

# RIDT

ANO II / ABRIL 2022 / Nº 3  
SEMESTRAL / 2184-8815

REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO



idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa





idT

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa



# FICHA TÉCNICA / TECHNICAL FILE

## Diretores

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Subdiretora

Cláudia Madaleno

## Secretária-Geral

Sara Leitão

## Secretária-Geral Adjunta

Maria Leonor Ruivo

## Propriedade

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
NIPC 504992392

## Morada IDT / Sede de Redação

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicidade

Semestral

## Nº Registo ERC

127529

## Depósito Legal

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Conceção Gráfica e Paginação

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.

## Directors

Pedro Romano Martinez  
Luís Gonçalves da Silva

## Assistant Director

Cláudia Madaleno

## Secretary-General

Sara Leitão

## Deputy Secretary-General

Maria Leonor Ruivo

## Ownership

Instituto de Direito do Trabalho da FDUL  
ID No. 504992392

## Address IDT / Head Office

Faculdade de Direito de Lisboa,  
Alameda da Universidade,  
Cidade Universitária,  
1649-014 Lisboa

## Periodicity

Semiannual

## ERC Registration No.

127529

## Legal Deposit

480082/21

## ISSN

2184-8815

## Graphic Design and Pagination

Equador Design - Traçando o  
Inimaginável, Lda.



# NOVO PERFIL DA ONEROSIDADE NA RELAÇÃO DE EMPREGO: RELEITURA DO REQUISITO DO ARTIGO 3º DA CLT PARA A EFETIVAÇÃO DE DIREITOS FUNDAMENTAIS DO TRABALHO\*

*NEW ONEROSITY PROFILE AT EMPLOYMENT RELATIONSHIP: REINTERPRETATION OF THIRD CLT ARTICLE REQUIREMENTS FOR THE REALIZATION OF FUNDAMENTAL LABOUR RIGHTS*

**Amauri Cesar Alves<sup>1</sup>**

Sumário: 1. Considerações iniciais; 2. Valor da força produtiva nas relações de trabalho e emprego: conceitos de onerosidade e sua relevância no contrato de emprego; 3. Fordismo, reestruturação produtiva toyotista, economia do compartilhamento (economia da tecnologia digital) e onerosidade; 4. Novo perfil da onerosidade na relação de emprego; 4.1 Onerosidade objetiva; 4.2 Onerosidade subjetiva; 4.3 Onerosidade direta; 4.4 Onerosidade ocultada; 4.4.1 Onerosidade indireta; 4.4.2 Onerosidade inversa; 4.5 Onerosidade expandida; 4.5.1. Onerosidade diretiva; 4.5.2. Onerosidade regulamentar; 4.5.3. Onerosidade fiscalizatória; 4.5.4. Onerosidade disciplinar; 4.6. Novo conceito de onerosidade e fruição de direitos na prática.

Resumo:

O artigo tem por objetivo identificar um novo perfil da onerosidade na relação de emprego, vistos os novos modos de organização da produção desenvolvidos

---

\* Artigo aprovado para publicação após submissão a *double blind peer review*.

<sup>1</sup> Doutor, Mestre e Bacharel em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Professor (Graduação e Mestrado) da Universidade Federal de Ouro Preto, Minas Gerais, Brasil. Email: amauri.alves@ufop.edu.br.

neste século, com destaque para a economia do compartilhamento ou economia da tecnologia digital. A hipótese é de que seja possível a ampliação da esfera protetiva do emprego para alcançar novas relações que tendem a ficar excluídas da incidência dos direitos trabalhistas, o que se fará pela releitura do artigo 3º da CLT. A metodologia utilizada é jurídico-sociológica e o artigo apresentará como resultados novos conceitos jurídicos em torno da onerosidade no contrato de emprego.

**Abstract:**

The article aims to identify a new profile of onerosity in th employment relationship, considering the new ways of production organization developed in this century, with emphasis on the sharing economy or the digital technology economy. The hypothesis is that it is possible to expand the protective sphere of employment to achieve new relationships that tend to be excluded from the incidence of labor rights, which will be carried out through a reinterpretation of Article 3 of the CLT. The methodology used is legal and sociological and the article will present as results new legal concepts around the onerosity on the employment contract.

## **1. Considerações iniciais**

O presente artigo pretende construir um novo perfil da onerosidade na relação de emprego, principalmente em um contexto produtivo que não é mais aquele que ensejou a definição do elemento fático-jurídico pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943. Há, hoje, em diversas relações produtivas pós-fordistas, relações de trabalho em que o contratante afirma a ausência do emprego sob o fundamento de inexistência de onerosidade, o que é suficiente para afastar não só a fruição de direitos trabalhistas celetistas, mas, também, toda a estrutura protetiva estabelecida pelo artigo 7º da Constituição da República. Parte, então, de um problema concreto, que é a suposta ausência de onerosidade em relações trabalhistas atuais, principalmente aquelas

marcadas pela economia do compartilhamento, ou economia da tecnologia digital. A pretensão é enfrentar esse problema atual pela via interpretativa, ou seja, pela ampliação conceitual em torno da onerosidade no âmbito do trabalho e do emprego. Cada vez mais as mudanças no sistema produtivo impactam trabalhadores no mundo inteiro. Legislações trabalhistas construídas em um panorama produtivo fordista podem manter sua efetividade se o aplicador do direito puder traçar estratégias interpretativas mais avançadas, que façam com que a norma jurídica acompanhe o desenvolvimento tecnológico e organizacional. É o que se propõe, aqui, com o novo perfil da onerosidade.

O estudo tem como hipótese ser possível ampliar o espectro de proteção trabalhista no Brasil pela via da reinterpretação da regra posta, desde que se tenha em mente a centralidade da norma constitucional e que se reconheça a relevância jurídica das mudanças havidas nos planos fático e organizacional das relações capital-trabalho.

A construção teórica pretendida parte da doutrina justrabalhista assentada em países importantes para o Direito do Trabalho como Brasil, Espanha, Argentina, Itália e Portugal, em sua compreensão clássica, para propor inovações no modo de compreensão da onerosidade nesse novo momento das relações capital-trabalho no mundo. Para tanto diversos autores são referenciados, não só os do Direito do Trabalho, mas também importantes vozes no âmbito do Direito Constitucional, da Sociologia do Trabalho, da Administração de Empresas e da Tecnologia da Informação. A tentativa é de um diálogo aberto entre conhecimentos diversos, pois a realidade social

em torno do trabalho tecnológico não permite mais uma abordagem meramente clássica, normativista, voltada à análise usual dos requisitos jurídicos do emprego.

Para que seja possível concretizar o que está proposto o artigo se estrutura em três itens. O primeiro trata do valor da força produtiva nas relações de trabalho e emprego e revisita conceitos de onerosidade, remuneração e salário nos países escolhidos para análise (Brasil, Espanha, Argentina, Itália e Portugal), sendo aqui relevante também a normatização da Organização Internacional do Trabalho sobre o tema. O foco não é meramente descritivo, de reprodução de conceitos, mas, sim, na busca da melhor compreensão da utilização da força de trabalho como algo relevante econômica e socialmente. O segundo item contextualiza os modelos produtivos mais importantes nos últimos séculos. Parte da estruturação fordista para que seja possível compreender o Toyotismo. Apresenta a economia do compartilhamento (ou economia da tecnologia digital) como um novo modelo ainda em construção, iniciado na presente década e que tem tudo para se desenvolver em perspectiva tecnológica, com impactos (principalmente negativos) na vida dos trabalhadores. O terceiro item trata do novo perfil da onerosidade na relação de emprego, com a proposta de conceitos inteiramente novos em torno do tema: onerosidade direta, ocultada, indireta, inversa, expandida, diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar. Ao final do item será possível construir um novo e amplo conceito de onerosidade, que poderá permitir a efetivação de direitos fundamentais do trabalho nesse novo modelo produtivo marcado pela economia da tecnologia digital.



A metodologia utilizada é jurídico-sociológica por pretender analisar o fenômeno da onerosidade, que é requisito do emprego, no contexto social de sua aplicação fática, tendo por base os diversos modelos produtivos, com destaque para a economia do compartilhamento (Economia da Tecnologia Digital).

