

5 O CONTRATO DE TRABALHO E O NOVO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS ATUAIS RELAÇÕES DE TRABALHO

Rogéria Gladys Sales Guerra

Advogada. Mestre em Direito do Trabalho pela UFPE.
Professora de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho
da UNICAP e da Faculdade Marista.

INTRODUÇÃO

O significado do trabalho foi gradativamente se modificando ao longo da história, partindo da visão de que seria um castigo restrito aos inferiores até tornar-se, nos dias atuais, um dos elementos principais para a construção da dignidade.

A evolução das relações de trabalho até chegar à pós-modernidade, com a globalização e os avanços tecnológicos permitiu, e muitas vezes, impôs sua reformulação. Além desses fatores, o desemprego também apavora o trabalhador, que muitas vezes se submete a condições desumanas de trabalho com receio de perder o emprego.

O presente artigo abordará as alterações sofridas no contrato de trabalho diante da sociedade globalizada e das novas formas de trabalho. Em seguida, estudar-se-á o poder diretivo do empregador, bem como as novas formas de subordinação jurídica nas relações contemporâneas de emprego. O texto elenca, ainda, as novas modalidades de trabalho diante da sociedade globalizada que utiliza as novas tecnologias no desempenho dessas atividades, citando como exemplo o trabalho a distância, na modalidade teletrabalho. Por fim,

os efeitos dessas novas formas de trabalho que acirraram a concorrência entre empregadores e empregados que já não conseguem mais parar de produzir e de trabalhar em determinadas situações, razão pela qual se aborda também o direito à desconexão como direito social fundamental do trabalhador.

I. A NECESSIDADE DE MUDANÇAS NO CONTRATO DE TRABALHO NA SOCIEDADE GLOBALIZADA

A definição tradicional de contrato de trabalho é de que se trata de um acordo de vontade verbal ou escrito, firmado de forma tácita ou expressa entre empregado e empregador, os quais são os sujeitos de direitos e deveres dessa relação de emprego de trato sucessivo. O empregado deve ser pessoa física ou natural e o empregador, pessoa física, jurídica ou ente despersonalizado. Aquele, de forma personalíssima, infungível e não eventual presta serviços a um tomador (empregador) com subordinação jurídica e mediante contraprestação. Referido contrato tem como características: ser de natureza privada, consensual, oneroso, sinalagmático, de trato sucessivo, de atividade, dotado de alteridade e complexo¹.

Acontece que o direito do trabalho contemporâneo, embora conservando a sua característica inicial pautado na ideia da proteção ao trabalhador, encontra-se diante de um novo cenário, onde diversos fatores influenciam o contrato de trabalho, tais como: as modificações no processo de produção de bens e prestação de serviços, o avanço tecnológico e as adaptações que se fizeram necessárias, a velocidade nas comunicações de modo a permitir o exercício de poderes da empresa a distância, o desaparecimento de algumas profissões e o surgimento de outras, o avanço do setor de serviço, dentre outros².

E uma dessas alterações é justamente a forma como as tarefas pactuadas no contrato de trabalho podem ser desempenhadas, não sendo mais obrigatório, em algumas modalidades, a presença de

1 DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011, p. 489.

2 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011. p.412.

empregado na sede da empresa, pois o trabalho pode ser executado a distância (teletrabalho), até mesmo da residência do trabalhador, facilitado pelos modernos meios de comunicação que o ligam às empresas, pelo uso da Internet.

Provocando, dessa forma, alteração em um dos elementos configuradores da relação de emprego: a subordinação jurídica, que será abordada no próximo tópico. Pois o contrato de trabalho foi criado na sociedade industrial dentro da fábrica, com o operário padrão que prestava seu serviço a tempo integral.

Atualmente são inúmeros os tipos de trabalho e tantas são as situações diferentes em que o trabalho profissional é prestado³: trabalho num local permanente, trabalho nas ruas, trabalho a distância, trabalho numa fábrica, trabalho em call center, trabalho numa emissora de televisão, trabalho para produzir softwares, trabalho para consultoria, terceiro setor, trabalho científico, manutenção dos equipamentos modernos, trabalho educacional em diversas formas etc.

