais constroem, com meios políticos, ideológicos e muita propaganda, invisibilidades, como afirma Cherry²⁴. A principal invisibilidade, no campo jurídico, é a estipulação unilateral que transforma trabalhador em “parceiro”, com inicial exclusão da proteção trabalhista.

Ante a diversidade das plataformas digitais de trabalho e sua variedade de organização, a utilização de classificações auxilia na exata compreensão de como a regulação trabalhista pode ser aplicada. Uma das primeiras e mais conhecida, foi aquela proposta por De Stefano²⁵: a) “trabalho em multidão” (“crowdwork”), bastante variado indo de projetos, tarefas ou até microtarefas, embora todas caracterizadas por serem executadas via rede mundial de computadores (internet); b) atividades também variadas (transportes, entregas, limpeza, serviços administrativos e jurídicos), que são prestadas presencialmente mediante demanda por meio de aplicativos, denominado de trabalho sob demanda (“work-on-demand via apps”).

Carelli, Oliveira e Grillo²⁶ apresentam uma classificação para fins trabalhistas, também em dois grupos. Primeiro, plataformas puras que apenas mediam a relação entre os consumidores e os tomadores do serviço, sem qualquer controle e ingerência sobre o trabalho. Segundo, as plataformas híbridas que, além da função estrita de aproximação de pessoas, exercem controle e direção sobre os trabalhadores. Em termos gerais, a

²¹ CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. *MATRIZES*, v. 14, n. 1, p. 13-21, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579/160674>. Acesso em: 26 maio 2022.

²² GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. *Revista Eptic*, São Cristóvão (SE), v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 16 dez. 2022.

²³ ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

²⁴ CHERRY, Miriam A., *People Analytics and Invisible Labor* (July 18, 2017). *Saint Louis University Law Journal*, 61, 1, 2016-2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3004797>. Acesso em: 16 dez. 2020.

²⁵ DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 18 mar. 2022.

²⁶ OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. *Revista Direito e Práxis*, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Acesso em: 10 dez. 2022.

GetNinjas situa-se no primeiro grupo²⁷, enquanto a Uber e a Ifood no segundo agrupamento. Plataformas híbridas, então, constituem-se como dirigentes porque ordenam e governam os serviços oferecidos pelos trabalhadores, em típica situação de manifestação de poder diretivo que insere estes em situação de dependência, inclusive oriunda da precificação imposta.

3 FORMAS (TIPOS) SALARIAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

O salário calculado com base no tempo à disposição, embora seja muito frequente e bem típico do padrão fordista de gestão empresarial, não é a única forma de se remunerar empregados. Relembre-se que, na dogmática do Direito do Trabalho, há uma certa tradição em classificar as formas salariais em critérios como resultado, condição, entre outros. Visualizar que o empregado é somente quem está sob fiscalização de horário e recebe com base nesse tempo de trabalho é, por óbvio, um equívoco conceitual de fácil percepção, sobretudo na pragmática do mundo do trabalho diante de empregados que recebem por “comissão”, porcentagens, prêmios, ações e outras modalidades de retribuição ao trabalho entregue.

Logo, a primeira redução conceitual que precisa ser desfeita é rememorar que a forma salarial por tempo que demanda uma jornada fiscalizada não é a única maneira de um empregador estabelecer a remuneração dos seus trabalhadores. Nas outras formas salariais, o fator tempo não se mostra tão relevante, como ocorre no salário por resultado ou obra.

Em geral, a doutrina trabalhista brasileira mais clássica – a exemplo de Gomes – ou mais atual – a exemplo de Martinez²⁸ – divide as formas de quantificação da retribuição pelo trabalho em três critérios: salário por tempo (com as subdivisões de salário por mês, por quinzena, por semana, por dia ou por hora); salário por resultado ou obra, como são o salário por peça, por produção, por comissão; salário fixado por atividade e por tempo, a qual corresponde uma composição dos critérios tempo e resultado.

Martinez²⁹ designa essa tipologia de formas salarias como “fórmulas de aferição” da retribuição ao trabalho, pelos critérios de tempo despendido ou produção. Salário por unidade de obra é também denominado, na pragmática e de modo inapropriado – como leciona Santos³⁰, como empreitada, no sentido de realçar a vinculação entre o resultado do trabalho com a sua remuneração.

Nascimento³¹ prefere a denominação de salário por produção e qualifica essa forma salarial é quantificada não pelo tempo laborado e sim pelo rendimento do trabalho. Dentro dessa expressão gênero – salário por produção –, encontra-se as espécies de salário por peça, salário incentivo, salários variáveis, salários por resultados, salários por intermediação de vendas. O quadro abaixo alinha as diversas características:

²⁷ Oliveira, Murilo et Al. O trabalho na plataforma digital Getninjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso. In Teoria Jurídica Contemporânea, 6. Disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/41812>

²⁸ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

²⁹ MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018, p. 518.

³⁰ SANTOS, José Aparecido dos. Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista: dos conceitos essenciais à elaboração das contas. 5. ed. Curitiba: Juruá, 2018, p. 146.

³¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito & proteção. São Paulo: Ltr, 2008, p. 123.

Forma salarial	Característica	Exemplos
Salário por tempo	Quantificada pelo tempo gasto ou à disposição Não considera o resultado do trabalho	Por mês, por quinzena, por semana, por dia ou por hora
Salário por resultado	Quantificada pelo resultado efetivo do labor Não considera o tempo efetivo ou à disposição	Por peça, por resultados, por produção, por comissão, percentagens,
Salário por tarefa	Mescla um certo resultado e considera o tempo como critério de quantificação	Viagem ou entrega com pagamento variável conforme o tempo despendido

Delgado³² esclarece que o salário por unidade de obra é normalmente adotado em situações em que há dificuldade de exercício do controle do empregador sobre execução do trabalho, e, por tal razão, seria mais frequente nas situações de trabalho no domicílio, à distância (como no teletrabalho) ou trabalho externo sem possibilidade de controle de jornada.

