

UNIÃO LATINO-AMERICANA DE TECNOLOGIA  
EDUARDA TEIXEIRA DOS SANTOS FARIAS  
ROSÂNGELA LASCOSK MASSINHAN

EFEITOS JURÍDICOS DA SUBORDINAÇÃO EXERCIDA POR MEIOS  
TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS

JAGUARIAÍVA

2017

## RESUMO

FARIAS. Eduarda Teixeira dos Santos. **Efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados**. 2017, 23 fls. Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito na União Latino Americana de Tecnologia, Jaguariaíva – 2017.

O presente artigo versa sobre a subordinação exercida nos meios telemáticos e informatizados, para demonstrar sua aplicação no teletrabalho. Tal modalidade de emprego tem como característica a realização da prestação de serviço fora das dependências do empregador e para o regular exercício da subordinação jurídica nesta atividade, a Lei n.º 12.551, de 2011, alterou a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, equiparando a subordinação jurídica exercida nos meios telemáticos e informatizados à subordinação exercida por meios pessoais e diretos. Tendo em vista a relação existente entre o Direito do Trabalho e as questões econômicas e diante do desenvolvimento da tecnologia, bem como da busca por menores custos, o *home office* tem sido cada vez mais adotado no mercado de trabalho, razão pela qual foi regulamentado pela Lei n.º 13.467, de 2017.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho. Subordinação jurídica. *Home office*.

## ABSTRACT

FARIAS. Eduarda Teixeira dos Santos. **Legal effects of subordination by telematic and computerized means.** 2017, 24. Completion of course paper presented as a partial requirement to obtain a Bachelor of Law degree from the Latin American Union of Technology, Jaguariaíva - 2017.

This article deals with the subordination exercised in telematic and computerized means, to demonstrate its application in teleworking. This type of employment has the characteristic of performing the service outside the employer's premises and for the regular exercise of legal subordination in this activity, Law no. 12.551, 2011, changed the wording of art. 6 of the Consolidation of Labor Laws, equating the legal subordination exercised in the telematic and computerized means to the subordination exercised by personal and direct means. Given the relationship between labor law and economic issues and the development of technology, as well as the search for lower costs, the home office has been increasingly adopted in the labor market, which is why it was regulated by Law No. 13,467 of 2017.

**Keywords:** Labor Law. Legal subordination. Home office.

## 1 INTRODUÇÃO

O tema a ser estudado aborda a subordinação exercida nos sistemas telemáticos e informatizados, demonstrando como esta ocorre e como é aplicada no meio telemático. Tal subordinação foi equiparada a subordinação exercida pessoal e diretamente, conforme nova redação ao *caput* do artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, conferida pela Lei n. 12.551 de 15.12.2011. (DELGADO, 2013).

Importante ressaltar, que as ordens determinadas, os sistemas confeccionados pelas empresas, a fiscalização do serviço prestado, são atos que permitem ao empregador coordenar o trabalho telemático. Hodiernamente, a tecnologia vem sendo utilizada como meio de trabalho, inclusive na substituição de viagens a trabalho. O que caracteriza o teletrabalho é levar o trabalho aos empregados, o qual pode ser realizado em casa ou em ambiente externo ao estabelecimento central. (LIMA, 2012).

Mas para que esta prestação de serviço ocorra de forma legal, os efeitos jurídicos da subordinação devem ser aplicados à atividade laborativa, nisto inclui-se a fiscalização do empregador que pode ser realizada por diversos meios desde que o empregado esteja ciente destes. Também se faz necessário, orientações para que o trabalho se realize dentro das normas legais estabelecidas, conforme previsão legal constante na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. (BARROS, 2011).

No primeiro item do presente trabalho, o intuito é, analisar a evolução histórica do Direito do Trabalho, demonstrar como as condições de trabalho são modificadas em virtude da relação existente entre o Direito do Trabalho e as questões econômicas. No segundo item, será abordado os princípios que regem Direito do Trabalho, bem como o que cada um proporciona em seu procedimento. Em continuidade, no terceiro item, será apresentado o conceito de empregado, bem como o de empregador, para demonstrar o exercício de suas funções. No quarto item, será abordado a subordinação exercida por meios diretos e pessoais.

Por fim, no quinto item, será abordado como é realizada a subordinação exercida nos meios telemáticos e informatizados, bem como os efeitos jurídicos da subordinação exercida com reflexo nos direitos trabalhistas, e; a fiscalização exercida por meio da tecnologia telemática.



## 2 REVISÃO DA LITERATURA

### 2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

A história do Direito do Trabalho pode ser demonstrada em quatro períodos para alguns autores espanhóis (Granizo e Rothvoss), denominadas: formação, intensificação, consolidação e autonomia. A denominada Formação (1802 a 1848), inicia-se na Inglaterra, como a primeira lei tutelar, intitulada *Moral and Health Act* (1802), isto é, Ato da Moral e da Saúde. Referida lei, proíbe o trabalho de menores à noite e por duração superior a doze horas diárias.

Em 1806, Napoleão restabeleceu na França, os *conseils de prud' hommes*, órgãos criados com a finalidade de dirimir as controvérsias entre operários e fabricantes, alguns, consideravam como precursores da Justiça do Trabalho. No ano de 1813, o trabalho de menores nas minas foi proibido na França. Em 1839, iniciou-se na Alemanha, a edição de normas a respeito do trabalho do menor e da mulher. No ano de 1824, na Inglaterra, deixou de se constituir crime a coalizão. (BARROS, 2011).

