

A CONTINUIDADE DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA COVID-19

[\[ver artigo online\]](#)

Diego Trindade Saito¹

RESUMO

O presente artigo faz uma análise da persistência adotada pelo Judiciário para a continuidade das audiências trabalhistas durante a pandemia covid-19, que causou muitas mudanças no ordenamento jurídico e que foram adotadas no Direito do Trabalho. Após a descoberta da pandemia que afetou gravemente o mundo, inclusive o Brasil, todos os setores (primário, secundário e terciário) foram afetados. Com relação ao setor primário (governo), este teve de adotar meios preventivos à saúde da população como a utilização de máscara proteção individual, distanciamento entre pessoas, permanência em residência, no que ficou conhecido como o “fique em casa”, entre outras medidas preventivas. Além dessas medidas, vale ressaltar que o Judiciário, pertencente ao primeiro setor, de igual modo, teve de adotar medidas preventivas com o objetivo de continuar com os procedimentos processuais para atender o jurisdicionado que precisa de uma resposta final para sua lide. Assim ocorreu na seara trabalhista, surgindo as audiências por videoconferência às quais foram de extrema importância para a continuidade do andamento processual trabalhista. Esta modalidade de audiência por videoconferência já vinha sendo adotada somente na Justiça Federal e após o surto pandêmico foi adotada na Justiça Comum e na Justiça do Trabalho as quais permanecem até os dias atuais. É de suma importância que as medidas adotadas no período de pandemia tenham continuidade, pois a inclusão destas medidas contribuiu muito para ao objetivo-fim do jurisdicionado que é a resposta do magistrado através de uma sentença judicial, independente de ela ser procedente ou improcedente, o importante é o contínuo andamento processual trabalhista. Destaca-se, portanto, que as medidas adotadas tiveram somente contribuição positiva no Judiciário, apesar de no começo da adoção ter sofrido algumas represálias de parte de advogados que defendiam a não utilização da audiência por videoconferência nas audiências trabalhistas de instrução e julgamento.

Palavras-Chave: Direito do Trabalho. Pandemia Covid-19. Justiça do Trabalho. Justiça Comum. Audiência por Videoconferência.

¹ Pós-Graduado em Direito e Processo do Trabalho pela Faculdade Facuminas – Montes Claros/MG – 2023; pós-graduado em Advocacia Civil com ênfase no Código de Processo Civil pelo Instituto Nacional de Formação Continuada (INESP) – Jacareí/SP – 2018; graduado em Direito pela Faculdade Salesiana de Santa Teresa (FSST) – Corumbá/MS – 2013, graduado em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS) – Corumbá/MS – 2022, Advogado.



THE CONTINUITY OF LABOR AUDIENCES DURING THE COVID-19 PANDEMIC

ABSTRACT

This article analyzes the persistence adopted by the Judiciary for the continuity of labor hearings during the covid-19 pandemic, which caused many changes in the legal system and which were adopted in Labor Law. After the discovery of the pandemic that seriously affected the world, including Brazil, all sectors (primary, secondary and tertiary) were affected. With regard to the primary sector (government), it had to adopt preventive measures for the health of the population, such as the use of individual protection masks, distancing between people, staying at home, in what became known as “stay at home”, among other measures. preventive. In addition to these measures, it is worth mentioning that the Judiciary, belonging to the first sector, likewise had to adopt preventive measures in order to continue with the procedural procedures to assist the jurisdiction that needs a final answer to its dispute. This was the case in the labor sector, with the emergence of videoconference hearings, which were extremely important for the continuity of the labor procedural progress. This modality of hearing by videoconference was already being adopted only in the Federal Court and after the pandemic outbreak it was adopted in the Common Court and in the Labor Court, which remain until the present day. It is of the utmost importance that the measures adopted during the pandemic period continue, as the inclusion of these measures contributed greatly to the final objective of the jurisdiction, which is the magistrate's response through a court decision, regardless of whether it is valid or unfounded, the important is the continuous progress of the labor process. It should be noted, therefore, that the measures adopted had only a positive contribution in the Judiciary, although at the beginning of their adoption they suffered some reprisals from lawyers who defended the non-use of the hearing by videoconference in labor hearings of instruction and judgment.

Keywords: Labor Law. Covid-19 pandemic. Work justice. Common Justice. Hearing by Videoconference.