Nas fórmulas salariais baseadas no resultado, há claro objetivo de propiciar o engajamento do trabalhador pela seguinte fórmula: mais resultado do trabalho, maior remuneração. O engajamento se dá porque estimula economicamente o interesse do empregado em se esforçar mais para, produzindo mais, receber maior remuneração.

O mesmo Mascaro já criticava essa forma salarial que, sendo o salário imposto pelo empregador que define o valor da peça ou atividade, perdura, em termos sociológicos, o clássico assalariamento e exploração, porque “Esse preço jamais se eleva a ponto de trazer a melhoria da condição salarial do trabalhador. Para a economia, o salário por produção é uma forma de incentivar o aumento da produtividade”³³.

O salário por resultado revela-se, então, como uma forma salarial que transfere ao trabalhador os riscos da atividade, porque não se houver efetivo resultado, obra ou produção não haveria pagamento, o que, na prática, ofenderia ao princípio da alteridade que atribui ao empregador os riscos do negócio, inclusive nos termos do art. 2º, *caput* da CLT. Por tal razão, Delgado³⁴ elucida que a legislação (como a garantia do salário mínimo em caso de remuneração variável conforme art. 7º, VII da CRFB ou a regra do art. 78 da CLT, previsão de rescisão indireta se reduzida excessivamente a quantidade de “peças” ou “tarefas” como disposto no art. 483, g, da CLT) e igualmente a jurisprudência (a exemplo da Orientação Jurisprudencial n. 235 da SDI-1 que protege especialmente o cortador de cana com o direito pleno às horas extraordinárias mesmo no sistema de salário

³² DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 884

³³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito & proteção. São Paulo: Ltr, 2008, p. 123.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

por produção) estabelecem limites à tal modo salarial, com o objetivo de proteger o empregado.

Há ainda e numa posição intermediária ou híbrida, uma forma mista entre salário por unidade de tempo e por unidade de resultado que é nomeada como “salário por tarefa”. Nesta modalidade de salário, exige-se uma produção mínima do trabalhador acoplada a um certo parâmetro temporal³⁵.

No salário por tarefa (forma mista entre atividade e tempo), Saad, Saad e Branco³⁶ apontam que pode o trabalhador sair antes do horário normal se já concluída a tarefa. Em verdade, isso significa, logicamente, que o tempo projetado para a conclusão da tarefa é irrelevante, porque basta a conclusão da atividade e não o transcurso do lapso temporal.

Daí conclui-se que pode ser caracterizado o assalariamento (e a conseqüente relação de emprego) por empresas que, dirigindo a prestação dos serviços dos trabalhadores, impõem mecanismos de controle e fixação da remuneração, de modo que pouco relevante se fiscalizar a jornada realizada, como também que se admita que o próprio trabalhador, em total semelhança com a figura do empregado intermitente, recuse a convocação para o trabalho, como literalmente previsto pela CLT no art. 452-A, §3º.

4 O SALÁRIO POR TAREFA EM PLATAFORMAS DIGITAIS

A par das diversas formas salariais que podem ser praticadas – por escolha de quem exerce o poder organizativo, corolário do poder empregatício – é necessário perquirir se as plataformas digitais definem o sistema de precificação dos trabalhadores e se isso seria, concretamente, expediente de assalariamento típico de empregados (CLT, art. 2º, caput).

Ao desenhar um ecossistema digital que o trabalhador tem certa margem de flexibilidade de definir seus dias e horários de trabalho, as empresas-plataformas dirigentes afastam a clássica forma de salário por tempo disponível e registrado em controles de jornada. Aqui, cabe enfatizar que esta flexibilidade é, sobretudo, uma escolha da própria plataforma digital, ou seja, é a empresa-plataforma quem escolheu e arquitetou no seu modelo de negócios a inserção de trabalhadores eventuais ou mesmo conectados a outras empresas-plataformas concorrentes no mesmo período de disponibilidade.

Dessarte, a flexibilidade de horários é um caractere facultado pela plataforma e não estrutural ou inerente à posição do trabalhador naquele modelo. Ademais, essa flexibilidade – articulada falsamente como a prova cabal da autonomia de trabalho – não é impune. Carelli e Oliveira³⁷ argumentam que o exercício da recusa ou o absenteísmo implicam em redução de notas, que gera menos chamadas e até punições temporais ou mesmo a exclusão do sistema. No particular de em uma empresa de entregas de alimentos, há trabalhadores com “horários fixos” (turnos)³⁸, o que mostra que há entregadores que não gozam dessa flexibilidade de gestão de horários.

³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019, p. 887.

³⁶ SAAD, Eduardo; SAAD, José Eduardo; BRANCO, Ana Maria. CLT Comentada. 51. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 300.

³⁷ CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI. Editora Dialética, 2021.

³⁸ DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. Pensata, [S. l.], v. 9, n. 2, 2021. DOI: 10.34024/pensata.2020.v9.11136. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136>. Acesso em: 30 dez. 2022.

De qualquer modo, há relativa inovação deste modelo empresarial com a adoção de mecanismos de assalariamento que não passam pela forma “salário por tempo”. Conforme categorias salariais articuladas por Marx³⁹, o salário por peça é modelo de remuneração baseado no resultado em si do labor, normalmente executado de modo distante da fiscalização da empresa, como nas situações de “putting-out-system” e “fação”⁴⁰. Isto é, o assalariamento por peça se associa a processos de externalização e incorpora uma subjetivação por parte do trabalhador no aumento da intensidade e na maior extensão do tempo de trabalho⁴¹.