No que se refere ao período intitulado Intensificação (1848 a 1890), Degado (2013), destaca como marcos iniciais desta fase, o Manifesto Comunista de 1848, e os resultados da Revolução de 1848 na França, neste último, ressalta a instauração da liberdade de associação, bem como a criação do Ministério do Trabalho. A respeito do terceiro período, denominado Consolidação (1890 a 1919), ressalta, que este período tem como marcos iniciais a Conferência de Berlim (1890), período em que foram reconhecidos muitos direitos trabalhistas e a *Encíclica Católica Rerum Novarum* (1891), a qual referenciou a necessidade de uma nova postura das classes dirigentes em relação às questões sociais.

Por fim, o quarto período, intitulado Autonomia se inicia em 1919 e é estendido até o fim do século XX, sendo caracterizado pela criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), no ano de 1919, através do Tratado de *Vesalles*; pela Constituição do México de 1917 (primeira constituição mundial em que foram protegidos os direitos dos trabalhadores e da Constituição de *Weimar* (1919) da Alemanha, a qual trouxe em seu bojo direitos trabalhistas. (CASTRO, 2013).

É de se dizer, portanto, que as principais causas do aparecimento do Direito do Trabalho no mundo, são os vícios e as consequências da liberdade econômica e do liberalismo político; o maquinismo; a concentração das massas humanas e de capitais; luta de classes, e por consequência, as rebeliões sociais; revoluções na França de 1848 e 1871, na Alemanha; livres acordos entre grupos econômicos e profissionais regulando as relações entre patrões e operários, mais tarde reconhecidos pelo Estado como lei; a *Encíclica Rerum Novarum*, de Leão XIII; a guerra (1914-1918), cujo fim (1919), conferiu ao Direito do Trabalho posição definitiva nos ordenamentos jurídicos tanto internacionais, quanto nacionais. (BARROS, 2011).

## 2.2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

Inicialmente, cumpre destacar, que através do histórico é possível compreender alguns problemas da atualidade, uma vez que o Direito do Trabalho trata-se de um ramo dinâmico do Direito, por meio do qual as condições de trabalho são modificadas frequentemente, sendo que tais mudanças ocorrem em razão da relação existente entre o Direito do Trabalho com as questões econômicas. (BARROS, 2011).

No Brasil, ressalta-se, que primeiramente as constituições brasileiras tratavam apenas sobre o sistema de governo, a forma do Estado, como pode-se observar da Constituição de 1824, a qual aboliu apenas as corporações de ofício, em razão da liberdade do exercício de ofícios e profissões. Após, passaram a tratar de todos os ramos do Direito, incluindo-se o Direito do Trabalho. (MARTINS, 2004).

Segundo Delgado (2013), pode ser tomada como marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho no Brasil, a Lei do Ventre Livre, no ano de 1871, libertando os filhos de escravos, vez que eliminou da ordem sociojurídica a escravidão, que constitui relação de produção oposta com o ramo justralhista, e, conseqüentemente, estimulou a prática social de utilização da força de trabalho que constitui a relação de emprego.

Ressalta-se que as transformações ocorridas na Europa em decorrência da Primeira Guerra Mundial, bem como da criação da OIT, em 1919, incentivaram a criação de normas trabalhistas no Brasil. Neste período existiam muitos imigrantes no país, os quais deram início aos movimentos operários pelos quais eram

reivindicados melhores condições de trabalho e de salários. Destaca-se neste período, o surgimento de uma política trabalhista, idealizada por Getúlio Vargas no ano de 1930. (MARTINS, 2004).

De 1888 até a Revolução de 1930, destacam-se como legislações de maior relevância a de 1903 sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; de 1907, lei sobre sindicalização de trabalhadores urbanos; em 1916, o Código Civil, com capítulo sobre locação de serviços, o qual regulamentava a prestação de serviço dos trabalhadores; de 1919, uma lei sobre acidente de trabalho; e, 1923 a Lei de Eloy Chaves, que disciplinava a estabilidade no emprego conferida aos ferroviários que contasse com 10 (dez) ou mais anos de serviços, junto ao mesmo empregador, instituto que posteriormente foi estendido a outras categorias; em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho. A criação do Ministério do Trabalho, foi o marco do aparecimento do Direito do Trabalho no Brasil, na doutrina. (BARROS, 2011).

Importante destacar, que a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, foi a Constituição de 1934, sua elaboração teve influência do constitucionalismo social da Constituição de *Weimar* e da Constituição Americana. Nesta, foram elencados em seus artigos 120 e 121 a garantia a liberdade sindical, salário mínimo, isonomia salarial, jornada de trabalho de oito horas, férias, repouso semanal, proteção do trabalho das mulheres e menores, indenização por dispensa sem justa causa, criação efetiva da Justiça do Trabalho (embora ainda não integrasse o Poder Judiciário). (CASTRO, 2013).

Diante do golpe de Getúlio Vargas em 1937, iniciou-se uma fase intervencionista do Estado, com a implantação do regime ditatorial e a outorga da Constituição de 1937, inspirada na *Carta Del Lavoro*, de 1927 e na Constituição Polonesa. O art. 140 de referida Carta, estabelecia que a economia era organizada em corporações, consideradas órgãos estatais, as quais exerciam função delegada de poder público. Esta constituição é caracterizada pela instituição do sindicato único vinculado ao Estado; o imposto sindical; a competência normativa dos tribunais do trabalho e por considerar a greve e o lockout recursos antissociais, nocivos ao trabalho e a economia. (MARTINS, 2004).

Destaca-se que diante da existência de uma legislação esparsa sobre o Direito do Trabalho fez-se necessário a sistematização e junção destas. Para tanto, em 01 de maio de 1943, foi editado o Decreto-lei nº 5.452/43, sendo aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho. (CASTRO, 2013).



A constituição de 1946, foi considerada uma norma democrática, vez que dispôs sobre a participação dos empregados nos lucros, repouso semanal remunerado, feriados, estabilidade, o direito de greve foi reconhecido. A Justiça do Trabalho foi incluída no Poder Judiciário. Neste período, os conciliadores e julgadores da Justiça nomeados, que eram nomeados (não concursados), passaram a ser chamados juízes e os dois conciliadores, foram denominados vogais, após, passaram a se chamar classistas. (CASSAR, 2014).