## **2. Valor da força produtiva nas relações de trabalho e emprego: conceitos de onerosidade e sua relevância no contrato de emprego**

Como regra geral que comporta poucas exceções o trabalhador ao se relacionar com o capital o faz em razão de pretender ganhos econômicos decorrentes da disposição de seu tempo de vida. Poucas são as relações trabalhistas marcadas por altruísmo, voluntariado, beneficência. Normalmente o trabalhador somente se insere em uma relação de trabalho por pretender extrair dela o seu sustento. Tal compreensão gera presunção no Direito do Trabalho (OLIVEIRA, 2008). A regra geral é que sempre que há trabalho há onerosidade. A exceção se prova em cada caso. Também excepcionalmente pode ser que haja entrega de dinheiro na relação de trabalho sem que haja onerosidade, nas situações de mera indenização ou ressarcimento de despesas, por exemplo. O importante, então, é identificar se a prestação laborativa se deu em um contexto de exploração econômica de trabalho, para que seja possível afirmar a presença da onerosidade.

Maurício Godinho Delgado (2019, p. 345) trata do valor econômico da força de trabalho na relação de emprego e

compreende que há “uma relação de essencial fundo econômico” sendo então “por intermédio dessa relação sociojurídica é que o moderno sistema econômico consegue garantir a modalidade principal de conexão do trabalhador ao processo produtivo, dando origem ao largo universo de bens econômicos característicos do mercado atual.” Assim, “ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em benefício obreiro, consubstanciada no conjunto salarial, isto é, o complexo de verbas contraprestativas pagas pelo empregador ao empregado em virtude da relação empregatícia pactuada.” (DELGADO, 2019, p. 345).

A relação de emprego, como espécie do gênero relação de trabalho, exige conteúdo oneroso da prestação laborativa, visto sempre na perspectiva do empregado. A referência para a pesquisa da onerosidade será o trabalhador, pois quanto ao contratante o elemento fático-jurídico em análise estará quase sempre presente nas situações em que há prestação laborativa, ainda que graciosa, como no trabalho voluntário, por exemplo.

Àngel Eduardo Gatti (2015, p. 279-280) trata da importância do salário para o empregado e para a sociedade em geral no sistema capitalista, tendo por base da análise o direito argentino: “Cabe recordar que el trabajo es uno de los factores de la producción. Según recuerda la teoría económica, principalmente em su enfoque clásico, cada uno de esos elementos que, en conjunto, realizan la actividad de producción, tiene su propio precio: a) los recursos naturales se retribuyen con las rentas; b) el precio del capital es el interés; c) a la empresa - como coordinadora de los factores

productivos - se le paga con los beneficios o las utilidades; d) finalmente, el precio del trabajo es el salario.”<sup>2</sup>

O salário é o preço do trabalho e a remuneração do trabalhador assume papel importante como instrumento mínimo de distribuição de renda no sistema capitalista. Por isso é também relevante que o Estado cuide de regulamentar padrões salariais mínimos e efetivos para que sua função social seja preservada.

Não é diferente na Espanha, conforme análise de Alfredo Montoya Melgar (2013, p. 33), que trata do conteúdo econômico do Direito do Trabalho: “El trabajo asalariado de cuya regulación se ocupa el Derecho del Trabajo constituye el factor primordial de la producción de bienes y servicios; de aquí de la disciplina económica y la disciplina jurídica de las relaciones laborales sean, en buena parte, coextensas: el contenido de muchas normas de Derecho del Trabajo es, evidentemente, económico.”

O trabalho assume papel central na produção econômica e, em contrapartida, o resultado salarial do trabalho permite que o empregado atue também economicamente no mercado, na importante posição de consumidor.<sup>3</sup>

---

<sup>2</sup> “La reseña precedente asume el salario desde una óptica económica que se relaciona con la teoría de la distribución de la renta como modo de repartir la riqueza creada por medio del proceso productivo. Pero esta cuestión atrae otras problemáticas: em primer término, desde una visión social, cabe considerar que la mayor parte de la población humana económicamente activa tiene por su solo ingreso el salario, y que ese conjunto de sujetos lo reciben en su calidad de trabajadores dependientes o asalariados. De manera que, inmediatamente, surge el planteo referente a la calidad y cantidad de aquella fuente de recursos que el trabajador recibe para afrontar, básicamente, su subsistencia y la de su núcleo familiar.” (GATTI, 2015, p. 279-280).

<sup>3</sup> Nunzia Castelli (2011, p. 80) trata da função social do salário: “Sin embargo, más allá de representar sólo el objeto de una obligación de naturaleza económica puesta a cargo del sujeto que, cual titular de los medios de producción, adquiere de forma originaria los frutos del trabajo ajeno, el salario desarrolla una

O salário, então, é meio eficaz de propiciar ao trabalhador seu desenvolvimento social, com sua inserção no mercado de consumo. A função do salário, assim, não é só contraprestativa, mas também de caráter social, ideia que será relevante para as conclusões que seguirão.

O artigo 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) prevê que a existência de vínculo empregatício pressupõe que a prestação laborativa se dê “mediante salário”, além, é claro, de que haja trabalho prestado por pessoa natural, de modo pessoal, não-eventual e subordinado.<sup>4</sup> A exigência de pagamento de salário foi paulatinamente substituída pela percepção de que a vinculação trabalhista, para ser empregatícia, deve ser onerosa, não se exigindo pagamento de salário para que se caracterize o emprego. Mas seria ilógico afastar direitos trabalhistas, por inexistência de vínculo empregatício, em alguns casos de ausência de salário ou mesmo de contraprestação direta, em razão de inadimplência do contratante.

A onerosidade como elemento fático-jurídico exigido para a caracterização do vínculo empregatício pode ser definida não só como pagamento de salário por trabalho. A pesquisa acerca da existência ou não de onerosidade deve envolver aspectos objetivos e subjetivos, como define Maurício Godinho Delgado: “No plano

---

trascendental función social. Representa el medio através del cual asegurar el pleno desarrollo individual y social de la persona. Esta distinta función, por tanto, trasciende, y en cierta medida incluso prescinde del carácter sinalagmático de las obligaciones principales del contrato de trabajo, desarrollando un papel distinto del de mera prestación obligacional.”

<sup>4</sup> “CLT, Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. (...) No plano subjetivo, a onerosidade manifesta-se pela intenção contraprestativa, pela intenção econômica (intenção onerosa, pois) conferida pelas partes - em especial pelo prestador de serviços - ao fato da prestação de trabalho.” (DELGADO, 2019, p. 347).

Percebem-se, então, duas possibilidades não excludentes: o trabalho será oneroso se houver contraprestação, mas também o será mesmo sem ela, desde que a intenção do trabalhador tenha sido inserir-se numa avença que não é graciosa, ou seja, se seu propósito em relação ao trabalho for a obtenção de ganhos econômicos. Não há relação de emprego se não houver onerosidade na prestação laborativa. A ausência da onerosidade é suficiente para afastar o vínculo empregatício e conseqüentemente a percepção de direitos trabalhistas, ainda que presentes todos os demais requisitos previstos para a sua caracterização: trabalho por pessoa natural, com pessoalidade, não-eventualidade e subordinação.

No Direito do Trabalho espanhol a delimitação do âmbito de aplicação das regras laborais protetivas se dá também considerando a onerosidade (retribuição). Embora o artigo 1º do Estatuto dos Trabalhadores não trate expressamente da onerosidade ou retribuição, permite sua inferência especificamente no que diz respeito ao trabalho por conta alheia: *“Esta ley será de aplicación a los trabajadores que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador*

o *empresario*”. Importante esclarecer aqui que trabalhar voluntariamente, no direito espanhol, tem um sentido totalmente oposto àquele do direito brasileiro. Trabalhar voluntariamente significa que aquele que trabalha não o faz sob coação, como servo ou escravo. Exclui o Estatuto dos Trabalhadores a aplicação de direitos trabalhistas ao trabalho realizado por amizade, benevolência ou boa vizinhança (artigo 1º, 3, “d”).

O âmbito de aplicação do Direito do Trabalho espanhol é definido pelo trabalho livre (voluntário), pessoal, dependente (subordinado) e por conta alheia. É direcionado o estatuto jurídico às relações em virtude das quais uma pessoa trabalha sob dependência de outra, de quem recebe uma retribuição, conforme explica Alfredo Montoya Melgar (2013).