Diante dessa diversidade, Amauri Mascaro Nascimento⁴, considerando a natureza e a finalidade do contrato, sugere a seguinte classificação:

1) contrato de emprego a tempo pleno e duração indeterminada;

2) contratos especiais de emprego, resultado da conjugação de fatores, como a duração no tempo, a duração da jornada de trabalho e a profissão exercida pelo empregado;

3) contratos flexíveis de emprego, que são os que rompem com os padrões tradicionais;

4) contratos de formação profissional, que são os de tirocínio e de aquisição de experiência profissional;

5) contrato de trabalho sem vínculo de emprego, como o eventual, o autônomo e outros;

Quanto à forma, a maioria dos negócios jurídicos é elaborada por escrito e observa determinadas formalidades, cuja desobediência poderá ensejar a nulidade do negócio jurídico. Contudo, os contratos de trabalho são informais, à exceção de alguns, como o de

3NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.p.412

4 Idem, Ibidem.p.413.

aprendizagem e do atleta profissional, que obedecem a certas formalidades e em caso de descumprimento das normas, o contrato se torna nulo.

Ressalte-se que o contrato no direito contemporâneo não é pensado como os contratos clássicos de trabalho, pois está fundamentado em novas ideias que o diferenciam daquelas que correspondiam à sua função no passado. Dentre as novas ideias sobre o contrato no direito civil brasileiro, fonte subsidiária do direito do trabalho, nos termos do artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas, observa-se os princípios gerais da eticidade, socialidade e operabilidade.

O primeiro princípio, da eticidade, valoriza as condutas éticas, como a boa fé objetiva, prevista no artigo 113 do Código Civil, que leva a interpretação dos contratos de acordo com o meio social que os cerca. O segundo princípio, da socialidade, tem como fundamento a função social dos contratos que exige uma nova postura do sistema produtivo com a função social da empresa, além da indicativa da prevalência do coletivo sobre o individual. E, por fim, o terceiro princípio, da operabilidade, objetiva a efetividade mediante o poder do juiz de atuar com maior amplitude diante de cláusulas gerais e de aplicar diretamente os princípios do Direito⁵.

Por fim, é importante frisar que no direito do trabalho, esses princípios têm importância maior, tendo em vista a sua finalidade social.

2. O PODER DIRETIVO DO EMPREGADOR E AS VÁRIAS FORMAS DE SUBORDINAÇÃO JURÍDICA NAS ATUAIS RELAÇÕES DE EMPREGO

É do empregador o poder de comandar e dirigir sua empresa, conferindo-lhe o direito de organizar e administrar as atividades empresariais, bem como comandar a prestação de serviços, e não a pessoa do trabalhador. Tais atribuições decorrem justamente do poder diretivo.

Poder de direção pode ser definido como a faculdade

5 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.p.359

atribuída ao empregador de determinar o modo como a atividade do empregado em decorrência do contrato de trabalho deve ser exercida. Manifesta-se mediante três formas: o poder de organização, o poder de controle sobre o trabalho e o poder disciplinar sobre o empregado.

Sendo o poder de controle o que concede ao empregador o direito de fiscalizar o trabalho do empregado – já que sendo a atividade deste subordinada –, é natural que este se submeta à direção do empregador.

Desta feita, um dos elementos mais importantes para a configuração da relação de emprego é a subordinação jurídica, esta que é facilmente identificável no trabalho convencional por meio das ordens e da fiscalização do empregador sobre o empregado⁶. Com o surgimento de novas modalidades de trabalho, e a tendência atual de organização do trabalho, este conceito não mais se mostra suficiente para abrangê-las, fazendo-se necessária sua discussão e suas transformações⁷.

Salta aos olhos que em muitas atividades comuns ao mundo pós-moderno, especialmente as realizadas fora do estabelecimento empresarial e longe dos olhos do empregador, o elemento subordinação tem sido mitigado⁸, uma vez que tal distância não permitiria o controle do empregador da mesma forma que o seria presencialmente.

Contudo, há de se observar o crescimento concomitante do fenômeno da expansão da subordinação para a proteção de trabalhadores que antes não eram considerados empregados. Lorena Vasconcelos Porto cita os trabalhadores em domicílio, altos empregados e trabalhadores intelectuais como pertencentes a uma classe em que a subordinação antes era controvertida, pois, de fato, tais trabalhadores não se distanciam tanto do empregador em matéria econômica, assunção de riscos, dentre outros fatores⁹.