Cumprе ressaltar, que a legislação ordinária iniciou a instituição novos direitos, como por exemplo: a Lei nº 605/49, que instituiu o repouso semanal remunerado; a Lei nº 3.207/57, que dispôs sobre as atividades dos empregados vendedores, praticistas e viajantes; a Lei 4.090/62 que instituiu o 13º salário; a Lei 4.266/63, que criou o salário família, etc. (MARTINS, 2004).

Há que se destacar também a Lei nº 4.330/64, a primeira lei que regulamentou o direito de greve, direito este reconhecido no art. 158 da Constituição Federal de 1946. No ano de 1966, a Lei nº 5.107/66, a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS. Na Constituição de 1967, foram mantidos os direitos previstos na Carta de 1946, sendo objetivado a continuidade da revolução de 1964. Em 1969, destaca-se a Emenda Constitucional nº 1, de 1969, repetindo a Constituição anterior, porém foram criados outros direitos. A respeito do direito coletivo, dispôs sobre o imposto sindical, foi proibido direito de greve para atividades essenciais e para o serviço público. A revisão da Carta de 67 pela EC nº 1/69, foi imposta pelo golpe militar, em 17 de outubro de 1969, assumindo o poder e neste ato, rompeu a doutrina defendida pela Carta de 1967. No ano de 1972, houve a criação da Lei do doméstico; em 1973 a Lei do trabalho rural (Lei nº 5.889/73); em 1974 a Lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/74), e; em 1983, a Lei dos vigilantes (Lei nº 7.102/83). (CASSAR, 2014).

No ano de 1988, foi aprovada nova Constituição pela Assembleia Constituinte, pela qual o homem retomou a figura principal, sendo abandonado o individualismo e valorizado o coletivo, o social, bem como a dignidade da pessoa humana. Nesta, foi estatuído que todo poder emana do povo, e este deve ser exercido por meios dos representantes legais eleitos de forma direta. (CASTRO, 2013).

Com a edição da Emenda Constitucional nº 24, em 1999, as Juntas de Conciliação e Julgamento foram transformadas em Varas do Trabalho, sendo nesta

oportunidade, extinguida a representação classista. Ainda, com a Emenda Constitucional nº 45, no ano de 2004, a competência da Justiça do Trabalho foi ampliada para abranger também controvérsias oriundas das demais relações de trabalho, sendo incluídas nestas, segundo Cassar (2014), as demandas entre representantes comerciais e representados; profissional liberal e cliente; trabalhadores rurais sem vínculo de emprego e respectivos tomadores etc.

### **3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS DO DIREITO DO TRABALHO**

Para Barros (2011), os princípios peculiares do Direito do Trabalho tratam-se de normas inspiradoras do ordenamento jurídico trabalhista de acordo com critérios distintos não encontrados em outros ramos do Direito. Importante destacar, que tais princípios tem funções de informar o legislador, orientar o juiz no exercício da interpretação, e, ainda, exercem a função normativa, qual seja, integrar o direito.

No mesmo sentido, afirma Cassar (2014), que os princípios não são somente parâmetros de formação de normas jurídicas, pois são meios de interpretação destas, formando a estrutura de um sistema jurídico através de uma ideia central, sendo esta, base para outras normas e posteriormente para as mudanças à elas atreladas.

Ainda, exerce importante função na integração da norma, com a finalidade de suprir lacunas e omissões da lei, vez que indica a interpretação de determinado dispositivo legal, utilizado pelo operador do direito. (SARAIVA, 2013).

Assim, observa-se que os princípios são norteadores da interpretação das normas de acordo com o histórico da sociedade, o que indica que as mudanças constantes, podem ser interpretadas de maneira diversa, se necessário for, com o auxílio dos princípios orientadores para determinado fato.

A doutrina do autor uruguaio Américo Plá Rodriguez, elenca seis princípios como do Direito do Trabalho, sendo estes: a) princípio da proteção; b) princípio da irrenunciabilidade de direitos; c) princípio da continuidade da relação de emprego; d) princípio da primazia da realidade; e) princípio da razoabilidade; f) princípio da boa-fé. (MARTINS, 2004). Segundo Barros (2011), apenas os quatro primeiros princípios são peculiares do Direito do Trabalho.

### 3.1 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

O princípio da proteção é fundamental para a estruturação do Direito do Trabalho, uma vez que cria uma teia de proteção à parte hipossuficiente, na relação de trabalho, visando equilibrar a relação de emprego existente entre o obreiro (parte frágil) e aquele que contratou o serviço, ou nas relações empregatícias. (DELGADO, 2013).

Segundo Martins (2004), é possível dizer, que este princípio pode ser desmembrado em três, quais sejam: a) o *indubio pro operario*; b) o da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador; c) o da aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador.

O princípio da norma mais favorável, consiste na existência de duas ou mais normas, onde o legislador deve dar preferência para a regra mais favorável ao obreiro, nas seguintes situações: na elaboração de determinada regra; no confronto entre normas já existentes, ou então, na interpretação das regras jurídicas. (DELGADO, 2013).

No que se refere ao princípio da condição mais benéfica, este consiste naquele em que toda situação mais vantajosa ao empregado prevalecerá sobre a situação anterior, seja esta oriunda de lei, do contrato, regimento interno ou norma coletiva, pois se torna direito adquirido do empregado. (CASSAR, 2014).

Cumprido ressaltar, a aplicação do direito adquirido, a qual tem previsão legal no inciso XXXVI, do artigo 5º, da Constituição Federal:

“Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. (BRASIL, 1988).