No Direito do Trabalho italiano a previsão legal não é muito diferente. O artigo 2094 do Código Civil prevê que “*è prestatore di lavoro subordinato chi si obbliga mediante retribuzione a collaborare nell’impresa, prestando il proprio lavoro intellettuale o manuale alle dipendenze e sotto la direzione dell’imprenditore*”. A aplicação do Direito do Trabalho é direcionada ao trabalho subordinado, que é prestado por aquele que se obriga à prestação laborativa mediante retribuição: “Per contratto di lavoro subordinato si intende quindi, alla luce della norma suesposta, quel rapporto contrattuale che intercorre tra il lavoratore e il suo datore, avente ad oggetto la prestazione nell’interesse di quest’ultimo, in forma subordinata, di una collaborazione di tipo intellettuale o manuale, a fronte del pagamento di una retribuzione.” (ZARATTINI; PELUSI, 2014, p. 25)

No Direito do Trabalho português o Código Civil define o contrato de trabalho em seu artigo 1152: “Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade intelectual ou manual a outra pessoa, sob a autoridade e direção desta”, conform explica Pedro Romano Martinez (2013, p. 31). A nova redação definida no Código do Trabalho, em seu artigo 11, estabelece que: “*Contrato de trabalho é aquele pelo qual uma pessoa singular se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua atividade a outra ou outras pessoas, no âmbito de organização e sob a autoridade destas.*” Em Portugal a retribuição está no centro da definição do contrato de trabalho.<sup>5</sup>

Na Argentina o conceito de Direito do Trabalho proposto por Ángel Eduardo Gatti (2015, p. 25-26) tem na remuneração boa parte de sua construção: “Podrá decirse, de tal manera, que el Derecho del Trabajo es el ordenamiento normativo e institucional que regula las relaciones individuales y colectivas del trabajo asalariado, prestado por unos sujetos (los trabajadores) por cuenta y a favor de otros (los empleadores), estando a cargo de éstos la satisfacción de la remuneración y otros deberes impuestos por el sistema jurídico imperante, establecido según cierta distribución del poder socio-económico en el grupo humano regulado.”

O trabalho assalariado, e não qualquer prestação laborativa, está

---

<sup>5</sup> Os termos *retribuição*, *remuneração*, *salário*, *ordenado*, *vencimento*, etc. são sinónimos; utiliza-se, de preferência, a palavra *retribuição*, de acordo com a terminologia legal (arts. 258º e ss. do CT). A *retribuição* é a prestação que deve ser efetuada pelo empregador ao trabalhador, como contrapartida da atividade por este desenvolvida. A existência de *retribuição* é um pressuposto do contrato de trabalho, como se deduz do art. 11º do CT (...). Assim sendo, o contrato de trabalho classificar-se-á como um negócio jurídico oneroso e sinalagmático. MARTINEZ, 2013, p. 149-150).

no centro do conceito de Direito do Trabalho na Argentina, com referência aqui, também, para o caráter sinalagmático da avença remunerada. O mesmo autor argentino traz conceito de remuneração como sendo “el pago que el trabajador dependiente recibe a cambio del trabajo efetivamente prestado o de su disponibilidad a hacerlo, en orden a la actividad de su empleador” (GATTI, 2015, p. 280).

Ainda sobre o conceito de remuneração estabelece a Convenção n. 100 da Organização Internacional do Trabalho, em seu artigo 1, “a”, que a palavra “remuneração”, no referido diploma, *“compreende o salário ou o tratamento ordinário, de base, ou mínimo, e todas as outras vantagens, pagas direta ou indiretamente, em espécie ou in natura pelo empregador ao trabalhador em razão do emprego deste último”*. A norma internacional, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto n. 41.721, de 25/06/1957, traz noção ampliada do instituto da remuneração, o que na prática, conforme será visto, serve também para ampliar a possibilidade do reconhecimento da onerosidade em uma dada relação fática concreta e eventualmente controvertida. Destaque-se que o pagamento se dá direta ou indiretamente e que estão compreendidas na remuneração todas as vantagens pagas, o que coloca as regras celetistas em contrariedade com o disposto na norma internacional. Na mesma linha de relevância o conceito de salário na Convenção 95 da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1952), também em seu artigo 1.<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> *“Para os fins da presente Convenção, o termo “salário” significa, qualquer que seja a denominação ou o modo de cálculo, a remuneração ou os ganhos suscetíveis de serem avaliados em espécie ou fixados por acordo ou pela legislação nacional, que são devidos em virtude de um contrato de aluguel de serviços, escrito ou verbal, por um empregador a um trabalhador, seja por trabalho*



Percebe-se, então, que as construções conceituais da OIT são mais amplas do que o que fixou a CLT em seus artigos 3º, 457 e 458, exemplificativamente. São mais amplas até mesmo do que as definições clássicas construídas em torno do requisito, o que será importante para a fixação dos conceitos do presente estudo e para as propostas de sua aplicação prática no sentido da efetivação de direitos.

Essa natureza, de tratado de direitos humanos, deve ser reconhecida às Convenções 95 e 100 da Organização Internacional do Trabalho, nesse estudo não somente para fins conceituais, mas também de aplicação nos diversos cenários novos, decorrentes principalmente da economia do compartilhamento. Trata-se de proeminência dos tratados em relação à CLT, em decorrência da “adequação da Constituição às novas exigências, anseios e transformações resultantes dos processos sociais, culturais, políticos e econômicos de nossa sociedade”. (CUNHA E CRUZ; CÉSAR, 2013 p. 231).

No Direito do Trabalho brasileiro Jorge Luiz Souto Maior (2008, v. II, p. 59) sugere estratégia prática de identificação ou não da onerosidade no caso concreto, ao afirmar que “não se pode admitir que a necessidade econômica justifique que alguém se submeta a prestar serviços a outrem e abra mão do recebimento de salário e, como dito, o mero correr do tempo não pode ser entendido como fator de convalidação da renúncia perpetrada.” A partir dessa constatação, sugere Souto Maior (2008, v. II, p. 59) que ao invés de

---

*efetuado, ou pelo que deverá ser efetuado, seja por serviços prestados ou que devam ser prestados.”*

o intérprete analisar a presença da onerosidade no trabalho, deveria pesquisar se está ausente a “onerosidade como elemento de descaracterização da relação por intermédio da prova contundente da intenção do trabalhador de não receber vantagem em troca do serviço realizado, sendo que esta intenção, por sua vez, só será válida se não representar renúncia ao direito à justa remuneração.”. A sugestão de Jorge Luiz Souto Maior será relevante também para a identificação de novas relações contratuais nas quais se nega vínculo empregatício em razão de uma suposta ausência de onerosidade. Assim, importante compreender desde já que o que se há de perquirir é se de fato o trabalhador não espera nenhuma vantagem em troca do serviço realizado.

Diante do exposto é possível fixar aqui conceito inicial de onerosidade para os fins do presente artigo e para que seja possível, ao final do presente estudo, uma nova conceituação. Onerosidade é requisito do emprego, de caráter sinalagmático e também social, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho (ou disponibilidade) ou ainda pela intenção de receber algo em troca da disposição de sua força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato.

### **3. Fordismo, reestruturação produtiva toyotista, economia do compartilhamento (economia da tecnologia digital) e onerosidade**

A presente seção do texto tem por objetivo demonstrar como a Economia da Tecnologia Digital pretende transformar a onerosidade envolvida nas diversas relações de trabalho e que é exigência para a

caracterização do vínculo empregatício e sua relevância para o Direito do Trabalho. Para isso, esforço histórico e de análise dos sistemas produtivos mais relevantes no capitalismo. A análise se justifica a partir da necessidade de demonstração que a onerosidade que se pretende construir doutrinariamente é decorrente de um novo modelo produtivo adotado pelo capitalismo no século XXI, substancialmente diferente dos sistemas utilizados até então, o que justificaria uma nova teorização justralhista.

A proteção estatal ao trabalho subordinado tem como marco inicial a Revolução Industrial europeia e tem seu apogeu no período imediatamente posterior à II Guerra Mundial, com a expansão do Estado de Bem-Estar Social também na Europa. A ideia sempre foi relativamente simples: atenuação das desigualdades naturais existentes entre empregado e empregador pela via da imposição estatal da norma jurídica protetiva. Como consequência dessa correção de desigualdades o mundo do trabalho verificou a mais efetiva possibilidade de distribuição (mínima) de renda e a melhor fórmula de inserção da classe trabalhadora (pobre) no mercado de consumo. Outra consequência importante foi o desenvolvimento relativamente seguro e rápido do capitalismo hegemônico, pois a expansão (razoável) da renda da classe trabalhadora foi revertida em lucros privados para uma elite restrita.