6 ARRUIZZO, André Vicente Carvalho. **Aspectos relevantes do teletrabalho no ordenamento trabalhista**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v.22, n.256, abr.2005, p.23-32.

7 FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural: um novo paradigma para as relações de emprego**. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Poro Alegre, v.7, n.126, 2011, p.43-81.

8 CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**, p.180-181.

9 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária**. São Paulo: LTr, 2009, p.48.

Arion Sayão Romita¹⁰ foi um dos primeiros juristas brasileiros a discutir a subordinação no contrato de trabalho, explicando que o conceito desta característica baseado nos critérios subjetivista e personalista, ou seja, com fundamento no poder diretivo do empregador e no dever de obediência do empregado, não mais serviria para configurar as relações de trabalho.

À época de sua obra, em 1979, tal concepção já era considerada incompleta, pois não abrangia todas as relações de trabalho, fazendo surgir a percepção de subordinação objetiva - primeiro na jurisprudência francesa, e posteriormente ganhando espaço em outras partes do mundo. Utilizando este novo critério, entende-se que “a subordinação gravita em torno da atividade”, ou seja, a atividade do empregado está integrada na organização da empresa, por intermédio do vínculo do contrato de trabalho¹¹.

Não se deve mais pensar que a subordinação do empregado se configura por sua submissão às ordens do empregador, uma vez que basta a possibilidade de este intervir no trabalho daquele para haver subordinação.

Dallegrave Neto resume de forma completa um novo conceito de trabalho subordinado como sendo aquele realizado por conta e risco alheios, sob dependência hierárquica ou forte dependência econômica e podendo ser presumido quando o serviço prestado for essencial à empresa. Explica, ainda, que na sociedade pós-industrial o trabalho subordinado assume sete importantes características: ele é “mais qualificado, polivalente, intelectual, informatizado, descentralizado, criativo e flexível¹²”.

O entendimento de que a subordinação está no vínculo da atividade com a organização da empresa evidencia que, embora ela seja suavizada em algumas modalidades de emprego, ainda se faz presente, não importando o local em que se realiza a atividade, mas sim, que ela é imprescindível para o alcance dos objetivos

10 ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho**. Rio de Janeiro: forense, 1979.p.79

11 Idem, *Ibidem*.p81-82

12 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Crise do emprego e novas modalidades de contrato de trabalho. Disponível em: <http://www.dallegrave.com.br/inf_fotos/aulas_052.ppt>. Acesso em: 21 ago. 2012.

empresariais¹³

Neste íterim, a problemática da configuração do pressuposto da subordinação em muitas das novas modalidades de trabalho, especialmente naquelas a distância, foi afastada graças ao conceito pós-moderno de subordinação. Em excelente julgado, Alice Monteiro de Barros mostra que o trabalho realizado a distância sem a vigilância direta do empregador se aproxima muito do trabalho autônomo, contudo, no momento em que se lhe exige uma produção mínima, a subordinação jurídica se comprova, caracterizando a relação de emprego¹⁴.

No caso do teletrabalho – e de outras modalidades de trabalho a distância – Lorena Porto defende que nestas modalidades não ocorreu o desaparecimento da subordinação, mas sim, uma transformação deste elemento, que se tornou mais sutil e difuso, ao que se dá o nome de “telessubordinação”¹⁵. Com base nisso, assume-se que tais modalidades estão, ao menos a princípio, abrangidas na proteção trabalhista, pois se elas contêm este elemento, por mais modificado que ele se encontre, faz-se clara a configuração da relação de emprego.

A inclusão do parágrafo único ao art. 6º da CLT fez com que a subordinação dos trabalhadores a distância, que antes era observada indiretamente por meio dos resultados, hoje possa ser percebida com maior facilidade, uma vez que os meios telemáticos de controle são equiparados ao controle direto realizado no estabelecimento empresarial, sem deixar de lado o entendimento que a atividade realizada pelo trabalhador, por si só, já demonstra sua subordinação em face do empregador.