No que tange ao princípio do *Indubio Pro Operario*, este é aplicado quando há na norma trabalhista, mais de uma possibilidade de interpretação, trazendo dúvida,

desde que esta seja razoável, deve o intérprete optar pela opção mais favorável ao trabalhador. (CASSAR, 2014).

### 3.2 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O princípio em tela, solidifica a inviabilidade do trabalhador de se desfazer das vantagens e garantias que possui, asseguradas pelo contrato e pelo ordenamento jurídico, por simples manifestação de vontade. (DELGADO, 2013). Assim, verifica-se que o trabalhador não pode despojar-se de direitos de ordem pública, vez que estes tem a finalidade de proteger o empregado, sendo que, foram criados como um conteúdo mínimo que deve ser estabelecido no contrato. (GOMES, 2009).

Ainda, afirma Barros (2011), que tal princípio tem como objetivo limitar a autonomia da vontade das partes. Isso porque, não seria viável que no ordenamento jurídico, onde há normas para tutelar o empregado, permitisse que este se desfizesse dos seus direitos, em razão do temor reverencial de perder seu emprego ou então de não obtê-lo, se não formalizasse a renúncia.

### 3.3 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO

Diante deste princípio, pode-se presumir que o contrato de trabalho terá validade por tempo indeterminado, isto é, na relação de emprego haverá continuidade. Ressalta-se que a ideia central de tal princípio é preservar o contrato de trabalho entre o empregado e determinada empresa, sendo proibido, por exemplo, a sucessão de contratos por prazo determinado. São exceções à regra, os contratos temporários, bem como aqueles por prazo determinado. (MARTINS, 2004).

É de se dizer que a regra geral, é a de que o contrato de trabalho deve ser preservado, com o intuito de evitar a precarização das relações de trabalho. Ainda, importante destacar, que este princípio favorece o trabalhador na distribuição inversão do ônus da prova. (TEODORO, 2014).

Desta forma, o empregador se limita a negar a prestação de serviços e a despedir, uma vez que evidenciada a relação de emprego, compete à este demonstrar os motivos ensejadores do término do contrato de trabalho, haja vista

que o princípio da continuidade da relação, que constitui presunção favorável ao trabalhador. (BARROS, 2011).

Neste sentido, cumpre trazer à baila, o enunciado 212, do Tribunal Superior do Trabalho, que corrobora com as doutrinas acima citadas e que adota expressamente ao princípio da continuidade da relação de emprego: “o ônus de provar o término do contrato de trabalho, quando negados a prestação de serviço e o despedimento, é do empregador, pois o princípio da continuidade da relação de emprego constitui presunção favorável ao empregado”. (BRASIL, 2003).

### 3.4 PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O princípio da primazia da realidade, também chamado de princípio do contrato realidade, evidencia que no Direito do Trabalho os fatos são mais importantes do que os documentos, de modo que, o operador do direito deve se atentar mais à intenção dos agentes, do que ao documento formal mediante o qual foi transparecida a vontade. (DELGADO, 2013).

Neste princípio, são privilegiados os fatos, a realidade sobre a forma ou a estrutura empregada. Isso porque, há casos onde o empregado assina documentos, sem ter conhecimento do que está assinando em sua admissão, podendo assinar também outros documentos enquanto a relação empregatícia perdurar. Neste caso, é possível a aplicação de tal princípio a fim de identificar a veracidade dos fatos ocorridos na relação de emprego, com o auxílio de provas para contrariar os documentos que foram apresentados. (MARTINS, 2004).

### 3.4 PRINCÍPIO DA RAZOABILIDADE

Para Barros (2011), o princípio da razoabilidade não constitui princípio peculiar do Direito do Trabalho, uma vez que é comum aos outros ramos do Direito. Todavia, ressalta, que segundo Plá Rodriguez, tal princípio, apresenta que a ordem jurídica é construída nos alicerces da razão e da justiça, partindo do pressuposto de que o homem deve agir razoavelmente, e não de forma arbitrária. Tal princípio impõe limites aos casos em que não há previsão legal de forma rígida, diante das diversas circunstâncias que podem surgir no caso em questão.

No Direito do Trabalho, o princípio da razoabilidade é aplicado para averiguar a veracidade de certa solução ou explicação de determinadas situações, ou então, como limite de algumas faculdades do empregador, com o fim de evitar uma eventual arbitrariedade. (FARACHE, 2010).

### 3.5 PRINCÍPIO DA BOA-FÉ

No que se refere ao princípio da boa-fé, para Barros (2011), este assim como o princípio da razoabilidade, não constitui princípio específico do Direito do Trabalho, tendo em vista sua aplicação comum aos outros ramos do Direito. No entanto, há que se ressaltar, alguns casos da aplicação deste princípio no Direito do Trabalho, como por exemplo: a) a fidelidade como dever; b) a aplicação deste aos direitos e obrigações existentes na relação de emprego; c) os limites que são impostos para evitar a abusividade no exercício do direito de greve. (FARACHE, 2010).

No que tange à sua aplicação, ainda, pode-se tomar como exemplo, alguns contratos de empregados que ocupam cargo de confiança, bancários (que manipulam vultosas importâncias de dinheiro), empregados domésticos (que trabalham na residência do empregador), entre outros. Desse modo, é possível identificar que tanto poderes quanto direitos devem ser exercidos em consoante as regras da boa-fé. (BARROS, 2011).

Importante destacar, o afastamento do conceito de boa-fé na obrigação do trabalhador ter rendimento no trabalho. Isto porque, o desempenho normal das funções do empregado na relação de emprego configura a boa-fé deste. Assim, é de se dizer, que o princípio da boa-fé é resultante de ambas as obrigações tanto do empregador quanto do empregado. (RODRIGUEZ, 2000).