INTRODUÇÃO

É notória a consequência catastrófica causada pela pandemia de 2019 a 2021. Essa epidemia forçou o mundo a adotar novos hábitos e a se acostumar com a ameaça trazida por um vírus potencialmente letal. Além de perdas humanas, tivemos que aderir ainda a medidas excepcionais para dar continuidade a nossa rotina de trabalho.

A coletividade mundial estagnou suas atividades por meses e em certos países a paralisação total se deu por mais de um ano. Fomos obrigados a ficar em casa e tivemos que nos desdobrarmos para sobreviver e se adaptar ao cenário pandêmico. Para aquelas pessoas que trabalhavam formalmente, fora estabelecido o trabalho em casa de forma remota, conhecido como “*home-office*”. Destarte, os autônomos foram os mais afetados, pois o governo determinou que todos ficassem em casa, estes sem poderem trabalhar tiveram grandes crises econômicas, alguns passando fome e sem auxílio algum do governo.

Após a grande crise causada pela pandemia, era de se esperar uma atuação positiva do governo e assim surge, no final do ano de 2021, a esperança mundial que foi a chegada da vacina contra a Covid-19, apesar de tal esperança ter surgido somente após, praticamente, dois anos de epidemia foi de grande motivação para a coletividade.

Com a descoberta da vacinação, o mundo passou aos poucos a voltar à sua normalidade, pessoas já podiam se mover sem a utilização das máscaras de proteção individual, o distanciamento social foi extinto e todos os trabalhadores voltaram a trabalhar presencialmente nas empresas, inclusive naquelas de ambiente fechado.

O presente artigo faz uma análise da persistência adotada pelo Judiciário para a continuidade das audiências trabalhistas durante a pandemia covid-19, visando sempre àquele que depende da solução de sua lide, entregando respostas

(sentenças) ao jurisdicionado mesmo em tempo de pandemia, independente delas serem positivas ou negativas, o importante é o contínuo andamento processual trabalhista.

DESENVOLVIMENTO

1 INÍCIO DA PANDEMIA NO BRASIL

É importante ressaltar que a pandemia Covid-19, ao qual afetou gravemente o nosso país, teve origem na cidade de Wuhan, na China, desde 2019. Após a epidemia se alastrar pelo mundo rapidamente, geraram-se indagações de como se deu o contágio desta doença tão infecciosa.

As principais teorias levantadas incluíam o contato do ser humano e um animal infectado num suposto acidente de laboratório na China. No final do mês de março de 2019, a OMS divulgou um relatório de 120 páginas, desenvolvido por cientistas da China e de outras partes do mundo, que reforçou a origem natural da epidemia.

A tese mais aceita diz que o vírus passou do morcego para um mamífero intermediário e assim para o ser humano. Também não foi descartada a hipótese de contágio do ser humano diretamente com os morcegos.

Após a infecção humana ocorrida e confirmada na China, vários países foram atingidos pela endemia, destacando-se a Itália que teve de fechar as portas aos estrangeiros, passando por um rigoroso regime de inspeção sanitária nos aeroportos internacionais.

Como se podia esperar, a pandemia alcançou o Brasil e o primeiro caso confirmado de pessoa infectada ocorreu no dia 26 de fevereiro de 2020. Depois disto, várias pessoas em diversas cidades brasileiras foram infectadas.

A endemia causou uma enorme quantidade de mortes no Brasil e isto provocou inúmeras mudanças no nosso país. Além das já mencionadas, como a utilização de máscara proteção individual, distanciamento entre pessoas, permanência em residência, no que ficou conhecido como o “fique em casa”, o governo ainda adotou como medida significativa o fechamento das fronteiras e aeroportos internacionais por tempo determinado pelos órgãos fiscalizadores de saúde.

Após a inclusão destas medidas, os aeroportos brasileiros responsáveis pelas viagens internacionais passaram por uma inspeção sanitária rigorosa assim como ocorreu na Itália e outros países. Toda a crise trazida pelo vírus Covid-19 repercutiu também nos setores público e privado. Nos setores privados, várias empresas tiveram que estabelecerem o modelo de trabalho *home office* e de igual modo no setor público as comarcas no país tiveram que estabelecerem modelos de continuidade do serviço público.

2 A CONTINUIDADE E A ADAPTABILIDADE DAS AUDIÊNCIAS TRABALHISTAS DURANTE A PANDEMIA COVID-19 – O SURGIMENTO DAS AUDIÊNCIAS POR VIDEOCONFERÊNCIA NA JUSTIÇA DO TRABALHO EM TODO PAÍS.