Ainda assim, haverá situações em que o aplicador do direito terá dificuldades de encontrar a subordinação, mas, ao mesmo tempo, não considerará a relação examinada como um clássico trabalho autônomo e poderá classificar como uma das novas modalidades de trabalho.

13 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária, São Paulo: LTr, 2009,p.88.

14 BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário n. 1012/96. 2ª Turma. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 4 de junho de 1996.

15 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária, São Paulo: LTr, 2009,p.88.

A técnica do conjunto de indícios é apresentada como saída para a adequação das modalidades de trabalho que se encontram na *zone grise*, o que corrobora para a tendência de expansão da abrangência do conceito da subordinação e, conseqüentemente, do próprio Direito do Trabalho, consistente na valoração pelo juiz dos mais variados elementos comuns a uma relação de trabalho com a finalidade de observar, no caso concreto, se existe ou não a subordinação¹⁶.

Mais uma vez mostra-se forçosa a ação minuciosa do Estado ao aplicar a abrangência da proteção ao trabalhador que labora em modalidades diversas do contrato clássico de emprego, tendo em vista a quantidade recorrente de casos de fraude à lei¹⁷ propiciada pela maleabilidade de seus elementos configuradores da relação de emprego.

3. AS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO NA PÓS-MODERNIDADE

Dentre as mudanças sofridas nas relações de trabalho, a globalização foi uma das que ocasionaram mais impactos, tanto que alguns autores costumam denominá-la de Revolução Tecnológica ou Terceira Revolução Industrial¹⁸.

Hoje, algumas modalidades de emprego tornaram-se obsoletas e praticamente não mais se vê, pois foram substituídas por máquinas, mas, por outro lado, a globalização possibilitou a instalação de novas empresas exportadoras e importadoras, o que gera empregos e recolhe impostos para o Estado, fazendo surgir por todo o mundo modalidades inimagináveis há 50 anos.

José Affonso Dallegrave Neto, cita como efeitos dos novos contratos de trabalho decorrentes da automação e dos avanços tecnológicos os seguintes fenômenos: a descentralização da produção,

16 PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária, São Paulo: LTr, 2009, p. 48-50.

17 BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho-Teledireção ,telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v.76,n.4.p.391-412, abr.2012.

18 ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na "Era Informatizada. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004,p.107.

a fragmentação do trabalho, o convênio entre empregadores e o trabalho a distância, este último, objeto central da inovação legislativa no artigo 6º da CLT¹⁹.

Dentro do fenômeno da descentralização da produção, o ilustre autor menciona a concorrência entre empresas como resultado da globalização da economia, o que as leva à redução de custos²⁰. Para tanto, surgiram e desenvolveram-se as modalidades de terceirização e quarteirização do trabalho, agora já regulamentadas no ordenamento brasileiro.

Por meio da fragmentação do trabalho, nasceram o trabalho a tempo parcial ou *part-time job*, regulamentado no artigo 58-A da CLT; o *job-sharing*, modalidade ainda não tão presente na realidade brasileira, consistente na divisão da jornada de trabalho e do salário entre dois ou mais empregados²¹; e o trabalho intermitente, em que o empregado reveza tempo de trabalho e descanso, recebendo salário proporcional.

Em sentido contrário, a pós-modernidade trouxe também a possibilidade de um só empregado prestar serviços para mais de um empregador com a proliferação de convênios entre empresas ou mesmo entre empregadores pessoas físicas, como ocorre com o *Office-sharing*, muito comumente percebido em escritórios ou consultórios médicos, em que uma só secretária realiza o serviço para vários empregadores. Neste mesmo sentido foi editada a Súmula 129 do TST trazendo a Teoria do empregador único para os casos em que o empregado trabalha para mais de uma empresa de um mesmo grupo econômico dentro da mesma jornada²².

Por fim, Dallegrave cita o fenômeno do trabalho a distância, composto não somente, mas principalmente, pela modalidade teletrabalho,

19 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Crise do emprego e novas modalidades de contrato de trabalho. Disponível em: <http://www.dallegrave.com.br/inf_fotos/aulas_052.ppt>. Acesso em: 21 ago. 2012.