No contexto da organização do trabalho o padrão produtivo mais exitoso no século XX era o taylorista-fordista, que se estruturava no controle integral da produção nas mãos do industrial, que como regra geral retirava do trabalhador o seu saber-fazer e sua individualidade, mas que retribuía com direitos e um pouco de dinheiro para uma vida

digna. No fordismo havia produção em larga escala, de produtos homogêneos, em certa medida sem considerar demandas específicas dos consumidores. O modelo é de grandes fábricas, que reúnem muitos trabalhadores homogeneizados, relativamente estáveis, com um contraponto sindical que também pretendia ser grande e abrangente.

Ocorre que o modelo de proteção estatal que distribui renda e potencializa lucros foi atacado em meados dos anos 1970 pela crise do petróleo e principalmente pela eleição de governantes neoliberais que têm como referências Margareth Thatcher e Ronald Reagan. A estratégia era a de destruição dos sindicatos e da rede estatal de proteção à classe trabalhadora. Estruturou-se um modelo político, econômico e social que ficou marcado pelas ideias de Estado mínimo, liberdade de mercado, livre pactuação, meritocracia e individualidade, com contratos de trabalho instáveis e precarizados. O Estado mínimo acabou se refletindo, dada a confluência de diversos fatores, em uma fábrica mínima, com contratos de emprego também reduzidos, com a proteção estatal restrita ao patamar de subsistência. Somente os lucros não deveriam ser mínimos, é claro.<sup>7</sup> Há relação entre estado mínimo e fábrica mínima, com reflexos sentidos pela classe trabalhadora que passa a ser organizada em um novo modelo produtivo.

O modelo de organização produtiva se alterou de modo relevante

---

<sup>7</sup> Alfredo Copetti Neto e Ricardo Santi Fischer (2015, p. 258) explicam que “...a ideologia neoliberal defende a possibilidade de alcançar o maior bem-estar do homem pela promoção da liberdade e da capacidade empreendedora dos indivíduos (...) O papel do Estado nesse contexto é aquele de garantir as estruturas necessárias ao exercício dessas práticas, ou seja, o funcionamento do mercado, todavia, intervindo minimamente.”

no final do século XX para alcançar os anseios de redução da fábrica, do sindicato e do próprio Direito do Trabalho. O padrão fordista foi substituído, em diversos setores e em muitos lugares, por uma organização “flexível”, que permite maior previsibilidade de demanda específica, o que ensejou uma produção especializada, diferenciada, heterogênea, customizada. Não se trata de uma ruptura drástica com o modelo anterior, fordista, mas uma adaptação pensada por Eiji Toyoda e Taiichi Ohno, após visita daquele à fábrica da Ford em Detroit, nos EUA, conforme explica Thomas Wood Jr. (1992). Esse novo modelo que desponta no mundo no fim do século passado viria a ser conhecido como “Toyotismo”, alusão à indústria japonesa que talvez melhor tenha desenvolvido o padrão flexível. Giovanni Alves (2011, p. 43) explica: “O toyotismo é a ideologia do novo complexo de reestruturação produtiva do capital que encontra nas novas tecnologias da informação e comunicação e no sociometabolismo da barbárie, a materialidade sociotência (e psicossocial) adequada à nova produção de mercadorias. Existe uma intensa sinergia entre inovações organizacionais, inovações tecnológicas e inovações sociometabólicas, constituindo novo empreendimento capitalista que coloca novos elementos para a luta de classes no século XXI. Esta é a marca da cooperação complexa da nova produção do capital.”

O Toyotismo se sustenta basicamente em tecnologias da informação e da comunicação, incentiva a redução de desperdícios (inclusive de trabalho), o trabalho em equipe, a fixação de objetivos claramente estabelecidos, o treinamento e a capacitação do trabalhador, que agora deve ser “multitarefa”.

Embora desenvolvido no Japão, estudado, teorizado e desenvolvido nos EUA e em diversos outros países de capitalismo central, o toyotismo é presente no Brasil, principalmente na indústria. A fábrica, que não quer mais ser grande e abrangente, começa então a expulsar empregados, preferindo a automatização e a terceirização. A regra é a redução de custos sem perda de lucros, e o principal atingido pela estratégia foi o trabalhador, sempre responsabilizado por eventuais insucessos patronais. O Brasil sentiu, sente e sentirá os efeitos nocivos da terceirização e das subcontratações incentivadas pelo toyotismo, sobretudo após a aprovação das Lei 13.429/2017 e 13.467/2017, que alteraram substancialmente a Lei 6.019/1974, que agora permite a terceirização em qualquer atividade do contratante. A terceirização também influencia nos patamares remuneratórios dos trabalhadores brasileiros, sejam eles terceirizados ou não.

A produção fluida toyotista <sup>8</sup> impacta na remuneração, uma vez que a pró-atividade e a poliatividade significam quase sempre mais tempo de trabalho ou maior intensidade de trabalho, sem que haja correspondente aumento na contraprestação.

---

<sup>8</sup> “A produção fluida implica a adoção, por um lado, do que Bühr denomina de automação de integração (ou gestão informatizada dos fluxos produtivos) e, por conseguinte, de equipes polivalentes/sistema de máquinas automatizadas (e, portanto, também polivalentes). Essa nova organização da produção e do trabalho significa o abandono da organização do trabalho em postos fixos e especializados. (...) Altera-se, desse modo, o perfil socioprofissional do operador de base, que ganha certa liberdade de movimento e capacidade de iniciativa; como observa Bühr, certa “polivalência” (pois é preciso saber intervir em diversos tipos de materiais) e certa “poliatividade” (mesclando tarefas de fabricação, de discussão, de manutenção trivial, até mesmo, de gestão produtiva). Pode-se dizer que a ideia de produção fluida contém um nexos essencial do espírito do toyotismo, a fluidez subjetiva da força de trabalho, isto é, o envolvimento pró-ativo do operário ou empregado...” (ALVES, 2011, p. 49).

Por fim, a já conhecida produção flexível, que bem representa e sintetiza o novo modelo produtivo, sendo até mesmo expressão utilizada como sinônimo de toyotismo, aqui tratada por Giovanni Alves na perspectiva das relações de trabalho: “A produção flexível, sugerida pelo Sistema Toyota de Produção, implica o engajamento laboral. Ao tratar do nivelamento da produção, Ohno expõe a capacidade do toyotismo em se apropriar do ‘saber-fazer’ dos operadores de base e da rede de subcontratação (ou do que Ohno chama de ‘firmas cooperadoras’) visando aprimorar os procedimentos da produção flexível. (...) Fluidez e flexibilidade se conjugam para exigir uma força de trabalho polivalente, qualificada, operando em equipes, que ligam estritamente operários, técnicos, administradores etc.” (ALVES, 2011, p. 50).

A força de trabalho polivalente, organizada em equipe e normalmente sem chefias, que impõe engajamento e “proteção” do empregador é importante também para tornar variável, flexível, e individualizável o salário. A flexibilidade da produção implica em tornar maleável também os contratos de trabalho, com perda ou atenuação da imperatividade da norma trabalhista, uma marca perceptível na Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil.

Ricardo Antunes analisa as diferentes formas de degradação do trabalho no sistema taylorista-fordista e no toyotismo, com destaque, para os fins do presente estudo, a esta última: “A segunda forma de degradação do trabalho típica da empresa da *flexibilidade toyotizada* é aparentemente mais ‘participativa’, mas seus traços de reificação são ainda mais *interiorizados* (com seus mecanismos de ‘envolvimentos’, ‘parcerias’, ‘colaborações’ e ‘individualizações’,

‘metas’ e ‘competências’), sendo responsável pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho...” (ANTUNES, 2018, p. 76-77).

Aqui é importante destacar que a onerosidade no toyotismo tende a assumir em relações de emprego atuais o papel que antes era exercido pela subordinação. Não há mais necessidade de uma gerência “despótica”, com regulamentos extensos, detalhistas, pormenorizados. Agora basta transferir o centro do poder empregatício para a onerosidade, com metas e prêmios, por exemplo, para que o empregado cumpra toda a sua obrigação contratual.