Como se pode verificar, a pandemia alastrada no mundo trouxe mudanças significativas em nosso país. O setor público teve de adotar modificações, principalmente nas comarcas judiciais para que o Estado se adequasse à situação pandêmica e garantisse uma resposta àquelas pessoas que dele esperam, chamadas no âmbito jurídico de jurisdicionados, que nada mais são que as partes processuais, ou seja, empregado ou empregador.

O jurisdicionado é representado judicialmente por um advogado que é uma pessoa indispensável à administração da justiça, conforme artigo 133 CF/88, *in verbis*:

“Artigo 133 – O advogado é indispensável à administração da justiça, sendo inviolável por seus atos e manifestações no exercício da profissão, nos limites da lei”.

Todo o jurisdicionado deve obrigatoriamente ser representado por um advogado de forma presencial, principalmente nas salas de audiências onde ocorre a defesa técnica. Porém, a Justiça do Trabalho garante ao jurisdicionado o jus postulandi, elencado no artigo 791 da CLT, in verbis:

“Art. 791 - Os empregados e os empregadores poderão reclamar pessoalmente perante a Justiça do Trabalho e acompanhar as suas reclamações até o final.

§ 1º - Nos dissídios individuais os empregados e empregadores poderão fazer-se representar por intermédio do sindicato, advogado, solicitador, ou provisionado, inscrito na Ordem dos Advogados do Brasil.

§ 2º - Nos dissídios coletivos é facultada aos interessados a assistência por advogado.

§ 3º A constituição de procurador com poderes para o foro em geral poderá ser efetivada, mediante simples registro em ata de audiência, a requerimento verbal do advogado interessado, com anuência da parte representada. (Incluído pela Lei nº 12.437, de 2011)”

O jus postulandi, instituto este que tem atributos que podem ser utilizados tanto pelos empregados quanto pelos empregadores, independentemente de suas condições sociais, raça ou cor, é garantido pelos princípios constitucionais do contraditório, ampla defesa, igualdade ou isonomia, mas seu uso é mais comum pela parte hipossuficiente, que neste caso seria o empregado.

O jus postulandi nasceu com o objetivo de beneficiar a parte que não tem condições financeiras de pagar os honorários advocatícios e garantir seus direitos com mais agilidade.

No entanto, o uso do jus postulandi também traz desvantagens para aqueles que não possuem o conhecimento técnico para resolver a disputa, colocando-os em desvantagem quando perdem sua pretensão por falta de habilidade técnica.

Há um conflito quanto ao instituto do jus postulandi, embora tenha nascido em 1943 com a consolidação da legislação trabalhista, a constituição federal de 1988 não

aceitou o instituto e seu artigo 133 foi alterado para estabelecer que é necessário um advogado para administrar o instituto justiça.

A instituição do jus postulandi na Justiça do Trabalho nasceu em 1943 com a consolidação das leis trabalhistas. O artigo 791.º aplica-se desde o início. A instituição traduzida para o português é constituída pelo poder de demanda, que é requisito técnico para ajuizamento em juízo, ou seja, é a prática de atos processuais por competência especial.

O referido instituto chega a ser considerado como um princípio do direito do trabalho, que é oferecido tanto ao empregado quanto ao empregador, mas seu uso cabe mais ao empregado, que é considerado como parte hipossuficiente da relação trabalhista. Na realização da audiência trabalhista, além do instituto do jus postulandi prevalece ainda o princípio do in dubio pro operário que visa o bem do trabalhador, o que significa, em suma, na dúvida, deve-se usar tudo o que for mais útil e favorável para o trabalhador.

A competência processual, por outro lado, refere-se à capacidade de ser parte em um processo judicial, de participar de ações processuais. Em geral, após a aprovação no concurso da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) e inscrição no conselho do referido conselho de classe, o direito de recorrer ao tribunal é apenas para a graduação e inscritos na OAB.

Empregados e empregadores podem, excepcionalmente, recorrer à Justiça do Trabalho sem a assistência de advogado, nos termos do artigo 791 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Tal instituto se fundamenta no princípio da gratuidade da tutela jurisdicional consagrado no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal/88, também conhecido como princípio da jurisdição não exclusiva, e tem como objetivo conferir jurisdição a todos,

inclusive aos que não tem condições financeiras de contratar um advogado. Vejamos o que diz exatamente o artigo 5º, XXXV da Constituição Federal de 1988:

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:

(...)

XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito;

De referir ainda que através do jus postulandi, que a petição inicial trabalhista é apresentada oralmente pelo reclamante e reduzida a termo pelo escrivão da secretaria do tribunal, que formaliza a reclamação trabalhista contra o reclamado.

Embora a Justiça do Trabalho garanta a possibilidade de empregado e empregador reclamarem pessoalmente na Justiça do Trabalho, nem sempre aquele que está sem representação jurídica permanece na posição favorável. Apesar de ainda não ser referendado pela CF/88, admite-se dizer que o advogado continua sendo indispensável nas audiências das justiças do trabalho, pois devido à falta de habilidade técnica de umas das partes não representadas, leva a uma condição totalmente desfavorável àquela outra que esta representada.

Diante disto, como já dito, a representação jurídica do advogado nas audiências em geral é medida que se impõe, inclusive nos dias atuais em que o uso da tecnologia aumentou consideravelmente. Vale ressaltar ainda que vários trabalhadores, principalmente os rurais não têm facilidade com o uso das tecnologias atuais e isto tornou ainda mais necessário a representação por meio de advogado.

Com o ápice da epidemia, muitas audiências passaram a ser realizadas por videoconferência nas justiças do trabalho, inclusive aquelas de instrução e julgamento, que tiveram uma certa resistência de parte de advogados. Estes defendiam que as audiências de instrução por videoconferência poderiam tornar-se um atraso devido a necessidade do uso da internet, pois em certas regiões do país as redes de fornecimento de internet são precárias, dificultando assim o andamento

processual. Defendiam também que a instabilidade da rede de internet aliada aos erros de acesso cometidos pelas partes do processo poderia gerar prejuízos irreversíveis.

Para além das audiências por videoconferência, está também presente na esfera pública o teletrabalho, um tipo de trabalho realizado com recurso às tecnologias de informação e comunicação que introduz não só restrições geográficas como também a otimização da utilização das tecnologias de informação. oficiais de justiça.

O teletrabalho pode ser entendido como a prestação de serviços em qualquer capacidade, desde que à distância, utilizando ferramentas informáticas em nome de terceiros.

Ressalte-se que a teoria e a jurisprudência se abstêm de conceituar o teletrabalho de forma limitada, por se tratar de um conceito bastante abrangente quando se trata de trabalho realizado fora do ambiente natural a que os servidores costumam estar acostumados.

Na análise de Alice Monteiro de Barros, o teletrabalho é considerado um modelo especial para trabalhar remotamente. O autor destaca que se trata de um novo tipo de trabalho descentralizado, realizado na casa do trabalhador ou em centro satélite fora do estabelecimento do empregador, mas ligado a ele ou utilizado em outros locais públicos. Ela assim adiciona:

“Aliás, essa nova forma de trabalhar poderá ser também transregional, transnacional e transcontinental. Esse tipo de trabalho permite até mesmo a atividade em movimento. Ele é executado por pessoas com média ou alta qualificação, as quais se utilizam da informática ou da telecomunicação no exercício das atividades (BARROS, 2009, p. 327)”.

Conforme, Rodrigues Pinto, segue-se a mesma linha de raciocínio. Vejamos:

“Seu melhor conceito é o de uma atividade de produção ou de serviço que permite o contato a distância entre o apropriador e o prestador

da energia pessoal. Desse modo, o comando, a execução e a entrega do resultado se completarão mediante o uso da tecnologia da informação, sobretudo a telecomunicação e a informática, substitutivas da relação humana direta (RODRIGUES PINTO, 2007, p. 133)".

Segundo Solange Inês Biesdorf, dependendo dos critérios de localização, o teletrabalho pode ser caracterizado por:

- a) Teletrabalho de casa: quando realizado na própria casa do trabalhador, podendo assim ser considerado outro local nesta modalidade, como um ambiente doméstico que não constitua seu domicílio efetivo.
- b) Polos de teletrabalho: quando os funcionários compartilham estruturas físicas tecnicamente preparadas para o teletrabalho fora da sede corporativa, funcionários de diferentes empresas podem, inclusive, utilizar essas estruturas físicas.
- c) Teletrabalho móvel: também conhecido como nômade ou móvel, caracterizado pela incerteza do trabalho, que pode ser realizado em qualquer lugar, por meio da disponibilização de dispositivos de mídia eletrônica, como telefones celulares, que permitem a transferência de dados e a transferência de fotos em alta velocidade. Segundo Fincato, esta é sem dúvida "[...] a maior manifestação do teletrabalho, onde o sujeito pode trabalhar onde quiser ou precisar." (Biedorf, 2011, p. 25).