20 Idem, Ibidem.

21 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. As novas modalidades de relação de emprego surgidas na sociedade pós-industrial. **ANAMATRA**. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19772>. Acesso em: 11 jul. 2012.

22 DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Crise do emprego e novas modalidades de contrato de trabalho. Disponível em: <http://www.dallegrave.com.br/inf_fotos/aulas_052.ppt>. Acesso em: 21 ago. 2012.

ainda carente de regulamentação, mas agora expressamente previsto em nosso ordenamento trabalhista.

Com o advento da Lei 12.551/11, muito se fala em teletrabalho, pois na nova redação do art. 6º da CLT especificam-se os meios telemáticos como formas de controle e supervisão do trabalhador durante a jornada. Porém, este dispositivo não deve ser interpretado como exclusivo para o teletrabalhador que labora em *home-office*, pois os instrumentos citados não se restringem ao uso do computador ou softwares, mas a qualquer meio de comunicação a distância, influenciando, assim, muitas outras modalidades de trabalho.

Para algumas modalidades que há muito já existiam ou que surgiram nas últimas décadas, a alteração legislativa demonstra ser de suma importância. Na obra de Jorge Luiz Souto Maior²³, o autor volta sua atenção a três principais modalidades: o alto empregado, o caminhoneiro e o teletrabalhador. Já Dallegrave cita o atendente de telemarketing, a costureira, o tradutor, dentre outros.

Já é realidade a inserção de novas tecnologias nas mais diversas modalidades de trabalho, desde as mais qualificadas, que sempre contaram com meios telemáticos para sua realização, até as que exigem menor qualificação. Hoje, um motorista de táxi comunica-se com a agência por intermédio de rádio e já contam com aparelho de *GPS* em toda a frota.

Como preconiza Marcelo Oliveira Rocha, “as relações de trabalho dessa nova era estão longe de serem explicadas com base nas definições tradicionais”²⁴. Isso significa que não mais se pode afirmar com certeza que o estabelecimento da empresa é onde todos os seus empregados necessariamente realizam suas funções, com jornada de trabalho fixa e respeitando uma hierarquia²⁵.

Naturalmente, o aparecimento e a evolução das modalidades

23 SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003.

24 ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era Informatizada. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004,p.173.

25 GERHARDT, Roberta Coltro. Relações de emprego, internet e futuro: uma perspectiva crítica em âmbito brasileiro. São Paulo: LTr,2002. Apud ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era Informatizada. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004,p.286-287.

diferentes da relação de emprego clássica - em que o empregado realiza as funções no estabelecimento do empregador – acabou por resultar numa mitigação dos pressupostos que configuram a relação de emprego presentes nos artigos. 2º e 3º da CLT.

A subordinação jurídica do empregado para com seu empregador é o pressuposto de maior relevância na discussão acerca das novas formas de relação de emprego, uma vez que foi o mais atingido com o aparecimento das novas modalidades – estas que não se enquadram no trabalho autônomo e tampouco no subordinado clássico.

A flexibilização das características da relação de emprego, contudo, não pode resultar em sua total exterminação, pois se assim for, não se tratará mais de contrato de trabalho protegido pela CLT, o que pode estimular ainda mais às empresas praticarem fraudes trabalhistas. Neste ponto, nota-se a necessidade urgente de haver uma reforma na legislação trabalhista, a fim de que se atinja ao máximo a proteção às mais diversas formas de trabalho, numa melhor adaptação à realidade atual.

4. O DIREITO À DESCONEXÃO E SEUS EFEITOS NA VIDA DO TRABALHADOR

As exigências da globalização e o surgimento de novas formas de trabalho certamente transformaram em muito a vida do trabalhador pós-moderno. A visão sobre o trabalho modificou-se com o passar dos séculos e, com a mudança de pensamento das civilizações, o que antes era considerado como castigo, hoje se mostra essencial para a construção da dignidade humana.

O avanço tecnológico permite que a produção se dê com mais rapidez e efetividade, bem como trouxe duas situações opostas. Nesse novo cenário existem os viciados em trabalho, que muitas vezes abdicam do convívio familiar e social e outros que se sentem excluídos do mercado de trabalho.