## **4 CONCEITO DE EMPREGADO E EMPREGADOR.**

### 4.1 EMPREGADO

O conceito de empregado pode ser compreendido como pessoa física que presta serviço de natureza não eventual ao empregador mediante salário e

subordinação jurídica, sendo que tais serviços podem ser de natureza técnica, manual ou intelectual, que integram diferentes categorias profissionais. Dentre os pressupostos do conceito de empregado podem ser alinhados: a pessoalidade, não eventualidade, salário e subordinação jurídica. Ressalta-se, que na ausência de um destes pressupostos a relação de trabalho descaracteriza o trabalhador como empregado. (BARROS, 2011).

Para Cassar (2014), para ser considerado como empregado, o trabalhador rural ou urbano deve preencher os seguintes requisitos: pessoalidade; subordinação; onerosidade; não eventualidade, ressaltando que o empregado não corre o risco do empreendimento. Destaca-se ainda, que a Justiça do Trabalho é competente para apreciar várias outras relações de trabalho, tais como: (representante comercial, empreiteiro de labor, autônomo, avulso, trabalhador eventual etc.), e não apenas as de emprego. Desta forma, faz-se necessário identificar o enquadramento do trabalhador, a fim de distinguir o empregado dos diversos trabalhadores existentes, haja vista que quando presente os cinco elementos acima citados, resta caracterizada a relação de emprego.

## 4.2 EMPREGADOR

Para Martins (2009), empregador pode ser conceituado como, empresário, patrão ou doador do trabalho. Segundo o artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregador é caracterizado como “a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços”. Importante ressaltar que o § 1º de referido dispositivo equipara o empregador “para efeitos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados”.

Destaca Saraiva (20013), que o empregador pode ser conceituado como a pessoa física ou jurídica que, ao assumir os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços, o que demonstra que o empregador exerce um papel fundamental na existência, bem como a manutenção da relação de emprego, uma vez que esta tem como base, a subordinação, meio pelo qual, o empregado se sujeita ao poder diretivo e fiscalizador do empregador.

## **5 SUBORDINAÇÃO EXERCIDA POR MEIOS DIRETOS E PESSOAIS**

A subordinação exercida por meios diretos e pessoais pode ser compreendida como poder de direção existente na relação de emprego, pelo qual o empregado se compromete a acolher o poder de direção empresarial na realização de sua prestação de serviços. Consiste, assim, na ausência de autonomia de vontade a que se encontra o trabalhador, em decorrência da limitação contratual, com o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que será realizada. (DELGADO, 2013).

Tradicionalmente, no contrato de trabalho, o empregador, tem o poder de controlar as atribuições inerentes à função a ser realizada, bem como o modo como determinada atividade será desempenhada. (BARROS, 2011). O poder de direção caracteriza-se, pelo comando, escolha e controle dos fatores de produção da empresa.

Observa-se ainda, que o poder de direção se desdobra em três poderes, quais sejam: a) poder diretivo (fornecimento pelo empregador de conteúdo concreto à atividade do empregado, visando os objetivos da empresa); b) poder disciplinar (poder conferido ao empregador de impor punições aos trabalhadores), e; c) poder hierárquico ou de organização (consiste na capacidade do empregador em determinar e organizar a estrutura econômica e técnica da empresa, sendo neste compreendida a hierarquia dos cargos e funções, as estratégias e os rumos da empresa). (CASSAR, 2014).

Assim, é possível concluir, que a subordinação, nada mais é que situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado se compromete a obedecer as ordens do tomador de serviços, sujeitando-se às regras, orientações e normas que o empregador estabelece inerentes ao contrato de trabalho estabelecido, à função que será desempenhada, desde que estas não sejam abusivas, nem dotadas de ilegalidade. (DELGADO, 2013). (CASSAR, 2014).

## **6 ANÁLISE DA SUBORDINAÇÃO EXERCIDA NOS MEIOS TELEMÁTICOS E INFORMATIZADOS**



Inicialmente, frisa-se que o teletrabalho, também denominado *home office*, trata-se de uma realidade cada dia mais presente no mercado de trabalho nacional, sendo, portanto, disciplinado pela Lei n.º 13.467, de 2017, a qual introduziu o Capítulo II-A, ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho. Importante mencionar, que antes desta regulamentação, a Lei n.º 12.551, de 2011, havia alterado a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluindo o parágrafo único a esse dispositivo legal, *in verbis*: (JÚNIOR, 2017).

*“Art. 6º. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio.”. (BRASIL, 2011).*

Destaca-se que tal regulamentação tem como finalidade gerar segurança jurídica à esta modalidade de emprego, vez que garante a igualdade de tratamento àquelas pessoas que trabalham em seu domicílio, fora das dependências do empregador. (JÚNIOR, 2017).

O Teletrabalho, pode ser compreendido como trabalho à distância, fora do estabelecimento do empregador, trabalho remoto, o qual significa prestação de serviço destinado ao empregador, sob subordinação deste, exercido na residência do empregado, com o auxílio de instrumentos tecnológicos relacionados à informática e telecomunicações, admitindo a execução parcial do trabalho internamente na empresa. Para caracterizar o teletrabalho, são apontados três elementos básicos, quais sejam: a) utilização de novas tecnologias referentes à informática e à telecomunicação; b) ausência ou redução do contato pessoal do trabalhador com o patrão, superiores hierárquicos ou colegas; c) o local de prestação de serviços em regra, é na residência do teletrabalhador. (CASSAR, 2014).

Como é cediço, o conceito de subordinação está intimamente ligado ao poder diretivo do empregador ao seu empreendimento, assim, em regra a subordinação jurídica pode ser compreendida como fiscalização direta do empregador sobre o exercício do labor realizado pelo empregado. Salieta-se que, o poder diretivo do empregador é o responsável pela organização da estrutura, bem como do espaço interno da empresa, e, ainda, o processo do trabalho, onde o empregador controla o trabalho prestado pelo trabalhador no sentido que melhor lhe aproveite, assim,

observa-se que na relação de emprego há a característica da alteridade, pela qual o empregador assume todos os riscos e proveitos decorrentes do estabelecimento. (MUNIZ, 2013).