Diante desses conceitos, podemos dizer que o trabalho remoto é um gênero. Entre suas categorias, estão o trabalho em casa e o teletrabalho. Como referido anteriormente, os trabalhos de casa podem ser realizados através do teletrabalho.

Na justiça do trabalho, durante a pandemia os servidores (analistas, juízes, diretores e assessores) tiveram que se adequar a este modelo de teletrabalho, pois a epidemia que alcançou o seu ápice em 2020 no Brasil era altamente contagiosa.

Diante desta questão, todos os servidores tiveram que se adequar ao momento pandêmico, ou seja, as audiências passaram a ser realizadas por videoconferência e os atendimentos passaram a ser remotos, mas nunca deixando de lado o prosseguimento das reclamações trabalhistas na seara trabalhista.

Embora a pandemia trouxesse uma diversidade de mortes no Brasil, o atendimento ao jurisdicionado não parou, devido aos meios que os serventuários da

Justiça, em especial, à do Trabalho adotaram para que fosse possível a continuidade dos procedimentos trabalhistas.

Assim, surgiram as audiências por videoconferência que antes eram somente utilizadas na Justiça Federal. Com o agravamento da epidemia estas audiências por videoconferência foram de suma importância para a continuidade dos processos trabalhistas. Analisando por um lado positivo, a epidemia trouxe não só malefícios, mas também benefícios à Justiça, como a já citada implementação de audiência por videoconferência nas Justiças do Trabalho e Justiça Comum.

3 BENEFÍCIOS DA VACINA COVID-19

Se você tem certeza do cenário sombrio da pandemia do coronavírus, o mundo não será o mesmo na hora de superar a crise. Depois de tudo isso, temos um grande legado, seja com nossos familiares explorando cada detalhe ou na higiene, cuidando dos outros, mantendo o uso de máscaras, mas acredita-se que a maior revolução que a pandemia trouxe está nas relações trabalhistas. E aqui, cada vez mais, a tecnologia se torna uma aliada no desenvolvimento e uso de expertise.

Os exemplos já estão expostos aos montes. Muitas empresas, privadas e públicas adotaram ou ampliaram o Home Office, ou em português, o teletrabalho. O vírus acelerou a aceitação de que é possível ter um funcionário ou um prestador de serviço trabalhando à distância. É comprovado que a produtividade aumenta. Um trabalhador em casa, tende, embora não deva, a não respeitar os horários e devolver a demanda assim que a recebe, porém, na maioria dos casos, muitos sentem-se mais animados e motivados ao trabalharem em casa, pois assim mantêm uma rotina de trabalho perto da família, tendo em vista as grandes cidades em que o trânsito é um caos e para chegar em casa é uma viagem por mais de horas.

Como já vimos, a tecnologia salvou instituições. Senado, Câmaras e Assembleias fazem sessões remotas e votam projetos importantíssimos. O Judiciário, precursor do teletrabalho no Brasil, também tem deliberado pelo agora famoso

“zoom”. Em Mato Grosso até o Tribunal de Contas já deliberou pela internet. No executivo estadual grande parte das comunicações é feita online, inclusive com entrevistas coletivas para a imprensa.

Pode-se evidenciar que o caminho traçado até aqui não tem volta e que só tende a crescer com o aprimoramento tecnológico. Sabendo-se disto, vale ressaltar que quando houver a necessidade de que você se conecte a um parceiro que tenha como premissa o uso da tecnologia, opta-se o uso desta, pois assim tudo ficará mais fácil e mais ágil, mas desde que ambas as partes saibam usar a tecnologia a seu favor.

Se você representa um ente público e precisa, por exemplo, de um serviço de streaming ao vivo para transmitir sessões, reuniões diversas ou até mesmo licitações, como já acontece em alguns locais por exigência de lei, aconselha-se que identifique uma parceria de negócios que tenha certo tempo de mercado, ou seja, expertise no assunto e que não esteja se aproveitando do momento para se lançar no mercado.

É importante destacar que a pandemia não só trouxe malefícios para o mundo, mas também benefícios como o uso da tecnologia a favor da continuidade dos trabalhos tanto na esfera privada quanto na pública. Nesta teve maior destaque quando foi implementado o uso do teletrabalho, ao qual foi de grande importância para que a continuidade dos processos e demandas judiciais.