Trata-se de um ciclo em que uma causa é a consequência da outra: os baixos salários e o desemprego fazem com que os obreiros procurem mais um trabalho, muitas vezes informal, ou realizem jornadas excessivas no mesmo emprego, surgindo uma geração de *workholics* (viciados em trabalho). Concomitantemente, os índices de desemprego aumentam porque, além da automatização do trabalho e de outros

fatores econômicos, há outras pessoas trabalhando excessivamente²⁶.

Como forma de solução para ambas as situações, surge o direito à desconexão do trabalho, abarcando diversos outros como o direito ao descanso, ao lazer e à total desvinculação do trabalho e que consiste no direito do trabalhador de se desvincular da empresa fora dos horários de trabalho, ou seja, nos momentos que se entende como de descanso²⁷.

Tudo o que envolve o direito à desconexão tem a ver com o tempo. Em um mundo globalizado, o tempo se mostra como um bem valiosíssimo e que, naturalmente, se traduz nas relações de trabalho²⁸. A criação do banco de horas é um exemplo de como a jornada de trabalho foi modificada nas últimas décadas: tendo em vista o crescente número de pedidos de horas extraordinárias, as 8 horas diárias previstas constitucionalmente foram flexibilizadas, permitindo-se que o trabalhador laborasse mais horas em um dia e compensasse em outro dia trabalhando menos.

O problema maior aparece quando a atenção é voltada às modalidades de emprego cuja subordinação é mitigada, como fora explanado anteriormente, que muitas vezes se confundem entre o trabalho subordinado e o autônomo. Elas apresentam uma maior dificuldade de desligar-se do controle da empresa. Por ser possível exercer suas atividades em qualquer lugar, o trabalhador à distância, por exemplo, encontra-se em disponibilidade contínua²⁹ e própria natureza deste tipo de atividade vai de encontro ao seu direito ao descanso, enquanto se apresenta, falaciosamente, como um modo menos rigoroso que o trabalho realizado no estabelecimento da empresa.

Explica-se: para o empregado que trabalha a distância utilizando de meios telemáticos e informatizados para comunicar-se

26 RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1996,p.257.

27 RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, n. 126,p.157-175,abr.2007.

28 ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era Informatizada. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004,p.288-289.

29 RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, n. 126,p.157-175,abr.2007.

com a sede ou mesmo para realizar suas atividades, a jornada mais flexível pode representar a reapropriação de horários e ritmos pelo empregador, o que resulta na exploração e informalização do trabalho³⁰. Sua consequência principal, além dos prejuízos à saúde do trabalhador, é a de que os horários de trabalho e os períodos de lazer e descanso acabam por ser misturados – o que será discutido em tópico próprio adiante.

Isso ocorre pelo fato principal de ainda não haver regulamentação específica para muitas das novas formas de trabalho no Brasil. No caso dos trabalhos a distância, uma vez configurada a relação de emprego, faz-se necessária a limitação da jornada de trabalho, afastando-se a premissa do artigo 62, I da CLT de que estas modalidades seriam incompatíveis com o controle de horários.

Diante deste fato, é fácil notar a correlação do direito à desconexão do trabalho com demais direitos fundamentais como o direito à saúde, à limitação de jornada, ao direito ao descanso, às férias e à redução dos riscos de doenças e acidentes de trabalho previstos na Constituição da República em seu artigo 7º, incisos XIII, XV, XVII e XXII.

Além destes direitos fundamentais gerais, o direito à desconexão guarda relação também com direitos fundamentais sociais previstos no artigo 6º da Constituição, quais sejam: o direito ao lazer, à intimidade e à vida privada.

Por fim, Christiana Oliveira³¹ apresenta ainda o direito à desconexão como arma para a inclusão social, tendo em vista que se as pessoas trabalharem menos, para manter a produção da empresa, o empregador deverá empregar mais pessoas para suprir o tempo de outro empregado. Tal solução parece utópica, porém, apresenta o direito à desconexão sob um viés de grande importância na busca de dar uma vida mais digna aos trabalhadores e também àqueles que sofrem com o desemprego.

30 ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e internet**: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era Informatizada”. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004, p.290.