No que diz respeito ao cerne do presente estudo, que é a onerosidade, o modelo produtivo fordista consagrou anteriormente um contrato de emprego relativamente estável, com remuneração fixa, previsível, homogênea e padronizada. A definição mensal do salário dependia basicamente da quantidade de horas de trabalho entregues. A remuneração ou complexo salarial tinha no Direito do Trabalho brasileiro até a Reforma Trabalhista um importante efeito que o Prof. Maurício Godinho Delgado (2019, p. 856) define como expansionista circular, que é “sua aptidão de produzir repercussões sobre outras parcelas de cunho trabalhista e, até mesmo, de outra natureza, como ilustrativamente, previdenciária”. Assim, as parcelas remuneratórias (ou salariais) tendem a produzir efeitos econômicos importantes no contrato de emprego. Quando o empregado recebe salário, comissões, adicionais, por exemplo, os valores contraprestativos repercutirão, também, em FGTS, 13º salário e direitos previdenciários, também exemplificativamente, com



ampliação do padrão remuneratório do trabalhador. Também esse efeito expansionista circular do salário atuou durante o século passado como instrumento, mínimo porém efetivo, de distribuição de renda no Brasil.

Em sentido contrário ao do efeito expansionista circular do salário, próprio do fordismo, está o movimento de dessalarização em perspectiva justralhista, que se baseia, dentre outros, em fundamentos toyotistas, conforme explica Márcio Túlio Viana: “O Direito do Trabalho começa a fazer o caminho de volta, excluindo o que havia incluído. No caso do salário, que é o que nos interessa, várias parcelas migram de seu campo em direção ao Direito Civil. Em geral, os economistas falam em “dessalarização” quando querem indicar o processo que leva ao desemprego. No entanto, podemos usar a palavra também nesse outro sentido. Um exemplo é a participação nos lucros e resultados, antes tida como salário e hoje dessalarizada (CF, art. 7º, inciso XI). Esse fenômeno não surge apenas pelas mãos do legislador - mas através de convenções coletivas e mesmo decisões judiciais.” (VIANA, 2014, p. 30).

O toyotismo é marcado por novas possibilidades de pagamento no contrato de trabalho, quase sempre no sentido de redução de custos da exploração da mão-de-obra, visto o que Márcio Túlio Viana define como dessalarização em perspectiva justralhista. Giovanni Alves (2011) destaca isso claramente no âmbito da Sociologia do Trabalho, com percepções relevantes também para o Direito do Trabalho brasileiro, ao lecionar sobre a flexibilidade da contratação salarial, a instabilidade salarial, e a constituição de uma nova precariedade do trabalho.

O salário agora é preferencialmente individualizável, pois depende da maior “colaboração” do trabalhador, da sua dedicação individual, e não necessariamente de tempos e tarefas estanques, homogêneos, coletivos. A polivalência permite reduzir o número de empregados, na medida em que um único trabalhador pode e deve assumir múltiplas tarefas e responsabilidades, o que reduz a massa salarial. A polivalência não amplia salário na mesma medida em que aumenta trabalho, o que resulta em redução dos custos da produção para o empregador.

Outro fator preocupante no toyotismo atrelado ao neoliberalismo é a terceirização. A relação trilateral (ou triangular) reduz o valor da força de trabalho dos terceirizados, obviamente, mas também dos empregados diretos, pois estes temem se tornar um daqueles enquanto aqueles querem ter o emprego destes.

Não há no toyotismo, necessariamente, uma ruptura integral com as regras, princípios e institutos próprios do Direito do Trabalho desenvolvidos em todo o mundo. Há uma transformação importante dentro do sistema, mas que não nega, como regra geral, a ideia básica de hipossuficiência e de proteção normativa estatal ao empregado, contrariamente ao que tende a acontecer em um novo modelo, caracterizado pela economia do compartilhamento (economia da tecnologia digital), como será visto.

A organização toyotista tem hoje ampla aplicação na indústria, vistas as características inerentes à produção de bens em todo o mundo. Aplicam-se os conceitos e princípios toyotistas também no comércio e nos serviços, mas neste setor especificamente surge agora um novo modelo, que rompe com a ideia do emprego e que

tem seu nascimento na chamada “economia do compartilhamento”, ou “economia da tecnologia digital”. Para fins do presente estudo as duas expressões serão utilizadas separada ou conjuntamente e como sinônimas. Definição inicial desse novo fenômeno mundial é trazida por Tom Slee. Para o autor a economia do compartilhamento é uma “onda de novos negócios que usam a internet para conectar consumidores com provedores de serviço para trocas no mundo físico, como aluguéis imobiliários de curta duração, viagens de carro ou tarefas domésticas” (SLEE, 2017, p. 21).

A economia do compartilhamento, ou economia da tecnologia digital, é recente, iniciou-se em 2013/2014, conforme identifica Tom Slee (2017). Em um primeiro momento ficava restrita a trocas informais, diretas, razoavelmente equânimes, marcadas pela colaboração entre pessoas, sem envolver dinheiro, até ser potencializada pela utilização da internet e apropriada pelo capitalismo. Essa utilização potencial do compartilhamento teve, tem e terá efeitos graves no Direito do Trabalho em todo o mundo. O que se inicia como algo intrinsecamente positivo para todos começa a ser rentável para poucos em detrimento de muitos, conforme explica Tom Slee (2017).

A economia do compartilhamento promove uma verdadeira transformação nas relações capital-trabalho. A plataforma virtual de intermediação de trabalho, que une trabalhadores e seus contratantes, não se apresenta como empregadora, pois sequer pretende ser vista como contratante de trabalho. Para as empresas líderes da economia da tecnologia digital elas são meras ferramentas para que haja o encontro entre trabalhadores e pessoas que

necessitam da prestação de serviços. A ideia básica, falaciosa, é permitir que livremente haja prestação laborativa por trabalhadores para aqueles que precisam contratar alguém. Há uma clara expectativa de desresponsabilização do capital em relação ao trabalho, que Tom Slee identifica como um movimento de desregulação.<sup>9</sup>

A desregulação ou desregulamentação em matéria trabalhista é a marca da expansão da economia do compartilhamento no Brasil, pois ao contrário da reestruturação produtiva toyotista o que se pretende agora é o total afastamento das estruturas de proteção laboral do mercado de trabalho.

A perspectiva do capital na nova economia da tecnologia digital, em matéria trabalhista, é a da inexistência de vínculo empregatício, principalmente pela busca da ausência de um ou mais dos requisitos previstos para a sua caracterização (CLT, artigo 3º). Assim, a pretensão será quase sempre de enfraquecimento dos laços de subordinação jurídica, numa busca constante de afirmação de uma pretensa autonomia do prestador de serviços. Não obstante a inicial centralidade da autonomia nesse novo contexto laboral, outras estratégias jurídicas são perceptíveis na busca do afastamento do vínculo. Exemplificativamente há a pejotização para que se afaste o

---

<sup>9</sup> “Se a Economia do Compartilhamento é um movimento, é um movimento pela desregulação. Grandes instituições financeiras e fundos influentes de capital de risco estão vislumbrando, com ela, uma oportunidade para desafiar as regras formuladas pelos governos municipais democráticos ao redor do mundo - e para remodelar as cidades de acordo com seus interesses. Não se trata de construir uma alternativa à economia de mercado dirigida por corporações. Trata-se de expandir o livre mercado para novas áreas de nossas vidas. O entusiasmo pelo ‘fim da propriedade’, título de um dos posts de Andreessen Horowitz sobre esse assunto, é difícil de ser levado a sério quando vem daqueles que na verdade são os donos das companhias envolvidas nessa história. (SLEE, 2017, p. 48).

requisito de trabalho por pessoa natural. Há a busca pela eventualidade, para que não se fixe o prestador a um mesmo contratante. Também, em menor dimensão, percebe-se a possibilidade do trabalho impessoal, preferencialmente remoto, em que é relevante o resultado e não a pessoa que presta os serviços. Com relação à ausência de onerosidade muitas são as estratégias, que em razão do objeto do presente estudo serão vistas detalhadamente adiante. Em síntese e na perspectiva do detentor do capital, todo esse esforço combinado pretende o afastamento dos requisitos do emprego na nova economia do compartilhamento.

Importante destacar que a busca por negar vínculo empregatício resulta, na prática, em afastar da relação de emprego a aplicação dos direitos fundamentais sociais consagrados no artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil, vista a interpretação atual de que sua aplicação se restringe ao emprego, conforme será adiante demonstrado. Também por isso é importante uma releitura do fenômeno sociolaboral atual para que seja reconhecido o vínculo empregatício em novas situações fáticas de exploração do trabalho, inclusive naquelas marcadas pela economia da tecnologia digital.