No que se refere à subordinação jurídica exercida no trabalho *home office*, esta conforme já citado inicialmente, foi equiparada à subordinação exercida aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio, desse modo, sua realização pode se dar pelas orientações dadas pelo empregador ao empregado, as quais se executadas podem demonstrar a configuração da subordinação jurídica realizada, bem como mediante o controle do resultado do serviço prestado. Nota-se, que com o advento da Lei n.º 13.467, de 2017, foi disciplinado que o empregado ficará dispensado do controle da jornada de trabalho, sendo assim, resta prejudicado o controle anteriormente realizado por meio de programas de informática utilizados pela empresa, com o fim de controlar a execução do trabalho e comprovar a qualidade e a quantidade de tarefas, como se o empregado estivesse no estabelecimento do empregador. (BARROS, 2011). (JÚNIOR, 2017).

Desse modo, é de se concluir, que a subordinação exercida nos meios telemáticos e informatizados, será realizada por meio de metas determinadas pelo empregador e também pelos resultados obtidos, devendo constar na celebração do contrato de trabalho, como será feito o controle do trabalho prestado, bem como a fiscalização adotada, para que o empregador possa exercer seu poder diretivo de controlar o trabalho prestado, vez que incumbe à este todos os eventuais riscos e proveitos provenientes do seu empreendimento. (KOZYREFF, 2017). (MUNIZ, 2013).

## 6.1 OS EFEITOS JURÍDICOS DA SUBORDINAÇÃO COM REFLEXO NOS DIREITOS TRABALHISTAS

A introdução do teletrabalho na atividade laborativa da empresa iniciou-se das evoluções tecnológicas ocorridas nos últimos tempos. Com a nova redação ao artigo 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluído pela Lei n.º 12.551 de 2011, houve a equiparação da subordinação jurídica exercida nos sistemas telemáticos e informatizados à subordinação exercida por meios pessoais e diretos. (BRASIL, 2011).

Todavia, há que se destacar que para esta forma de trabalho não existia segurança jurídica para o empregador que quisesse aderir tal modalidade, o que prejudicava tanto empregados quanto empregadores que tinham a pretensão de adotar esta modalidade de trabalho. Com o desenvolvimento da tecnologia, bem como de novas modalidades de emprego, o teletrabalho, também denominado *home office*, tornou-se presente no sistema trabalhista do país, passando a ter regulamentação própria, com o advento da Lei n.º 13.467, de 2017. (SERGIO FERNANDES JUNIOR, 2017).

Ressalta-se, que no referido dispositivo a nomenclatura utilizada para definir o teletrabalho denomina-se *home office*, sendo que tal modalidade de emprego define-se como sendo o trabalho prestado preponderantemente fora das dependências do empregador, mas que não se constitui trabalho externo; o comparecimento de forma esporádica à empresa não descaracteriza o regime; ainda, deve ser pactuado por escrito, e, não está incluso no controle de jornada, devendo a empresa arcar com parte do custo do *home office*. (KOZYREFF, 2017).

Cumprido destacar, que o teletrabalho não pode ser confundido com o trabalho externo, embora este também seja realizado fora das dependências do empregador, em virtude da sua natureza, como por exemplo: instaladores de antenas de TV, leitores de relógios de energia, etc., o que difere-se do teletrabalho, uma vez que este tem a possibilidade de ser realizado na empresa, mas passa a ser utilizado fora das dependências do empregador, por opção deste e do empregado. (SERGIO FERNANDES JUNIOR, 2017).

No que se refere à jornada de trabalho, observa-se do conteúdo da Reforma Trabalhista, que suas regras não são aplicadas aos empregados no regime de teletrabalho, o que significa dizer que o empregado desta forma de trabalho não está sujeito ao controle de horário, horas extras, não havendo o que se falar em direitos que regulamentam a duração do trabalho neste regime empregatício. (KOZYREFF, 2017).

Quanto ao registro desta modalidade, assim como nos demais regimes de trabalho, requer a anotação na Carteira de Trabalho do empregado, bem como a celebração do seu contrato de trabalho, onde serão estabelecidos como deverá ser exercido o trabalho, se integralmente fora das dependências do empregador ou se haverá a necessidade do trabalhador se locomover até a empresa para o exercício de determinada atividade específica, como por exemplo: reuniões ou treinamentos,

sem que isto descaracterize o regime *home office*. (SERGIO FERNANDES JUNIOR, 2017).

Outro ponto que deve ser destacado trata-se da responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos a serem utilizados pelo empregado, bem como da infraestrutura necessária para a prestação do serviço de forma adequada, ou seja, quem vai custear a aquisição e manutenção dos equipamentos e despesas do empregado durante a execução de seu trabalho, pois a empresa deve arcar com parte do custo do *home office*. Neste ponto, nota-se a importância de constar no Contrato de Trabalho a responsabilidade sobre eventuais custos para o exercício do teletrabalho, o que impede que o empregador eventualmente reclame determinadas responsabilidades do empregado sobre materiais de uso para o labor em exercício, caso não se tenha previsão no contrato de trabalho. (DUARTE, 2017).

Ressalta-se, ainda, outro ponto relevante constante na regulamentação, que a opção pelo teletrabalho não é irrevogável, isto é, há possibilidade do empregado migrar do regime de teletrabalho para o regime presencial e vice-versa, desde que haja mútuo consentimento entre o empregado e o empregador, o qual pode ser atestado mediante aditivo ou novação contratual, devendo ser respeitado o período de adaptação de quinze dias. (SERGIO FERNANDES JUNIOR, 2017).