31 OLIVEIRA, Christiana D’Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.10, p. 1180-1188, out. 2010.

CONCLUSÃO

O trabalhador pós-moderno, independentemente da atividade que realize, não consegue se desvencilhar do trabalho, tanto porque necessita dele para sobreviver, quanto pelo fato de que o labor lhe confere a sensação de estar fazendo algo útil para a sociedade.

Tal situação é agravada quando o empregado, mesmo nos momentos reservados para descanso por lei, continua conectado ao trabalho por meio do telefone celular, e-mail ou das redes sociais, muito comum quando a atividade é realizada a distância. Tais jornadas demasiadamente extensas geram prejuízos graves à vida do trabalhador nos âmbitos familiar, social e de saúde, de modo que o direito à desconexão se mostra como de grande importância na preservação destes direitos fundamentais.

Felizmente, a tendência legislativa e jurisprudencial é no sentido de atentar para as exigências dos novos tempos sobre os trabalhadores e para o aparecimento de novas formas de contratos de trabalho, de modo a tentar regulamentá-los para que não somente o direito à desconexão incida sobre eles, mas o direito do trabalho como um todo, e, finalmente, se possa garantir sua dignidade plena.

Diante do exposto, conclui-se ser necessário rever o campo de aplicação do direito do trabalho, sobretudo as novas formas de trabalho.

REFERÊNCIAS

ARRUZZO, André Vicente Carvalho. **Aspectos Relevantes do Teletrabalho no Ordenamento Trabalhista**. Justiça do Trabalho. Porto Alegre, v.22, n. 256, abr. 2005.

BRAMANTE, Ivani Contini. Teletrabalho-Teledireção, telessubordinação e teledisposição. **Revista LTr**, São Paulo, v.76,n.4.p.391-412, abr.2012.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). Recurso Ordinário n. 1012/96. 2ª Turma. Relatora: Alice Monteiro de Barros. Belo Horizonte, 4 de junho de 1996.

CATHARINO, José Martins. **Compêndio universitário de direito do trabalho**, p.180-181.

Código Civil. (Organização Yussef Said Cahali). São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2010.p.244.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Crise do emprego e novas modalidades de contrato de trabalho. In: Dallegrave Neto Advocacia Trabalhista. Desenvolvido por José Affonso Dallegrave Neto. Curitiba, 2011. Disponível em: <http://www.dallegrave.com.br/inf_fotos/aulas_052.ppt>. Acesso em: 21 ago. 2012.

_____, José Affonso. As novas modalidades de relação de emprego surgidas na sociedade pós-industrial. **ANAMATRA**. Disponível em: <http://ww1.anamatra.org.br/005/00502001.asp?ttCD_CHAVE=19772>. Acesso em: 11 jul. 2012.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

FRAGA, Cristiano. **Subordinação estrutural**: um novo paradigma para as relações de emprego. Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações. Porto Alegre, v.7, n.126, 2011.

MANNRICH, Nelson. **Autonomia, prassubordinação e subordinação**: os diversos níveis de proteção do trabalhador e do teletrabalhador. Disponível em: <http://www.mackenzie.br>. Acesso em 17.07.2012.

MENEZES, Cláudio Armando C.de. Os novos contornos das relações de trabalho e de emprego-Direito do Trabalho e a nova competência trabalhista estabelecida pela Emenda n. 45/04. **Revista LTr**, São Paulo, v.69, n.5, mai. 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

OLIVEIRA, Christiana D'Arc Damasceno. Direito à desconexão do trabalhador: repercussões no atual contexto trabalhista. **Revista LTr**, São Paulo, v.74, n.10, p. 1180-1188, out. 2010.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A subordinação no contrato de trabalho**: uma releitura necessária, São Paulo: LTr, 2009.

RESEDÁ, Salomão. **O direito à desconexão**: uma realidade no teletrabalho. Revista de Direito do Trabalho, n. 126, p.157-175, abr.2007.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos**: O declínio inevitável dos níveis dos empregos e redução da força global de trabalho. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1996.

ROCHA, Marcelo Oliveira. **Direito do trabalho e**

internet: aspectos das novas tendências das relações de trabalho na “Era Informatizada. São Paulo: Liv. E Ed. Universitária de Direito, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **A subordinação no contrato de trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 1979.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Do direito à desconexão do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 23, 2003.