CONCLUSÃO

Conclui-se com a apresentação deste artigo que a pandemia surgiu, conforme os estudos apontados, na China na cidade de Wuhan, desde 2019. O avanço desta epidemia causou uma diversidade de vítimas que foram a óbito em poucos meses de adquirirem a doença, algumas vítimas conseguiram se superar, porém o vírus permaneceu no corpo destas e gerou sequelas que ainda permanecem como: surdez, perda parcial da memória, perda de visão e muitas outras.

Com a chegada desta epidemia no Brasil, assim como diversos países desenvolvidos, nós tivemos de adotar medidas preventivas para que a doença não se alastrasse ainda mais, utilizando máscaras de proteção individual e a vacinação em massa.

A esperança da vacina é que encheu de orgulho o mundo inteiro, pois todos os países, desenvolvidos e os subdesenvolvidos, puderam retornar as atividades de rotina.

Já no Brasil, a epidemia causou o fechamento de vários comércios, o índice de desemprego aumentou consideravelmente, alimentos passaram a ser superfaturados, a procura por medidas preventivas de proteção individual aumentou drasticamente como o uso de máscara de proteção.

Apesar de todos os acontecimentos, o jurisdicionado não podia deixar de ser atendido pelo Judiciário. As audiências começaram a ser por videoconferência, os atendimentos passaram a ser remotos e assim os procedimentos na seara trabalhista continuaram.

Portanto, com a implementação tecnológica no processo trabalhista os processos continuaram seu ritmo normal, juízes ouvindo as testemunhas por meio de videoconferência também passou a ser utilizado. Importante lembrar que muitos advogados defendiam a tese de que as audiências por videoconferência só podiam ser realizadas no primeiro momento da conciliação, não sendo possível a instrução. Como o jurisdicionado precisava de uma resposta, as audiências de instrução na seara trabalhista passaram a ser por videoconferência diretamente nas varas dos trabalhos locais.

Importante destacar que as mudanças adotadas pelo Judiciário foram de grande valia e contribuíram muito para a continuidade dos processos trabalhistas.

Vale ressaltar que a implementação das audiências por videoconferência era adotada somente na Justiça Federal, mas passou a ser adotada na Justiça do Trabalho e também na Justiça Comum.

Com o avanço da vacinação, é importante analisar se é viável ainda o uso da videoconferência nas audiências de instrução e de conciliação trabalhistas. Opino que sim, pois facilita o jurisdicionado a ter acesso a justiça de forma remota e distante, pois o distanciamento do jurisdicionado dificulta em muito o andamento processual. Portanto, a continuidade do uso tecnológico em benefício do jurisdicionado é medida que se impõe e que de forma alguma deve ser extinta, tendo em vista que na pandemia só trouxe contribuições positivas para o jurisdicionado que pode esperar uma resposta do Judiciário, independente da resposta, sendo ela positiva ou negativa, o jurisdicionado foi respondido.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. Curso de direito do trabalho. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BIESDORF, Solange Inês; SANTIAGO, Suely. Reflexões contemporâneas de direito do trabalho. Curitiba: Rosea Nigra, 2011.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho. 6. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2012.
- CUNHA, Antônio Geraldo da. Dicionário etimológico nova fronteira da língua portuguesa. 2. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1982.
- DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 12. ed. São Paulo: LTr, 2013.
- FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara. Súmula 428 do TST: sobreaviso, tecnologia e saúde do trabalhador. In: VIANA, Márcio Túlio et al (Coords.). O que há de novo em direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012. p. 241-245.
- KOURY, Luiz Ronan Neves; ALMEIDA, Cleber Lúcio de; CANTELLI, Paula Oliveira (Coords.). Estudos de direito do trabalho e de direito processual do trabalho. Belo Horizonte: RTM, 2012.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. A subordinação no contrato de trabalho: uma releitura necessária. São Paulo: LTr, 2009.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Parassubordinação: para quê? In: RENAULT, Luiz Otávio Linhares; CANTELLI, Paula Oliveira; PORTO, Lorena Vasconcelos; NIGRI, Fernanda (Coords.). Parassubordinação. São Paulo: LTr, 2011, p. 33-49.
- RODRIGUES PINTO, José Augusto. Tratado de direito material do trabalho. São Paulo: LTr, 2007.