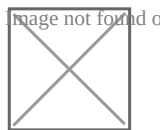




Desenvolvimento e subordinação como requisitos do contrato

O Direito do Trabalho define empregador e empregado a partir dos conceitos dos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho, respectivamente, de tal modo que para o reconhecimento da existência de contrato de trabalho é necessária a ocorrência dos requisitos constantes dos referidos dispositivos legais. Tanto assim é que o artigo 442 da CLT afirma que o contrato individual de trabalho corresponde à relação de emprego, o que significa dizer que uma vez presentes os referidos requisitos (pessoalidade, continuidade, onerosidade e a subordinação), numa relação de trabalho prestado por pessoa física a outra pessoa física ou jurídica, há contrato de trabalho, a despeito do que ajustem formalmente os interessados.



A proposta no momento é refletir um instante sobre o requisito da subordinação, seu significado e abrangência, quando se perquire sobre a existência ou não de contrato de trabalho.

A doutrina clássica assevera que a subordinação característica do contrato de trabalho é a subordinação jurídica, que deriva do contrato de trabalho e que coloca o empregado sob a dependência hierárquica do empregador.

Délio Maranhão ensina que em decorrência da subordinação jurídica o empregador, que dirige a prestação pessoal de serviços do empregado, tem a direção e o comando da atividade empresarial, o controle da atividade do empregado e o poder de aplicar penas disciplinares em caso de inadimplência contratual por parte do empregado. (Instituições de Direito do Trabalho, Freitas Bastos, RJ, 3ª ed., vol. 1, 1963, p. 282/283).

Ocorre que em razão da evolução e diversificação da atividade empresarial, com o correspondente avanço tecnológico, as atividades foram se modificando, surgindo novos ofícios, que passaram a reclamar diferentes forma de prestação de serviços, com muitas atividades específicas, que passaram a requerer conhecimentos técnicos dominados pelo prestador de serviços e até desconhecidos pelo empregador e seus prepostos.

A dinâmica da prestação de serviços foi sendo modificada, paralelamente à manutenção, nos setores mais tradicionais, da forma de relacionamento entre prestador e tomador de serviços.

Estes fatos, inexoravelmente, fizeram surgir formas peculiares de prestação de trabalho, diferentes daquelas tradicionalmente conhecidas, incrementando o trabalho sem vínculo empregatício, porque prestado sem a gerência do tomador de serviços.

Assim como o contrato de trabalho alargou seus horizontes, comparativamente a sua origem, passando a abrigar diferentes graus de subordinação do empregado em relação ao empregador, outras formas de trabalho surgiram, nas quais o objetivo do tomador de serviços passou a ser exclusivamente o resultado do trabalho, não lhe interessando o local, nem a forma da prestação.

Desse modo, houve considerável aumento do trabalho não subordinado, o que configura autonomia do prestador em relação ao tomador de serviços e que o Direito do Trabalho sempre reconheceu como



trabalho autônomo.

Não se trata em absoluto de trabalhador ao desamparo da proteção estatal, como se poderia equivocadamente imaginar, pois o trabalhador autônomo é segurado obrigatório da Previdência Social e normalmente recebe valores superiores pelos seus serviços, comparativamente ao que receberia se empregado fosse.

Fato é que ao longo do tempo a subordinação jurídica no contrato de trabalho passou por um processo de modificações, partindo da subordinação mais acentuada, para as atividades menos especializadas, até sua atenuação mais acentuada naquelas funções de alto nível técnico-especializadas.

Atualmente o Direito do Trabalho reconhece a existência de vínculo de emprego tanto nos casos em que há acentuada subordinação do empregado ao empregador, quanto nas hipóteses de trabalho especializado em que há subordinação tênue do empregado ao empregador. Mas em todas elas, como dito acima, o empregador dirige a prestação pessoal de serviços e detém o poder de fiscalizar a atividade desenvolvida, o que configura a subordinação jurídica.

Já no caso do trabalho autônomo, não obstante o tomador de serviços tenha o poder de fiscalizar o trabalho final, a prestação em si e seu desenvolvimento escapam ao controle do destinatário, o que configura a autonomia do trabalho.

Mas é importante ressaltar que também o produto do trabalho do prestador autônomo insere-se no âmbito da atividade empresarial, pois não se pode conceber trabalho autônomo em prol da atividade empresarial que com ela não seja harmônico, sob pena de não guardar relação com o objetivo empresarial.

Em resumo, trabalho autônomo opõe-se ao trabalho subordinado, como a própria denominação revela. E ainda que o autônomo vincule-se à estrutura da empresa, pois o produto de seu trabalho a esta aproveita, é evidente que lhe falta requisito essencial para configurar o vínculo de emprego, que é a fiscalização de seu mister e o poder de comando do tomador de serviços.

Eis porque a teoria da subordinação estrutural, que para alguns configura vínculo de emprego, em nosso entender diz respeito a uma relação estranha ao contrato de trabalho, pois a vinculação entre tomador e prestador refere-se apenas ao produto do trabalho, que não é fiscalizado pelo tomador, requisito essencial à configuração do vínculo. O tema encontra-se em debate.

Date Created

15/08/2014