Segundo Wolff⁴² e Colli⁴³, as novas tecnologias de informação e comunicação viabilizam, atualmente, um novo feitiço aos antigos “putting-out-system” e “fação”, respectivamente. Aliás, os modelos empresariais pós-fordistas são recorrentes em adotar a externalizar e terceirização, como uma estratégia de acumulação flexível do capitalismo. Por isso, encontra-se diversos autores que sustentam que as plataformas digitais adotam o modelo do salário por peça no padrão digital, como Dubal⁴⁴ e seu argumento de “digital piecework” ou Castro⁴⁵ que qualifica essa forma salarial como “unidade de obra”.

Inicialmente, o entendimento aqui acolhido também era que a forma salarial das plataformas digitais é, em termos gerais, o “salário por peça”⁴⁶. Contudo, uma reflexão mais pormenorizada no campo da dogmática trabalhista permite refinar esta compreensão para, doravante, tentar caracterizar que a precificação do trabalho alheio praticada pelas empresas-plataformas é a adoção da forma salarial mista: o salário por tarefa.

A princípio, a denominação “peça” e sua tradicional semântica de objeto produzido distancia-se dessas atividades de entregas ou viagens. Estas são atividades – ação – no sentido de conduta e cujo resultado não produz um bem ou objeto – peça. Logo, a designação “salário por peça” perde significação, porque sua principal semântica não remete à “ação” e nem a “produto-resultado”. Intitular, então, salário por tarefa viabiliza um maior encontro semântico: viagem ou entrega ou outros serviços são, concretamente, tarefas demandadas por comunicação viabilizada por aplicativos.

³⁹ MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I: O Processo de Circulação do Capital. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 525.

⁴⁰ COLLI, Juliana Marília. O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à fação. Estudos de Sociologia, Araraquara, v. 3, n. 5, p. 75-86, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/268361593_O_salario_por_peca_e_sua_reposicao_nas_novas_formas_de_trabalho_a_facao. Acesso em: 28 nov. 2022. p. 76.

⁴¹ GUANAIS, Juliana Biondi. Salario por pieza y superexplotación del trabajo. Sociología del Trabajo, n. 92, p. 67-85, 12 abr. 2018. Universidad Complutense de Madrid (UCM). <http://dx.doi.org/10.5209/stra.59579>. Disponível em:

<https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/64289>. Acesso em: 03 nov. 2022.

⁴² WOLFF, S. As Startups na perspectiva das cadeias globais de valor: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. Revista de ciências sociais - política & trabalho, v. 51, p. 90-107, 13 maio 2020. p. 97.

⁴³ COLLI, Juliana Marília. O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à fação. Estudos de Sociologia, Araraquara, v. 3, n. 5, p. 75-86, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/268361593_O_salario_por_peca_e_sua_reposicao_nas_novas_formas_de_trabalho_a_facao. Acesso em: 28 nov. 2020. p. 75.

⁴⁴ DUBAL, Veena. The Time Politics of Home-Based Digital Piecework. Ssrn Electronic Journal, p. 1-17, 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3649270>. Acesso em: 21 dez. 2020.

⁴⁵ CASTRO, Viviane Vidigal de. As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

⁴⁶ [45] OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, UFBA, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>.

No sistema de trabalho precificado pela plataforma digital, o principal elemento justificador da remuneração pelo labor prestado é, efetivamente, o cumprimento da atividade demanda pelo aplicativo, seja uma viagem ou um entrega. “*Se observarmos o trabalho nas empresas-aplicativos é um trabalho por peça, conforme descrito acima por Marx. O trabalhador recebe por cada mercadoria que ele entrega...*”⁴⁷. Se a viagem não for finalizada ou a entrega não for realizada, não se paga por isto. O tempo para a execução desta “produção” é um critério secundário, mas igualmente importante para se obter a quantidade final de salário.

No caso da empresa Uber, a análise dos termos de uso dos motoristas⁴⁸ indica que para cada “viagem” há “preço”, cujo cálculo é baseado na “... *distância e/ou quantidade de tempo... sendo que a distância e/ou a quantidade de tempo poderão ser pré-determinados em certas situações... e podem variar dependendo da oferta e demanda local*” (item 7, a). Com isso, constata-se que a própria montagem do algoritmo o preço é exatamente o resultado, pela escolha da plataforma, de uma remuneração primeiro baseada numa ação (viagem) em uma certa quantidade de tempo.

No caso da Ifood⁴⁹, o item 7.1. dos seus termos de uso esclarece que para o cálculo do valor da entrega “... *o algoritmo poderá levar em conta, sem limitação: (i) ponto(s) de coleta(s); (ii) ponto(s) de entrega(s); (iii) distância percorrida; (iv) tempo para deslocamento; (v) condições de trânsito e (vi) oferta...*”. Novamente, infere-se que a quantificação da remuneração desta “ação” (realizar a entrega) é uma composição preponderantemente entre a distância percorrida e o tempo gasto.

Nestes exemplos, entende-se que se trata de uma nova forma de salário por tarefa (forma salarial eclética do salário por tempo e por resultado). Todavia, este resultado não é corporificado em um bem (como é um calçado para um sapateiro ou uma vestimenta para uma costureira), mas sim uma atividade realizada: o transporte de pessoas em veículo individual, uma entrega efetuada via motocicleta ou bicicleta.

No caso das plataformas digitais dirigentes, a adoção desse salário por tarefa enseja também transferência do risco do negócio porque só haveria pagamento se primeiro a produção mínima (viagem ou entrega) for cumprida. Neste caso, o fator temporal tem um caráter secundário na composição desta forma salarial, exatamente porque só é aplicado se o primeiro fator - a viagem/entrega - fosse alcançado.