Assim, é importante compreender que a onerosidade foi vista (e passa a ser reconstruída) na prática capitalista de acordo com os sistemas produtivos de cada época. Vistos o fordismo, o toyotismo e a nova economia do compartilhamento será possível compreendê-los na perspectiva da onerosidade, em busca de se estabelecer seu novo perfil na relação de emprego.

#### **4. Novo perfil da onerosidade na relação de emprego**

As contribuições teóricas anteriores, com base doutrinária brasileira e estrangeira, de caráter multidisciplinar, permitirão a construção dos fundamentos de uma nova compreensão a respeito da onerosidade nas relações de trabalho e principalmente na relação de emprego. O presente estudo pretende inaugurar, então, uma nova discussão em torno da onerosidade, que agora se revela em novos perfis: onerosidade direta, ocultada, indireta, inversa, expandida, diretiva, regulamentar, fiscalizatória e disciplinar, além das já conhecidas caracterizações da onerosidade objetiva e subjetiva. O ponto de partida e a referência normativa são a Consolidação das Leis do Trabalho vigente no Brasil desde 1943, que estabelece os requisitos do emprego: trabalho por pessoa física, pessoalidade, não-eventualidade, subordinação e onerosidade. Assim, a ideia é alargar, pela via da reinterpretação da regra posta, o requisito da CLT, que para se referir à onerosidade preferiu, no século passado, a expressão “mediante salário”: *“Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”*

Em razão de seu pretendido ineditismo não haverá, aqui, suporte doutrinário clássico, pois o objetivo é a construção de novos conceitos em torno da onerosidade nos contextos prático e teórico no Brasil. Em síntese o que se pretende é apresentar novas epistemologias em torno da expressão “mediante salário” do artigo

3º da Consolidação das Leis do Trabalho em novos contextos produtivos para os quais a regra atual não foi construída. O importante é a revisitação e reinterpretação da regra antiga para que ela cumpra uma função para a qual não foi necessariamente consolidada, mas que é exigência do sistema atual. Ao final, essa releitura da onerosidade, com a ampliação de seus espectros, permitirá a efetivação de direitos fundamentais do trabalho nesse século XXI, pois o afastamento do vínculo empregatício por ausência de requisito equivale a negar ao trabalhador toda a proteção constitucional e celetista que se estruturam historicamente em torno do emprego. Aqui, de início, as ideias básicas e os conceitos inaugurais em torno do tema. São criações doutrinárias do autor do presente artigo, frutos também de debates ocorridos no Grupo de Estudos de Direito do Trabalho, da Universidade Federal de Ouro Preto, em Minas Gerais, no Brasil. Há, portanto, conceituação e sistematização novas, que partem da experiência prática decorrente dos novos trabalhos mediados por aplicativos e pretendem construir doutrina nova, aplicável aos processos trabalhistas que hoje são comuns no Poder Judiciário brasileiro. Enfim, novos sujeitos que demandam novo direito, ou melhor, uma nova interpretação do direito posto.

Haverá aqui a tentativa de conceituação nova que parte da necessidade de que, na prática e principalmente no Poder Judiciário brasileiro, a expressão “mediante salário” do artigo 3º da CLT possa ser compreendida em qualquer uma de suas novas formas, a depender do caso concreto: onerosidade direta, ocultada, indireta, inversa, expandida, diretiva, regulamentar, fiscalizatória e

disciplinar. A teorização nova, em resposta ao trabalho na Economia da Tecnologia Digital, pretende dar respostas aos anseios dos trabalhadores mediados por aplicativos, que muitas vezes têm seu vínculo empregatício negado em razão de uma suposta ausência de onerosidade na avença. Em diversos casos, ao perceber que não há necessariamente trabalho mediante salário, negam vínculo e direitos, quando poderiam reconhecê-los caso ampliassem a interpretação da regra consolidada.

A construção doutrinária pretende, então, dar ao intérprete e ao aplicador da regra celetista do artigo 3º o subsídio necessário para compreender e reconhecer a onerosidade em consonância com o trabalho e com os trabalhadores que hoje se inserem no âmbito da Economia da Tecnologia Digital. Para tanto, breve revisitação dos conceitos já conhecidos de onerosidade objetiva e subjetiva.

#### 4.1 Onerosidade objetiva

A onerosidade, em perspectiva objetiva, é já bem compreendida na doutrina justralhista brasileira e estrangeira. O que se deve analisar aqui é se de fato houve contraprestação, ou seja, se o trabalhador recebeu algo em troca do trabalho entregue. Diferentemente do que preceitua a CLT não é necessário que o pagamento se dê na forma ou sob rubrica de salário, bastando que haja contraprestação por trabalho, o que fixa o caráter sinalagmático da avença. Onerosidade objetiva é a que se revela diante da efetiva contraprestação paga pelo contratante em razão do trabalho disponível ou entregue pelo contratado. Em contexto produtivo



fordista e até mesmo toyotista é simples de se verificar a onerosidade objetiva na imensa maioria das relações de trabalho, vez que em regra quem trabalha só o faz por pretender extrair ganhos econômicos daquilo que desenvolve. E de fato na maioria dos casos o contratante de trabalho entrega contraprestação em razão de pretender a permanência da obrigação do trabalhador. O fato de ser o contrato de trabalho bilateral e sinalagmático faz com que ambos os pactuantes busquem cumprir suas obrigações para que seja possível exigir contrapartida. Há casos, entretanto, em que não será possível identificar facilmente a onerosidade objetiva, o que abre espaço para outras pesquisas em torno do tema.

#### 4.2 Onerosidade subjetiva

Há situações fáticas excepcionais em que o trabalhador não recebe contraprestação, recebendo ou não dinheiro na avença mantida. Em tais casos haverá necessidade de se pesquisar a onerosidade em perspectiva subjetiva, com a busca da intenção do trabalhador no momento de entregar trabalho. Assim, se o propósito é benevolente, beneficente, altruístico, gracioso, voluntário, não haverá onerosidade na relação mantida, ainda que haja dinheiro entregue, que em tais casos assumirá caráter indenizatório e não contraprestativo. Infelizmente pode haver, ainda, casos em que a onerosidade objetivamente não se revela em razão de não cumprir o contratante a sua obrigação no contrato. Pesquisa-se, então, qual foi a intenção do trabalhador ao se inserir na relação. Caso fique demonstrada a sua intenção de trabalhar para receber algo em troca

não se afasta a onerosidade, que se afirma em caráter subjetivo. Na prática processual trabalhista, caso o contratante não prove que o trabalhador se inseriu em um contexto produtivo sem expectativa de receber algo em troca de seu trabalho, revela-se a onerosidade. Onerosidade subjetiva é a que decorre da intenção das partes ao contratar trabalho, com destaque para a expectativa do trabalhador em receber algo em troca de seu trabalho.

#### 4.3 Onerosidade direta

A onerosidade quase sempre se revela nas relações de trabalho de modo direto, com pagamento de contraprestação pelo contratante em favor do contratado. Assim, a relação de troca é direta, com participação apenas dos dois contratantes de trabalho, em uma pactuação sinalagmática simples, em que um presta trabalho e outro entrega contraprestação. Onerosidade direta é a que revela obrigações recíprocas e bilaterais, em que o contratante paga para que o contratado trabalhe, em razão de tê-lo feito ou ainda pelo fato de estar à disposição para cumprir tarefas.

#### 4.4 Onerosidade ocultada

A onerosidade tem se revelado de modo direto nos contextos produtivos fordista e toyotista majoritários. Ocorre que em relações trabalhistas novas, marcadas pela tecnologia da informação e principalmente pela economia do compartilhamento, tem havido situações em que, deliberadamente ou não, a onerosidade tem sido

ocultada. Não é incomum que em processos judiciais trabalhistas os que se posicionam como réus (contratantes de trabalho) neguem o vínculo empregatício ao fundamento de inexistência de relação onerosa. Onerosidade ocultada é situação fática em que um ou ambos os contratantes pretendem mascarar contraprestação. O ocultamento da onerosidade pode se dar por via indireta ou inversa.