Com relação ao último ponto da regulamentação, previsto no art. 75-E, neste frisa-se a Medicina e Segurança do Trabalho, com o fim de alertar o empregador quanto às suas responsabilidades a respeito da proteção à saúde do trabalhador. Exige-se que o empregador instrua o trabalhador a respeito de doenças e acidentes de trabalho, bem como sobre a prevenção de ambos. Desse modo, deve o empregador elaborar cartilhas educacionais, termos de comprometimento e utilização de materiais em vídeo com caráter educativo, com a finalidade de demonstrar ao empregado, que embora o trabalho possa ser realizado em sua residência, faz-se necessário os cuidados básicos para sua saúde. (DUARTE, 2017).

No que tange aos demais direitos, tais como férias, o acréscimo constitucional de um terço, a folga semanal remunerada, o décimo terceiro salário, o aviso prévio, licenças maternidade e/ou paternidade, entre outros direitos, estes devem ser mantidos ao empregado que exerce o regime de teletrabalho, assim como são

garantidos às demais modalidades de emprego. (SERGIO FERNANDES JUNIOR, 2017).

## 6.2 A FISCALIZAÇÃO EXERCIDA POR MEIO DA TECNOLOGIA TELEMÁTICA

Para que o empregador exerça a fiscalização do trabalho por meio da tecnologia telemática, em especial na modalidade de teletrabalho, podem ser estabelecidas no contrato de trabalho visitas do empregador e entidades sindicais, com agendamento prévio. Ainda, com o fim de evitar a violação da privacidade, bem como a intimidade do teletrabalhador, deve ser estipulado no contrato o objeto da fiscalização de maneira detalhada. Isto porque, conforme estabelece o art. 5º da Constituição Federal, o domicílio é inviolável, o que evidencia a impossibilidade do empregador fiscalizar o trabalho realizado em domicílio, sem expressa autorização do empregado. (RIBEIRO, 2017).

Salienta-se que, no trabalho *home office*, o empregador não renuncia o controle das atividades exercidas pelo teletrabalhador, porém, realiza a fiscalização também por meios telemáticos e/ou informatizados, ou até mesmo, pelo resultados que foram produzidos no exercício de tal modalidade. (MUNIZ, 2013).

Neste sentido, pondera Barros (2011), que no trabalho a distância, no qual o *home office* é modalidade, o controle alusivo ao poder de direção poderá se apresentar com maior ou menor intensidade, ainda, pode a subordinação jurídica tomar a denominação de telessubordinação, a qual pode ser manifestada durante a execução do trabalho, ou, com mais frequência, em função do seu resultado. Afirma-se inclusive, que o controle da atividade é substituído pelo controle do resultado.

Cumprе mencionar, que anteriormente à regulamentação da reforma trabalhista, havia forte presunção de que o teletrabalhador não era fiscalizado, e, por isso, estaria incluído na exceção prevista no art. 62, I, da Consolidação das Leis do Trabalho. Todavia, se o empregado de fato fosse monitorado por webcâmera, intranet, intercomunicador, telefone, número mínimo de tarefas diárias, etc., teria direito ao Capítulo “Da Duração do Trabalho”, haja vista o controle do seu trabalho. Neste sentido, destaca-se ainda, a previsão da Súmula n. 428 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual da mesma forma prevê que ter o direito ao sobreaviso indica que o empregado está incluído no Capítulo “Duração do Trabalho” (CASSAR, 2014):

*“Súmula n° 428 do Tribunal Superior do Trabalho: So breaviso. Aplicação analógica do art. 244, § 2° da CLT: I – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso. II – Considera-se em sobreaviso o empregado que, à distância e submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.”. (BRASIL, 2012).*

Assim, é de se concluir, portanto, que diante da profunda alteração na Consolidação das Leis do Trabalho, com o advento da Lei n.º 13.467, de 2017, pela qual foi estabelecido que o *home office* não mais se sujeita ao controle de jornada, a fiscalização do trabalho exercido pelo empregado desta modalidade, pode ser realizada mediante seu resultado, ou conforme estabelecido no contrato de trabalho, uma vez que anteriormente à esta regulamentação o empregador exercia seu poder fiscalizador através de diversos meios, tais como os acima citados. (KOZYREFF, 2017).

## 7 CONCLUSÃO

O tema analisado no presente trabalho demonstra a relação existente entre o Direito do Trabalho e as questões econômicas, uma vez que da análise da evolução histórica do Direito do Trabalho, observa-se as mudanças constantes realizadas na busca por melhores condições trabalho aliada aos menores custos.

Com o avanço da tecnologia utilizada atualmente, novas formas de trabalho foram geradas, dentre estas, apresenta-se o Teletrabalho, também denominado *home office*, o qual é realizado à distância, fora das dependências do empregador, onde o empregado participa da atividade empresarial por meios tecnológicos.

Nota-se, que por se tratar de modalidade de emprego cada vez mais adotada no mercado de trabalho nacional, surgiu a necessidade de sua regulamentação, haja vista a inexistência de segurança jurídica para o empregador ao aderir tal modalidade. Desse modo, o teletrabalho foi disciplinado pela Lei n.º 13.467, de 2017, a qual introduziu o Capítulo II-A, ao Título II da Consolidação das Leis do Trabalho.

Destaca-se, que antes desta regulamentação, a Lei n.º 12.551, de 2011, havia alterado a redação do art. 6º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, incluindo neste, a equiparação da subordinação jurídica exercida nos sistemas telemáticos e informatizados à subordinação exercida por meios pessoais e diretos.