Diante desta fórmula salarial que prioritariamente exige que a tarefa seja cumprida como primeira condição para o pagamento, a fiscalização da jornada se torna desnecessária, exatamente porque somente se paga quando o trabalho final (a tarefa de entrega ou transporte) seja concluída com êxito. Tal como anteriormente no sistema do salário por peça praticado para trabalhadores que ficavam fora do ambiente empresarial, é desnecessária a busca pelo controle de jornada, porque o controle já se estabeleceu anteriormente no preço da peça. Precificar de modo habitual então o trabalho alheio é um mecanismo de controle e assalariamento que dispensa o tradicional controle da jornada dos trabalhadores.

Aliás, este modelo de jornada “livre” – desde que acoplado ao controle por precificação – propicia mais eficácia nos resultados, porque forja uma subjetividade no

⁴⁷ GONTIJOI, Laura Valle. Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores, 2022, p. 10. Disponível em https://www.academia.edu/44189211/Os_efeitos_da_produtividade_e_da_intensidade_do_trabalho_sobre_a_subjetividade_dos_trabalhadores. Acesso em 22/01/2022

⁴⁸ Na versão disponível neste endereço <https://uber-regulatory-documents.s3.amazonaws.com/reddog/country/Brazil/p2p/TERMOS%20E%20CONDICOES%20GERAIS%20DOS%20SERVICOS%20DE%20INTERMEDIACAO%20DIGITAL%20-%202025.06.2018.pdf>

⁴⁹ Na versão disponível neste endereço <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>

trabalhador de mais intensidade e produtividade. Sendo o trabalhador o gerente e fiscal de si mesmo, que diz que quanto mais trabalho concluído com êxito, maior será seu pagamento, a empresa que dirige e precifica não carece de ter “gerentes” ou “fiscais” desse trabalhador.

Essa fórmula salarial baseada na produtividade justifica, legítima e estimula que o trabalhador intensifique seu labor. Caracteriza-se uma “captura da subjetividade do trabalhador”⁵⁰[49], porque há relação direta entre majoração da produtividade e a percepção de satisfação deste trabalhador.

Esta percepção de recebimento de mais salário por mais trabalho é sagaz, porque ao tempo que estimula mais produção também oculta que a o mecanismo de assalariamento: ao fixar o preço da “peça” ou tarefa, este comprador “exclusivo” exerce controle econômico total sobre o trabalhador, o qual termina vendendo não uma produção ou resultado, mas apenas a força de trabalho, aferida por resultado e não por tempo.

Como o tempo não é tão relevante nesta fórmula salarial, o exercício do controle, normalmente presencial e frequentemente hierárquico via gerente ou encarregado (outra o “capataz”) mostra-se até desnecessário, embora nas plataformas haja diversas situações de controle intenso e onipresente via instrumentos tecnológicos.

Isto é, o assalariamento por peça é uma forma ardil que promove uma percepção de autonomia (pouco controle), flexibilidade de jornada (trabalhe quando quiser), dispensa um chefe presencial, mas, na sua estrutura, prossegue como trabalho alienado e expropriado como é o assalariamento no capitalismo: quem diz o seu salário é o contratante ao impor o preço da peça ou tarefa.

Anote-se, ainda, que a falta de transparência dos critérios praticados pela precificação via algoritmos reforça esses expedientes de controle e alienação. Se o dirigismo econômico é internalizado pela plataforma digital de trabalho tecnicamente por seus algoritmos, é necessário conforme aspectos mais gerais do Direito Privado e seus deveres de boa-fé e direito de informação, ter muita clareza e precisão na fórmula adotada para precificar o trabalho alheio. No particular, a legislação nacional de proteção de dados (Lei 13.706/2018, art. 6º, VI) impõe a necessidade de “transparência algorítmica”⁵¹, pela qual deve-se explicar como os dados utilizados, o que inclui os critérios de aferição dos preços das atividades e os percentuais de desconto e cobranças em favor das plataformas. Ademais, este dever de transparência é também fundamental para se diagnosticar programações nos algoritmos que propiciem ou potencializem discriminações injustas ou ilegais.

Com isso, extrai-se que a precificação algorítmica criada e governada por algumas plataformas digitais revela-se como prática de assalariamento, por meio da direção econômica que impõe aos trabalhadores a obrigação de aceitar o salário por “tarefa” como condição de atuar naquele ecossistema. Caracterizado o assalariamento por dirigismo econômico, o trabalhador situa-se, então, na situação de labor “sob dependência”.

5 TRABALHO DEPENDENTE E PROTEÇÃO TRABALHISTA

⁵⁰ GONTIJOI, Laura Valle. Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores, 2022, p. 8. Disponível em https://www.academia.edu/44189211/Os_efeitos_da_produtividade_e_da_intensidade_do_trabalho_sobre_a_subjetividade_dos_trabalhadores. Acesso em 22/01/2022

⁵¹ PARREIRA, Ana Carolina. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. Revista do Trib. Rev. do Trab. da 3A Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 322, 2020. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_102/. Acesso em: 18 jan. 2022.

Ao contrário da argumentação acadêmica⁵² ou jurisprudencial⁵³ que sustentam que não há regulação na ordem jurídica brasileira para estes trabalhadores em plataformas que não estariam enquadrados como empregados por falta da subordinação jurídica clássica, sustenta-se neste texto que há incidência da regulação da CLT para estes trabalhadores. Trata-se de rememorar que são empregados todos aqueles trabalhadores que, na forma do art. 3º da CLT, que estejam “sob dependência”, em dissenso com as reduções doutrinárias e jurisprudenciais que ignoram dolosamente a literalidade do amplo conceito legal e se apegam uma versão reduzida de “dependência” como apenas subordinação clássica.

Não há muita dúvida de que as plataformas digitais classificadas como dirigentes impõe aos seus trabalhadores a condição de “dependentes”. A dependência tecnológica do acesso à plataforma digital como condição de trabalhar neste sistema é inclusive qualificado academicamente como “subordinação disruptiva” para Gaia⁵⁴ e como subordinação algorítmica para Pires⁵⁵. Ramalho⁵⁶ (2022, p. 315) caracteriza que o labor em plataformas digitais é demarcado pela dependência. Rocha e Meireles⁵⁷ também verificam uma ampla concepção de dependência no modelo de trabalho na precursora decisão espanhola que reconheceu o vínculo de emprego, adotando o conceito de *ajenidad*.

O argumento central aqui é que a precificação por “*tarifa*” – no sentido de salário dependente de uma ação (viagem ou entrega) em um certo tempo – implica dependência do trabalhador nessas plataformas digitais. A precificação das plataformas é, então, o método de gestão do trabalho que causa a dependência econômica, haja vista que impõe, de modo unilateral, quanto o trabalhador irá auferir pelo trabalho prestado, em típica situação de “assalariar”. Se o modelo da plataforma digital fosse baseado no real trabalho autônomo, caberia ao trabalhador empreendedor fixar qual o valor do seu labor.

No entanto, a imposição do preço pelas empresas-plataformas revela-se como forte evidência de que estas não são apenas intermediadoras entre trabalhadores e clientes solicitantes de serviço. Decerto que se a plataforma é apenas uma intermediadora que não governa (ou controla) os trabalhadores, o pagamento por esta intermediação deveria ser quantificado por essa aproximação via serviço tecnológico e não baseado no valor final do trabalho prestado. Se fossem meramente intermediadoras, tal como agem empresas de corretagem e agência, não poderiam impor preços pelos serviços feitos pelos intermediados, pois quem media não estabelece o valor do trabalho alheio. Como as plataformas de trabalho estabelecem os padrões remuneratórios, elas exercem direção

⁵² ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. LTr Editora, 2019.

⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Ramos. Brasília: DEJT, 09 set. 2020. p. 1-14.

⁵⁴ GAIA, Fausto Siqueira. Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

⁵⁵ PIRES, Victória Régia Batista. Subordinação por padronização na empresa Uber: um novo olhar sobre a subordinação jurídica. In: ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial TRT-5, 2022. p. 299-322. ISBN 978-65-88862-18-6. Disponível em: <https://portalpje.trt5.jus.br/node/60553>. Acesso em: 11 jan. 2023

⁵⁶ RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). Autonomia, subordinação jurídica e dependência econômica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões). In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). Trabalho na Era Digital: que Direito?. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2022. p. 307-324.

⁵⁷ DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira. Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021.

econômica da atividade sob o trabalhador, sujeitando-lhe a uma dependência igualmente econômica⁵⁸[\[56\]](#).

Com isso, quando a plataforma digital de trabalho precifica o labor do trabalhador, configura-se a característica típica e exclusiva do empregador que “assalaria” (art. 2º da CLT) e, por consequência, impõe a situação fática de prestação de serviços “sob dependência” (art. 3º da CLT). A literalidade destes artigos da CLT permite a qualificação jurídica desses trabalhadores como empregados, naturalmente desde que afastada a visão doutrinária e jurisprudencial que, desconsiderando a literalidade da legislação, somente concebe a ideia de subordinação jurídica como a dimensão “clássica” e subjetiva com fiscalização de jornada e controle presencial por um superior (hierarquia). A verificação do labor dependente, no plano fático, enseja, por coerência e integridade da ordem jurídica, o afastamento a presunção de labor por conta própria para fins previdenciário advinda da previsão do Art. 11-A da Lei nº 12.587/2012, redação dada pela Lei nº 13.640/2018.

Ressalta-se que, como consta na legislação brasileira que define empregador e empregado, não se exige que haja exclusividade. Isto torna juridicamente inócua e irrelevante a alegação de que os trabalhadores que laboram em plataformas digitais podem prestar serviços para diversas empresas, o que impediria a caracterização do vínculo empregatício. Tanto empregados como autônomos podem ter multiplicidade de empregadores e tomadores dos serviços.

Por força da mudança advinda da Lei nº 12.551/2011 que incluiu o parágrafo único no art. 6º, a CLT foi ajustada para explicitar que os meios informatizados – incluídos logicamente os meios digitais baseados em conexão com a internet – também se inserem como expedientes de manifestação da subordinação jurídica. Isto é, a CLT encontra-se atualizada para permitir que o poder diretivo do empregador se manifeste por “meios telemáticos e informatizados”, exatamente como ocorre na organização via algoritmos das plataformas digitais de trabalho.

Em que pese a configuração do vínculo empregatício decorrer da simples aplicação dos artigos 2º, 3º e do parágrafo único do 6º da CLT, o mais forte argumento contrário centra-se na ideia de que o trabalhador nas plataformas digitais tem liberdade de horários e possibilidade de recusar o labor. Cabe, então, recorrer à própria CLT para mostrar que estas duas circunstâncias já estão previstas e permitidas na legislação.

Desde 1943 com a vigência da CLT, sabe-se que o horário fixo e fiscalizado não é uma característica constitutiva da relação de emprego, pois há diversos empregados que, na forma do art. 62, não se sujeitam à fiscalização do trabalho. Ter flexibilidade de horários, definir os dias que vai laborar, escolher quando repousar ou definir o horário de término da jornada é, então, faculdade que não é impeditiva da condição de empregado, pois é a própria legislação reconhecem empregados que têm essa liberdade de jornada.

Por outro lado, a recusa à “chamada” para uma viagem ou uma entrega também não é, sozinha, elemento cabal da caracterização do trabalho autônomo. A Lei nº 13.467/2017, ao alterar a CLT, estabeleceu que “A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente” (art. 452-A, §2º). Esta regra, por simples analogia, justifique que, no modelo de muitas plataformas digitais que decidem não exigir jornada fixa (permanente) que o trabalhador tenha o direito de recusar a tarefa solicitada via aplicativo.

⁵⁸ OLIVEIRA, Murilo. O Trabalho Uberizado: dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica In: direito do trabalho no século XXI.1 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2020, v.1, p. 46-53. Disponível em <https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Livro-2-Direito-do-Trabalho.pdf>

Assim, a flexibilidade e liberdade atribuída aos trabalhadores das plataformas digitais já se encontram permitida pelas regras da CLT dos seus artigos 62 e 452-A, §2º. Ressalve-se que há controvérsia se essas liberdades podem, concretamente ser manejadas sem efetiva punição ou discriminação, porque a recusa de viagens ou a falta de login implicam em redução de notas com a conseqüente diminuição de novas demandas e até exclusão do ecossistema.

Independente deste debate sobre a efetiva liberdade dos trabalhadores plataformizados, o modelo de assalariamento por peça e por tarefa já explica que pode o empregado dispor de relativa autonomia sobre o tempo de trabalho e a quantidade de produção a ser alcançada. Também desde 1943, consta na CLT que os empregados podem ser remunerados por outros critérios diversos da jornada. A redação do art. 78 da CLT estabelece “*Quando o salário for ajustado por empreitada, ou convencionado por tarefa ou peça, será garantida ao trabalhador uma remuneração diária nunca inferior à do salário mínimo...*”. Em complemento, o art.83 da CLT valida o trabalho feito pelo empregado em seu domicílio, assegurando-lhe o salário mínimo mesmo que esta remuneração variável seja por peça ou tarefa. Destarte, na remuneração por peça ou tarefa, o empregado que labora externamente já poderia definir os horários de trabalho, aceitando ou não novas demandas, tal como os trabalhadores das empresas plataformas.

No caso das plataformas digitais que fazem serviços de transporte individual ou entregas, a leitura atenta da CLT propicia ainda que se encontre uma regulação especial para a atividade desses trabalhadores “motoristas”. Ou seja, as singularidades do trabalho de motoristas em veículos ou em motocicletas já se encontra inscrita na CLT, inicialmente pela Lei nº 12.619 de 2012, com redação alterada Lei nº 13.103/2015, conforme seção IV-A que cuida exclusivamente do “Serviço do Motorista Profissional Empregado” e abrange os artigos 235-A até 235-H.

É importante ressaltar que esta regulação especial do trabalhador motorista comporta a atual fórmula de trabalho do salário por “tarefa” praticado pelas plataformas digitais. A precificação da “tarefa” de fazer uma viagem ou entrega está devidamente autorizada pelo art. 235-G, o qual estabelece: “*É permitida a remuneração do motorista em função da distância percorrida, do tempo de viagem ou da natureza e quantidade de produtos transportados, inclusive mediante oferta de comissão ou qualquer outro tipo de vantagem...*”.

Para a situação em que o trabalhador se encontra disponível para o trabalho – ou seja, logado e online aguardando a demanda – o art. 235-C institui o pagamento de uma indenização por esta disponibilidade, dispondo que “...As horas relativas ao tempo de espera serão indenizadas na proporção de 30% (trinta por cento) do salário-hora normal”.

A liberdade de definir o início, o intervalo ou final da jornada – razão alegada por muitos trabalhadores plataformizados como justificativa para recusa do vínculo empregatício – é igualmente situação prevista na CLT para os motoristas empregados. Estes são alcançados pela proteção trabalhista da CLT e tem horários livres, como estabelece o art. 235-G, § 13: “*Salvo previsão contratual, a jornada de trabalho do motorista empregado não tem horário fixo de início, de final ou de intervalos*”.

No entanto, uma advertência conceitual se impõe. A argumentação deste texto indica que a precificação unilateral das plataformas caracteriza, por si, a situação de dependência (econômica) e subordinação do trabalhador, ensejando a caracterização do vínculo empregatício como regra. Todavia, se no caso concreto, ocorrer trabalho eventual ou esporádico, não haverá a qualificação da relação como empregatícia, por força do requisito da “não-eventualidade” do art. 3º da CLT.

6 CONCLUSÕES

A compreensão crítica do modelo empresarial das plataformas digitais propicia reconhecer que algumas destas exercem governo e controle sobre os trabalhadores, embora com elementos distintos dos indícios da típica subordinação jurídica do modelo fordista. Ao manifestar poder diretivo e dirigismo econômico pela precificação unilateral do trabalho alheio, as plataformas digitais sujeitam seus trabalhadores à condição de trabalho “sob dependência” e mediante salário por “tarefa”, assumindo assim a posição legal de empregadores, caso presentes os demais requisitos do art. 3º da CLT.

Para isto, é indispensável fugir das reduções conceituais que operam na dogmática trabalhista e nas posições jurisprudenciais. O conceito literal de empregado na CLT não está adstrito à subordinação jurídica, porquanto, repita-se, o legislador elegeu um critério amplo e indeterminado de trabalho “sob dependência”. Da mesma forma, a subordinação jurídica não se restringe à condição de trabalhar com jornada fiscalizada e sujeita à gerência presencial por um encarregado, haja vista a existência de outras dimensões de subordinação jurídica como a objetiva ou estrutural. Visualizar o empregado apenas como aquele que se insere na subordinação clássica é uma redução conceitual injustificável, cujo propósito hermenêutico (e ideológico) é reduzir a aplicação da lei que sempre foi ampla.

Justamente pela recuperação da ampla e literal concepção consagrada na legislação trabalhista nacional, é factível reconhecer que o trabalhador cujo preço do trabalho é fixado unilateralmente pela plataforma digital é um típico empregado, todavia com salário não fixado por tempo. Realizar uma viagem ou uma entrega, a partir de uma tarifa variável e quantificável pela distância percorrida e ponderada em um certo tempo, é receber salário por “tarefa”, como fórmula de aferição da retribuição ao trabalho baseada primordialmente no resultado e secundariamente no tempo.

O assalariamento por “tarefa” – concepção dogmática mais precisa do que o salário por “peça” – é previsto na CLT desde sua origem, conforme dicção dos seus arts. 78 e 83. Do mesmo modo, o empregado é aquele labora sob dependência (art. 3º), inclusive por meios informatizados (art. 6º, parágrafo único) e mediante assalariamento (art. 2º). Este mesmo empregado pode estar sujeito à jornada livre (art. 62) e recusar a chamada do empregado para o labor (art. 452-A, §2º). No caso de motoristas de veículos ou motocicletas, a CLT viabiliza que o horário de trabalho não seja fixo (art. 235-G, §13), que o salário seja por esta tarefa de transportar pessoa ou coisa (art. 235-G), indenizando-se o tempo de espera com 30% (art. 235-C). Ainda, é direito destes trabalhadores plataformizados com salário por “tarefa” o direito ao salário, conforme art. 83 da CLT.

Este esforço em fazer remissão a um conjunto de dispositivos que estão na CLT demonstra que, superadas reduções conceituais doutrinárias e axiologia liberal que vem reverberando na política trabalhista, indica que a regulamentação para as mais conhecidas plataformas digitais de trabalho já existe. Não falta, portanto, legislação para os principais aspectos protecionistas diante da assimetria daquele relação de trabalho, sem prejuízo da vindoura criação de nova legislação mais específica outras questões, a exemplo dos bloqueios e exclusões. Falta, decerto, a vontade e a concretização do compromisso constitucional de proteger os trabalhadores dependentes.

REFERÊNCIAS

ABÍLIO, L. C. et al. Condições de trabalho de entregadores via plataforma digital durante a Covid-19. Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano, Campinas, Edição Especial – Dossiê Covid-19, p. 1-21, jun. 2020. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/74/37>. Acesso em: 30 ago.2022.

ABÍLIO, Ludmila. *Sem Maquiagem: o trabalho de um milhão de revendedoras de cosméticos*. Boitempo, São Paulo, 2014.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão*. São Paulo: Boitempo, 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Processo nº TST-AIRR-10575-88.2019.5.03.0003. Relator: Ministro Alexandre Ramos. Brasília: DEJT, 09 set. 2020. p. 1-14.

CALDAS, Josiane. *A Economia Compartilhada e a Uberização do Trabalho: utopias do nosso tempo?* Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2020.

CARELLI, Rodrigo; OLIVEIRA, Murilo. *As Plataformas Digitais e o Direito do Trabalho: como entender a tecnologia e proteger as relações de trabalho no Século XXI*. Editora Dialética, 2021.

CASILLI, Antonio A. Da classe virtual aos trabalhadores do clique: a transformação do trabalho em serviço na era das plataformas digitais. *MATRIZES*, v. 14, n. 1, p. 13-21, 10 maio 2020. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/169579/160674>. Acesso em: 26 maio 2020.

CASTRO, Viviane Vidigal de. *As ilusões da uberização: um estudo à luz da experiência de motoristas Uber*. 2020. 303 f. Dissertação (Mestrado). Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas, 2020.

CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. Direito do trabalho 4.0: controle e alienidade como operadores conceituais para a identificação da relação de emprego no contexto dos aplicativos de trabalho. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, n. 22, p. 36-51, 201

CHERRY, Miriam A., *People Analytics and Invisible Labor* (July 18, 2017). *Saint Louis University Law Journal*, 61, 1, 2016-2017. Disponível em: <https://ssrn.com/abstract=3004797>. Acesso em: 16 dez. 2020.

COLLI, Juliana Marília. O 'salário por peça' e sua reposição nas novas formas de trabalho à feição. *Estudos de Sociologia, Araraquara*, v. 3, n. 5, p. 75-86, 2008. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/268361593_O_'salario_por_peca'_e_sua_reposicao_nas_novas_formas_de_trabalho_a_facao. Acesso em: 28 nov. 2020.

DA ROCHA, Cláudio Jannotti; MEIRELES, Edilton. *A uberização e a jurisprudência trabalhista estrangeira*. Conhecimento Livraria e Distribuidora, 2021.

DE STEFANO, Valerio. The rise of the "just-in-time workforce": on-demand work, crowdwork and labour protection in the "gig-economy". *International Labor Office, Inclusive Labour Markets, Labour Relations and Working Conditions Branch, Conditions of work and employment series*, n. 71, Geneva, 2016. Disponível em:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_443267.pdf. Acesso em: 18 mar. 2020.

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

DESGRANGES, N. Os algoritmos do empreendedorismo: A plataformização do trabalho de entregadores de iFood. *Pensata*, [S. l.], v. 9, n. 2, 2021. DOI: 10.34024/pensata.2020.v9.11136. Disponível em: <https://periodicos.unifesp.br/index.php/pensata/article/view/11136>. Acesso em: 30 dez. 2022.

DUBAL, Veena. The Time Politics of Home-Based Digital Piecework. *Ssrn Electronic Journal*, p. 1-17, 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3649270>. Acesso em: 21 dez. 2020.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibe. *Iniciação à Pesquisa no Direito: Pelos caminhos do conhecimento e da invenção*. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009. p. 52-55.

FUCHS, Christian. Theorising and analysing digital labour: From global value chains to modes of production. *The Political Economy of Communication*, [S.l.], v. 1, n. 2, jan. 2014. ISSN 2357-1705. Available at: <http://www.polecom.org/index.php/polecom/article/view/19>. Date accessed: 13 jul 2021

GAIA, Fausto Siqueira. *Uberização do trabalho: aspectos da subordinação jurídica disruptiva*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2019.

GONTIJOI, Laura Valle. Os efeitos da produtividade e da intensidade do trabalho sobre a subjetividade dos trabalhadores, 2022. Disponível em https://www.academia.edu/44189211/Os_efeitos_da_produtividade_e_da_intensidade_do_trabalho_sobre_a_subjetividade_dos_trabalhadores. Acesso em 22/01/2022

GROHMANN, Rafael. Plataformização do trabalho: entre dataficação, financeirização e racionalidade neoliberal. Revista Eptic, São Cristóvão (SE), v. 21, n. 1, p. 106-122, 2020. Disponível em: <https://revec.revistas.ufs.br/index.php/epitic/article/view/12188>. Acesso em: 16 dez. 2020.

GUANAIS, Juliana Biondi. Salario por pieza y superexplotación del trabajo. Sociología del Trabajo, n. 92, p. 67-85, 12 abr. 2018. Universidad Complutense de Madrid (UCM). <http://dx.doi.org/10.5209/stra.59579>. Disponível em: <https://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo/article/view/64289>. Acesso em: 03 nov. 2020. <https://entregador.ifood.com.br/wp-content/uploads/2020/03/TERMOS-E-CONDICOES-DE-USO.pdf>

KALIL, Renan. A regulação do trabalho via plataformas digitais. São Paulo: Blucher, 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARX, Karl. O Capital: Crítica da Economia Política. Livro I: O Processo de Circulação do Capital. São Paulo: Boitempo, 2009. p. 525.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Salário: conceito & proteção. São Paulo: Ltr, 2008.

OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio; CARELLI, Rodrigo de Lacerda; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Acesso em: 10 dez. 2020.

OLIVEIRA, Murilo. Dependência econômica e plataformas digitais de trabalho: desvendando as estruturas da precificação e assalariamento por meios digitais. Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito, UFBA, v. 31, n. 1, 2021. Disponível em <https://periodicos.ufba.br/index.php/rppgd/article/view/45523>.

OLIVEIRA, Murilo. O Trabalho Uberizado: dilemas da subordinação jurídica e a retomada da dependência econômica In: direito do trabalho no século XXI. 1 ed. Belo Horizonte: UFMG, 2020, v.1, p. 46-53. Disponível em <https://www.conpedi.org.br/wp-content/uploads/2020/12/Livro-2-Direito-do-Trabalho.pdf>

OLIVEIRA, Murilo; CARELLI, Rodrigo; GRILLO, Sayonara. Conceito e crítica das plataformas digitais de trabalho. Revista Direito e Práxis, v. 11, n. 4, p. 2609-2634, dez. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2179-8966/2020/50080>. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revistaceaju/article/view/50080>.

Oliveira, Murilo et Al. O trabalho na plataforma digital Getninjas: vitrine de pessoas, moedas virtuais e leilão reverso. In Teoria Jurídica Contemporânea, 6. Disponível em <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/41812>

PARREIRA, Ana Carolina. Revolução digital e a relevância da transparência algorítmica nas relações de trabalho. Revista do Trib. Rev. do Trab. da 3ª Região, Belo Horizonte, v. 66, n. 102, p. 322, 2020. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/publicacoes_ej/revista_102/. Acesso em: 18 jan. 2022.

PORTO, Lorena Vasconcelos. A parassubordinação: aparência x essência. Revista Magister de direito trabalhista e previdenciário. Editora Porto Alegre, v. 5, n. 27, 2008.

PIRES, Victória Régia Batista. Subordinação por padronização na empresa Uber: um novo olhar sobre a subordinação jurídica. In: ROCHA, Andréa Presas; LEAL, Érica Ribeiro Sakaki; OLIVEIRA, Murilo Carvalho Sampaio (org.). Direito do trabalho e tecnologia: aspectos materiais e processuais. Salvador: Escola Judicial TRT-5, 2022. p. 299-322. ISBN 978-65-88862-18-6. Disponível em: <https://portalpje.trt5.jus.br/node/60553>. Acesso em: 11 jan. 2023

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). Autonomia, subordinação jurídica e dependência econômica no trabalho em plataformas digitais (breves reflexões). In: RAMALHO, Maria do Rosário Palma (org.). Trabalho na Era Digital: que Direito?. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2022. p. 307-324.

ROCHA, Cláudio Jannotti da; OLIVEIRA, Marcos Paulo da Silva. A quarta revolução tecnológica e o trabalho na gig economy: limites e fronteiras do direito do trabalho na proteção dos trabalhadores em aplicativos = The fourth technological revolution and work at gig economy: limits and boundaries of Labor Law in the protection of workers in applications. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 47, n. 216, p. 145-159, mar./abr. 2021.

SAAD, Eduardo; SAAD, José Eduardo; BRANCO, Ana Maria. CLT Comentada. 51. ed. São Paulo: Ltr, 2019, p. 300.

SANTOS, José Aparecido dos. Curso de Cálculos de Liquidação Trabalhista: dos conceitos essenciais à elaboração das contas. 5. ed. Curitiba: Juruá, 2018, p. 146.

SRNICEK, Nick. Capitalismo de plataforma. Trad. Aldo Giacometti. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Caja Negra, 2018.

VALLAS, Steve; SCHOR, Juliet. What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. Annual Review of Sociology, v. 46, n. 1, 2020. Disponível em: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-soc-121919-054857>. Acesso em: 05 maio 2020.

WOLFF, S. As Startups na perspectiva das cadeias globais de valor: financeirização dos trabalhos de inovação e a reinvenção do salário por peça. Revista de ciências sociais - política & trabalho, v. 51, p. 90-107, 13 maio 2020. p. 97.

ZIPPERER, André Gonçalves. A intermediação de trabalho via plataformas digitais: repensando o direito do trabalho a partir das novas realidades do século XXI. LTr Editora, 2019.