#### 4.4.1 Onerosidade indireta

Uma das formas de se tentar ocultar onerosidade na relação de trabalho é torná-la indireta, ou seja, sem que o contratante faça a entrega da contraprestação ao trabalhador, em que o pagamento passa a ser responsabilidade de outra pessoa, normalmente o cliente daquele. Tais situações são excepcionais, é claro, mas perceptíveis atualmente em relações marcadas pela economia do compartilhamento (economia da tecnologia digital). Importante destacar que o fato de haver o pagamento feito por alguém estranho à relação bilateral de trabalho não afasta, só por isso, a existência de obrigações recíprocas entre os contratantes. Há que se pesquisar, então, se aquele que não é nem contratante de trabalho e nem contratado (normalmente um cliente) paga em razão da prestação laborativa que recebeu deste (trabalhador), mas que decorre de um vínculo que tem com aquele (contratante de trabalho). Assim, as principais obrigações contratuais trabalhistas permanecerão exigíveis (trabalhar e pagar), apenas com a particularidade de não ser o valor da contraprestação entregue diretamente pelo contratante. Mantida a obrigação de trabalhar e se o valor da

contraprestação decorre, ainda que indiretamente, da relação de trabalho, a avença então é onerosa. Onerosidade indireta é aquela em que o pagamento de contraprestação por trabalho não se dá diretamente pelo contratante em favor do trabalhador, mas por alguém estranho à relação laborativa, que por sua vez se relaciona contratualmente com aquele ou com ambos.

#### 4.4.2 Onerosidade inversa

Outra forma de tentar ocultar onerosidade, presente em relações de trabalho marcadas pela economia do compartilhamento (economia da tecnologia digital), se dá pela inversão da lógica de quem entrega o pagamento. Comumente, como visto (onerosidade direta), o contratante entrega o valor devido ao contratado como expressão da contraprestação. Aqui a lógica se inverte, pois o trabalhador arrecada o dinheiro que depois repassa, parcialmente, ao contratante, retendo a sua parte. Deveria ser claro que a mera inversão na ordem de quem paga não é suficiente para afastar onerosidade, se mantidas as obrigações principais. Ora, o fato de o trabalhador reter valores para si e repassar valores para o seu contratante, que aqui revela onerosidade inversa, não afasta onerosidade, pois mantida a exploração de trabalho com fins econômicos por parte deste. Mais uma vez, mantida a obrigação de trabalhar e se o valor da contraprestação decorre, ainda que indiretamente, da relação de trabalho, a avença então é onerosa, sendo pouco relevante que a via do pagamento se inverta. Onerosidade inversa é aquela em que o trabalhador recebe de

alguém o valor pelo seu trabalho (normalmente o cliente) e repassa ao seu contratante, retendo uma parte para si, sendo que este é quem se apropria economicamente dos esforços produtivos daquele.

#### 4.5 Onerosidade expandida

Há situações fáticas opostas às de onerosidade ocultada, pois a estratégia do contratante é expandi-la, normalmente para que se oculte a subordinação jurídica. Ainda que haja perspectiva diferente (oposta) é importante aqui analisar a onerosidade expandida nesse novo perfil proposto para o fenômeno sociojurídico.

Sobretudo em sistemas produtivos fordistas a subordinação jurídica é claramente o centro do exercício do poder empregatício. A centralidade e relevância de ordens patronais quando ao modo da prestação laborativa, de chefias e de controles de tempos e movimentos, faz com que o poder empregatício se expresse pela afirmação da subordinação jurídica. Ocorre que em contextos produtivos toyotistas, principalmente, a subordinação clássica tende a perder centralidade no exercício do poder, que se transfere para a onerosidade. O controle quanto ao modo da prestação laborativa se transfere da subordinação para a onerosidade, que naturalmente então se expande, para ocupar o espaço sociojurídico deixado. A compreensão em torno da onerosidade expandida também permite afirmar os requisitos do emprego, vez que ainda que latente a subordinação jurídica ela se revela nos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar da remuneração. Onerosidade expandida

é a que se revela pela centralidade da remuneração como expressão dos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar do contratante. É então modo de exercer controle não pela força do comando pessoal, mas pelo poder do dinheiro.

#### 4.5.1. Onerosidade diretiva

A onerosidade em contextos produtivos toyotistas e até mesmo de economia do compartilhamento pode se expandir para se tornar ponto central do exercício do poder diretivo do contratante, sem que com isso se exclua subordinação jurídica, que normalmente em tais casos apenas se retrai em razão da relevância da remuneração como expressão de poder. Assim, a direção do processo produtivo e da atuação do trabalhador se concentra em pagar mais para quem cumpre mais e/ou melhor as tarefas e responsabilidades confiadas. Assim, as tarefas e responsabilidades tendem a ser individualizadas e mensuradas economicamente, para que seu cumprimento resulte em maior ou menor pagamento (independentemente de seu caráter remuneratório). A organização do processo produtivo tende a ter no pagamento o ponto central de exercício do poder. Onerosidade diretiva é modalidade de onerosidade expandida que concentra nos pagamentos individualizáveis (com ou sem natureza salarial/remuneratória) as estratégias de organização do processo produtivo.

#### 4.5.2. Onerosidade regulamentar

Na mesma esteira da onerosidade diretiva a onerosidade regulamentar é expressão da onerosidade expandida e se mostra mais frequente nas situações de trabalho em que a organização produtiva é toyotista. Os regulamentos empresariais passam a se concentrar na previsão de pagamentos individualizados para resultados específicos. Onerosidade regulamentar é modalidade de onerosidade expandida que decorre da concentração das regras internas quanto ao modo da prestação laborativa e na relação entre desempenho e pagamento.

#### 4.5.3. Onerosidade fiscalizatória

A lógica da onerosidade fiscalizatória é a mesma da onerosidade diretiva, vez que ambas são expressões da onerosidade expandida, do que decorre, também, sua presença marcante nos sistemas produtivos toyotistas. A fiscalização do cumprimento das tarefas e responsabilidades afetas ao trabalhador também se dá em razão do pagamento que o trabalhador receberá se atuar a contento. Assim, a fiscalização se presta mais à quantificação dos pagamentos do que ao efetivo controle de tempos, movimentos, tarefas, responsabilidades. Onerosidade fiscalizatória é modalidade de onerosidade expandida e que decorre da concentração do acompanhamento da prestação laborativa pelo contratante, para individualização e quantificação dos pagamentos correspondentes.

#### 4.5.4. Onerosidade disciplinar

Por fim, a onerosidade disciplinar não foge à regra da onerosidade expandida em relação aos seus contornos básicos e processo produtivo preferencial de ocorrência, que é aquele baseado no toyotismo. As sanções aplicadas pelo contratante ao contratado não decorrem necessariamente de faltas disciplinares (em sentido estrito) cometidas no âmbito da prestação laborativa, mas pelo desempenho produtivo insuficiente. Aqui é necessária uma ressalva técnica: por sanções disciplinares não se compreende necessariamente advertência, suspensão e dispensa por justa causa. Da mesma forma as faltas disciplinares, aqui, não são as mesmas que atraem a atuação do poder disciplinar (poder empregatício). A pena ou reprimenda imposta nesse novo contexto de centralidade da onerosidade também se dá em termos de pagamento, seja com ou sem expressão salarial/remuneratória. A punição imposta, aqui, é a perda de ganhos que seriam obtidos se o trabalhador alcançasse as diretrizes fixadas, após quantificação individual feita pelo contratante. Onerosidade disciplinar é modalidade de onerosidade expandida em que a reprimenda imposta (efeitos) ao trabalhador por desempenho insuficiente se mede individualmente e se caracteriza por decréscimos ou ausência de acréscimos que seriam esperados em seu pagamento.



#### 4.6. Novo conceito de onerosidade e fruição de direitos na prática.

Diante de todo o exposto é possível traçar um novo conceito de onerosidade no contexto produtivo atual. Onerosidade é requisito do emprego, de caráter sinalagmático e também social, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho (ou disponibilidade) ou ainda pela intenção de receber algo em troca de força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato, que pode ser entregue diretamente pelo contratante, por outra pessoa estranha à relação de trabalho ou mesmo pelo contratado àquele, desde que no contexto econômico da avença laborativa, podendo se revelar também como instrumento efetivo de exercício do poder no contrato mantido.

Esse novo conceito de onerosidade, ou um novo perfil a ser aplicado em relações trabalhistas da Economia da Tecnologia Digital, permite ao intérprete aplicar o artigo 3º da CLT mesmo quando a contraprestação não é entregue diretamente pelo contratante, sob a forma de salário.