Esta equiparação, trouxe ao empregador o poder de supervisionar, fiscalizar e direcionar a prestação de serviço, visando os objetivos da empresa, pois, o empregado que exercer o teletrabalho, possui os mesmos direitos e deveres dos empregados de outras modalidades de trabalho, com exceção do controle de jornada, vez que suas regras não são aplicadas aos empregados no regime de teletrabalho.

Assim, pode-se concluir que a subordinação jurídica exercida no trabalho *home office*, pode se dar pelas orientações dadas pelo empregador ao empregado, as quais se executadas podem demonstrar a configuração da subordinação jurídica realizada, também por meio de metas estabelecidas pelo empregador e, ainda, pelos resultados obtidos. Importante destacar, que na celebração do contrato de trabalho, deve constar o modo pelo qual o trabalho será fiscalizado e de que forma será controle será realizado, com o fim de que o empregador exerça seu poder diretivo sem prejuízo de sua atividade, de acordo com o que as normas legais

estabelecem, viabilizando as garantias entre as partes na relação de emprego, a fim de evitar eventuais conflitos trabalhistas.

## REFERÊNCIAS

ALVARENGA, R. Z. D. Jus.com.br. **O teletrabalho e a subordinação estrutural**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26377/o-teletrabalho-e-a-subordinacao-estrutural/2>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

BARROS, A. M. D. **Curso de Direito do Trabalho**. 7º. ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL, 1. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. **Planalto**, 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em: 30 outubro 2017.

BRASIL, 2. LEI Nº 12.551, DE 15 DE DEZEMBRO DE 2011. **Planalto**, 2011. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm)>. Acesso em: 17 ago. 2017.

BRASIL, 2. SÚMULAS TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**, 2012. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em: 30 outubro 2017.

CASSAR, V. B. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método: Método, 2014.

CASTRO, B. R. L. <https://www.jusbrasil.com.br/home>. **Jusbrasil**, 2013. Disponível em: <<https://brunnalotife.jusbrasil.com.br/artigos/111925458/a-evolucao-historica-do-direito-do-trabalho-no-mundo-e-no-brasil>>. Acesso em: 21 agosto 2017.

CURIA, L. R. et al. **Vade Mecum Saraiva**. 21. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DUARTE, L. E. O que muda para quem trabalha em Home Office após a Reforma Trabalhista? **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://ndmadvogados.jusbrasil.com.br/artigos/481100207/o-que-muda-para-quem-trabalha-em-home-office-apos-a-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 setembro 2017.

FARACHE, J. A. C. Princípios de Direito do Trabalho. **JUS.COM.BR**, 2010. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/15007/principios-de-direito-do-trabalho/2>>. Acesso em: 24 agosto 2017.

GOMES, K. A. R.-P. P. R. D. E. L. F. O que se entende por princípio da irrenunciabilidade? **Jusbrasil**, 2009. Disponível em:



<[https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy?ref=topic\\_feed](https://lfg.jusbrasil.com.br/noticias/1743258/o-que-se-entende-por-principio-da-irrenunciabilidade-kelli-aquotti-ruy?ref=topic_feed)>. Acesso em: 24 agosto 2017.

JÚNIOR, J. C. TELETRABALHADOR - REFORMA TRABALHISTA. **Portal do Direito do Trabalho**, 2017. Disponível em:

<<http://www.regrastrabalhistas.com.br/lei/novidades-legislativas/4036-teletrabalhador-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 27 setembro 2017.

KOZYREFF, A. M. O Teletrabalho na Reforma Trabalhista. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: <<https://alanmartinez.jusbrasil.com.br/artigos/474408089/o-teletrabalho-na-reforma-trabalhista>>. Acesso em: 25 setembro 2017.

LIMA, M. A. A. D. **Migalhas**, 2012. Disponível em:

<<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI148522,21048-A+nova+redacao+do+artigo+6+da+CLT+teletrabalho+home+office+ou>>. Acesso em: 17 ago. 2017.

MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica**. Ltr. São Paulo. 2009.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: Atlas, 2004.

MARTINS, S. P. **Direito do Trabalho**. 25<sup>a</sup>. ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

MUNIZ, C. J. D. R. E. M. K. D. C. B. O TELETRABALHO À LUZ DO ARTIGO 6º DA CLT: O ACOMPANHAMENTO DO DIREITO DO TRABALHO ÀS MUDANÇAS DO MUNDO PÓS-MODERNO. **TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 3ª REGIÃO - MINAS GERAIS**, 2013. Disponível em:

<[http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev\\_87\\_88/claudio\\_jannotti\\_rocha\\_e\\_mirella\\_karen\\_carvalho\\_bifano\\_muniz.pdf](http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_87_88/claudio_jannotti_rocha_e_mirella_karen_carvalho_bifano_muniz.pdf)>. Acesso em: 26 setembro 2017.

RIBEIRO, A. Trabalho Home Office. **Lopes Ribeiro Advogados**, 2017. Disponível em: <<http://www.lopesribeiroadvocacia.com.br/trabalho-home-office/>>. Acesso em: 25 setembro 2017.

RODRIGUEZ, A. P. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3<sup>a</sup>. ed. São Paulo: LTr, 2000.

SARAIVA, R. **Direito do Trabalho (Concursos públicos)**. 15. ed. São Paulo: Método, 2013.

SERGIO FERNANDES JUNIOR, P. C. A Regulamentação do Teletrabalho (Home Office) pela Reforma Trabalhista. **Blog Guia Trabalhista**, 2017. Disponível em: <<https://trabalhista.blog/2017/08/04/a-regulamentacao-do-teletrabalho-home-office-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 25 setembro 2017.

TEODORO, R. T. Princípio da continuidade da relação de emprego e a súmula 212 do TST. **JUS.COM.BR**, 2014. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/26627/principio-da-continuidade-da-relacao-de-emprego-e-a-sumula-212-do-tst>>. Acesso em: 24 agosto 2017.