Nas situações novas, principalmente de trabalhadores mediados por aplicativo, a ausência de salário (artigo 3º da CLT) não significa necessariamente ausência de onerosidade, desde que se aplique o conceito ampliado, aqui proposto. Assim, não se deve afastar vínculo empregatício por ausência de prova de pagamento de salário.

A necessidade de revisão, para ampliação, do conceito de onerosidade nas relações de trabalho e especificamente na relação de emprego deve servir como resposta à estratégia capitalista de

restringir direitos sociais trabalhistas pela via da negativa de relação onerosa em diversas relações fáticas, sobretudo naquelas marcadas pela Economia da Tecnologia Digital.

Na prática, a negativa de existência de vínculo empregatício decorrente da ausência de salário acaba por ser óbice à fruição de Direitos Fundamentais por parte do trabalhador brasileiro, uma vez que a interpretação hegemônica é no sentido de serem os direitos sociais constitucionais dos artigos 7º, 8º e 9º direcionados apenas aos trabalhadores empregados (CLT, artigo 3º). Assim, ao ampliar a leitura da regra celetista, o novo conceito de onerosidade pretende abrir as portas da Constituição da República (não só da CLT) para um número cada vez maior de trabalhadores precarizados, mediados por aplicativos, que estão à margem de qualquer proteção normativa no Brasil.

## **5. Considerações finais**

O enfrentamento do problema posto, que é suposta ausência de onerosidade em relações trabalhistas pós-fordistas, principalmente aquelas marcadas pela economia do compartilhamento (ou economia da tecnologia digital) revelou a possibilidade de se ampliar conceitos para que a proteção justtrabalhista recaia sobre um maior número de trabalhadores. Não se trata, então, de impossibilidade de reconhecimento de onerosidade, mas, sim, de necessidade do reconhecimento de um novo perfil do elemento fático-jurídico do emprego. Nesse novo perfil são importantes alguns novos conceitos.

Onerosidade objetiva é a que se revela diante da efetiva

contraprestação paga pelo contratante em razão do trabalho disponível ou entregue pelo contratado. Onerosidade subjetiva é a que decorre da intenção das partes ao contratar trabalho, com destaque para a expectativa do trabalhador em receber algo em troca de seu trabalho. Onerosidade direta é a que revela obrigações recíprocas e bilaterais, em que o contratante paga para que o contratado trabalhe, em razão de tê-lo feito ou ainda pelo fato de estar à disposição para cumprir tarefas. Onerosidade ocultada é situação fática em que um ou ambos os contratantes pretendem mascarar contraprestação. Onerosidade indireta é aquela em que o pagamento de contraprestação por trabalho não se dá diretamente pelo contratante em favor do trabalhador, mas por alguém estranho à relação laborativa, que por sua vez se relaciona contratualmente com aquele ou com ambos. Onerosidade inversa é aquela em que o trabalhador recebe de alguém o valor pelo seu trabalho (normalmente o cliente) e repassa ao seu contratante, retendo uma parte para si, sendo que este é quem se apropria economicamente dos esforços produtivos daquele. Onerosidade expandida é a que se revela pela centralidade da remuneração como expressão dos poderes diretivo, fiscalizatório e disciplinar do contratante. É então modo de exercer controle não pela força do comando pessoal, mas pelo poder do dinheiro. Onerosidade diretiva é modalidade de onerosidade expandida que concentra nos pagamentos individualizáveis (com ou sem natureza salarial/remuneratória) as estratégias de organização do processo produtivo. Onerosidade regulamentar é modalidade de onerosidade expandida que decorre da concentração das regras internas quanto ao modo da prestação

laborativa e na relação entre desempenho e pagamento. Onerosidade fiscalizatória é modalidade de onerosidade expandida e que decorre da concentração do acompanhamento da prestação laborativa pelo contratante, para individualização e quantificação dos pagamentos correspondentes. Onerosidade disciplinar é modalidade de onerosidade expandida em que a reprimenda imposta (efeitos) ao trabalhador por desempenho insuficiente se mede individualmente e se caracteriza por decréscimos ou ausência de acréscimos que seriam esperados em seu pagamento.

Em síntese conclusiva é possível afirmar, então, que onerosidade é requisito do emprego, de caráter sinalagmático e também social, que se caracteriza pela entrega de contraprestação por trabalho (ou disponibilidade) ou ainda pela intenção de receber algo em troca da disposição de sua força produtiva, de tempo de vida ou saber-fazer, ou mesmo pela simples fluência do contrato, que pode ser entregue diretamente pelo contratante, por outra pessoa estranha à relação de trabalho ou mesmo pelo contratado àquele, desde que no contexto econômico da avença laborativa, podendo se revelar também como instrumento efetivo de exercício do poder no contrato mantido.

### **Referências**

ALVES, Giovanni. TRABALHO E SUBJETIVIDADE: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. O PRIVILÉGIO DA SERVIDÃO: o novo

proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo. Proletariado digital, serviços e valor. In. ANTUNES, Ricardo (Org.). RIQUEZA E MISÉRIA DO TRABALHO NO BRASIL IV: trabalho digital, autogestão e expropriação da vida. São Paulo: Boitempo, 2019.

CASTELLI, Nunzia. La función del salario. In. RAMÍREZ, Luis Enrique (Coord.). DERECHO DEL TRABAJO: hacia una Carta Sociolaboral Latinoamericana. Buenos Aires: Editorial BdeF, 2011.

COPETTI NETO, Alfredo; FISCHER, Ricardo Santini. ESTADO DE DIREITO GARANTISTA, NEOLIBERALISMO E GLOBALIZAÇÃO: OS DIREITOS FUNDAMENTAIS COMO LIMITES E VÍNCULOS AOS PODERES ECONÔMICOS DESREGULADOS. Revista Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 18, n. 18, p. 254-274, jul./dez. 2015.

CUNHA E CRUZ, Marco Aurélio Rodrigues da. UMA LEITURA JURISPRUDENCIAL DA PROTEÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO E A CONVENÇÃO N° 158 DA OIT. Revista Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 13, n. 13, p. 214-234, janeiro/junho de 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 18 ed. São Paulo: LTr., 2019.

GATTI, Ángel Eduardo. Derecho del Trabajo: Manual. De las relaciones individuales. Buenos Aires, Editorial BdeF, 2015.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINEZ, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 6. ed. Coimbra: Almedina, 2013.

MEIRELES, Edilton. A CONSTITUIÇÃO DO TRABALHO. São Paulo:

LTr., 2012.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. 24. ed. Madrid: Tecnos, 2013.

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. CAMPO DE APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO - SUJEITOS: EMPREGADO E EMPREGADOR. In SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; CORREIA, Marcus Orione Gonçalves. CURSO DE DIREITO DO TRABALHO. São Paulo: LTr., 2008. 4 v. v. 2. p. 54-85.

PRONER, Carol; AVELAR, Daniel. A NATUREZA JURÍDICA DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS SUA HARMONIZAÇÃO E APLICABILIDADE NO ORDENAMENTO BRASILEIRO. Revista de Direitos Fundamentais e Democracia, Curitiba, v. 10, n. 10, p. 38-87, jul./dez. 2011.

SARLET, Ingo Wolfgang. Neoconstitucionalismo e influência dos direitos fundamentais no direito privado: algumas notas sobre a evolução brasileira. In SARLET, Ingo Wolfgang (Org.). Constituição, Direitos Fundamentais e Direito Privado. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2010.

SLEE, Tom. UBERIZAÇÃO: a nova onda do trabalho precarizado. São Paulo: Editora Elefante, 2017.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Curso de Direito do Trabalho. v. II. São Paulo: LTr., 2008.

VIANA, Márcio Túlio. Para Entender a Terceirização. 3. ed. São Paulo: LTr., 2017.

VIANA, Márcio Túlio. Para Entender o Salário. São Paulo: LTr., 2014.

WOOD Jr., Thomaz. FORDISMO, TOYOTISMO E VOLVISMO: os

caminhos da indústria em busca do tempo perdido. Revista de  
Administração de Empresas. vol. 32. n. 4. São Paulo. set/out 1992.

WWW.IDT.FDULISBOA.PT



REVISTA INTERNACIONAL DE  
DIREITO DO TRABALHO

idt

Instituto de Direito do Trabalho  
Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa