

ISABELA DUARTE DE CASTRO

**O TRABALHO INTERMITENTE COMO MODALIDADE PREJUDICIAL
AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

CURSO DE DIREITO – UniEVANGÉLICA

2020

ISABELA DUARTE DE CASTRO

**O TRABALHO INTERMITENTE COMO MODALIDADE PREJUDICIAL
AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao Núcleo de Trabalho de Curso da UniEvangélica, como exigência parcial para a obtenção do grau de bacharel em Direito, sob a orientação da professora Evellyn Thiciane Macedo Coelho.

ANÁPOLIS – 2020

ISABELA DUARTE DE CASTRO

**O TRABALHO INTERMITENTE COMO MODALIDADE PREJUDICIAL
AOS DIREITOS FUNDAMENTAIS TRABALHISTAS**

Anápolis, ____ de _____ de 2020.

Banca examinadora

RESUMO

A presente monografia tem o objetivo de analisar o trabalho intermitente como modalidade prejudicial aos direitos fundamentais trabalhistas. A metodologia utilizada é a de compilação bibliográfica e estudo de posicionamento jurisprudencial dos tribunais. Está dividida didaticamente em três capítulos. Inicialmente, ressalta-se a constitucionalização do Direito do Trabalho, abordando principalmente a sua criação e o Direito do Trabalho como garantia fundamental. O segundo capítulo ocupa-se em apresentar a teoria dos princípios fundamentais, apresentando os aspectos gerais e alguns dos princípios norteadores do Direito do Trabalho. Por fim, o terceiro capítulo trata do trabalho intermitente e o seu conflito com o Tribunal Superior do Trabalho, expondo a decisão.

Palavras-chave: Trabalho Intermitente. Direito do Trabalho. Contrato de Trabalho. Tribunal Superior do Trabalho.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	01
CAPÍTULO I – CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO	03
1.1 A criação do direito do trabalho	03
1.2 O Direito do Trabalho como garantia fundamental	06
1.3 Princípios balizadores do Direito do Trabalho	07
1.3.1 O princípio da dignidade da pessoa humana	08
1.3.2 O princípio do não retrocesso social	09
1.3.3 O princípio da proteção	09
1.3.3.1 O princípio da hipossuficiência	10
1.3.3.2 O princípio da norma mais favorável	11
CAPÍTULO II – A TEORIA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS	13
2.1 Aspectos gerais	13
2.1.1 A teoria da proporcionalidade à luz dos estudos do jurista Robert Alexy	16
2.2 Interpretação do Direito do Trabalho e aplicabilidade prática	17
2.2.1 Interpretação do Direito do Trabalho	18
2.2.2 Posicionamento dos Tribunais	20
CAPÍTULO III – O TRABALHO INTERMITENTE E O CONFLITO TRAZIDO PELO JULGADO DO TST	23
3.1 O trabalho intermitente na Lei nº 13.467/17	23
3.2 Fundamentação jurídica e princípios que norteiam o julgado do TST	29
CONCLUSÃO	33
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	35

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem a ideia central de analisar o trabalho intermitente como modalidade prejudicial aos direitos fundamentais. Enfatizam-se pesquisas realizadas, por meio de compilação bibliográfica, bem como jurisprudências e normas do sistema jurídico brasileiro. Assim, pondera-se que, este trabalho foi sistematizado de forma didática em três partes.

O primeiro capítulo apresenta a constitucionalização do direito do trabalho, expondo a sua criação, o Direito do Trabalho como garantia fundamental e ainda os princípios balizadores do direito do trabalho. Ainda, aborda sobre os princípios da dignidade da pessoa humana, do não retrocesso social, da proteção, da hipossuficiência e da norma mais favorável.

O segundo capítulo aborda a teoria dos princípios fundamentais, expondo seus aspectos gerais, bem como a teoria da proporcionalidade à luz dos estudos do jurista Robert Alexy. Apresenta-se também a interpretação do direito do trabalho e sua aplicabilidade prática, com a interpretação do Direito do Trabalho e os posicionamentos dos tribunais.

Por fim, o terceiro capítulo fomenta sobre o trabalho intermitente e o seu conflito com o julgado do Tribunal Superior do Trabalho, expondo o que é o trabalho intermitente, trazido pela Lei nº 13.467/2017 e o julgado do TST que dispõe sobre referida modalidade de contrato de trabalho.

Vale dizer que o trabalho intermitente é novo na Consolidação das Leis do Trabalho, trazido pela Reforma Trabalhista, dispondo sobre a organização dos trabalhadores que variam seu trabalho entre dias de labor e inatividade, dependendo da convocação do empregador para laborar.

Assim sendo, o contrato de trabalho intermitente merece um estudo aprofundado, visando demonstrar seu procedimento diante da lei e como se dá a sua contratação com a sua criação na Reforma Trabalhista.

A pesquisa desenvolvida espera colaborar, mesmo que de forma modesta, para a melhor compreensão da questão projetada, indicando observações emergentes de fontes secundárias, tais como posições doutrinárias e jurisprudenciais relevantes, a fim de serem aplicadas quando do confronto judicial com o tema em relação ao caso concreto.

CAPÍTULO I – CONSTITUCIONALIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO

A primeira constituição que inseriu um esboço dos direitos dos trabalhadores em seu texto legal foi a da Suíça, em 1874. A partir deste estopim, outras constituições começaram a inserir e tutelar os direitos dos trabalhadores.

Com o decorrer dos anos, a disseminação dos direitos sociais propiciou cada vez mais a positivação dos direitos trabalhistas, alcançando um patamar de direito fundamental. Iniciou-se, então, um movimento de constitucionalização trabalhista, em que se passou a inserir princípios basilares justralhistas no ordenamento jurídico. Países como o México e a Alemanha foram precursores do avanço trabalhista de reconhecimento e tutela por parte do Estado. A partir deste movimento, o Estado passou a se preocupar com o homem social em detrimento do homem político (MOURA, 2016).

O Brasil ingressou no movimento de constitucionalização do direito do trabalho a partir da Constituição de 1934. Desde então, o direito brasileiro tratou de agregar ao seu ordenamento a normatização do trabalho, promovendo alterações e atualizações que tornassem cada vez mais equiparada a relação entre as partes no direito trabalhista (ROMAR, 2018).

1.1 A Criação do Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho, entre suas muitas definições, pode ser delimitado, para fins deste trabalho, de acordo com Carla Tereza Martins Romar.

Assim expressa:

[...]como o ramo da Ciência do Direito composto pelo conjunto de normas que regulam, no âmbito individual e coletivo, a relação de trabalho subordinado, que determinam seus sujeitos (empregado e empregador) e que estruturam as organizações destinadas à proteção do trabalhador (ROMAR, 2018, p. 36).

A respeito do tema, explica Amauri Mascaro Nascimento: “[...] o direito do trabalho, sob essa perspectiva, é um conjunto de direitos conferidos ao trabalhador como meio de dar equilíbrio entre os sujeitos do contrato de trabalho, diante da natural desigualdade que os separa, e favorece uma das partes do vínculo jurídico, a patronal” (2014, p. 345).

Desta forma, as definições de Direito do Trabalho analisam a relação de emprego, seus sujeitos e sua finalidade de proteger a parte hipossuficiente e melhorar sua condição econômica-social.

Após a Constituição da Suíça (1874), pioneira em tutelar o direito do trabalho, a Constituição do México (1917) e a Constituição de Weimar (1919) são referenciais da ocorrência de constitucionalização dos direitos sociais. Outro fator de suma importância para o constitucionalismo social foi a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), por meio do Tratado de Versalhes (1919).

A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil iniciou-se à luz da Constituição de 1934, a primeira na história do positivismo jurídico do país a tratar de temas de ordem econômica e social que pautasse o direito do trabalho. O suporte nos direitos primeiramente positivados na Constituição de 1934, entrou em vigor em 10 de novembro de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho - (CLT) (MOURA, 2016).

A partir do fenômeno de constitucionalização dos direitos sociais, derivado de acontecimentos sociais como o Tratado de Versalhes (1919), a formação e evolução da Organização Internacional do Trabalho, a expansão e internacionalização de um viés legal voltado à proteção trabalhista, formou-se o cenário propício para a criação do direito do trabalho de forma autônoma (ROMAR, 2018).

A Declaração de Princípios Sociais da América (1945) caracterizou assertivamente os direitos sociais trabalhistas de forma independente. Trazendo à pauta o direito ao descanso, o direito ao trabalho em condições decentes e dignas, o direito à remuneração equivalente à capacidade, empenho e habilidades de cada trabalhador, chegou, ainda, a tutelar o direito à Previdência Social para o trabalhador idoso ou aposentado, em seu art. XVI (MOURA, 2016).

Posterior à Declaração de Princípios Sociais da América, houve a aprovação, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que pautou seu cerne nas questões do direito de todo ser humano ao trabalho, à escolha do emprego, às condições justas de trabalho e à proteção contra o desemprego. Neste mesmo ano, ocorreu a 9ª Conferência Interamericana que compilou a Carta Interamericana de Garantias Sociais, tutelando uma gama de princípios já constantes na Declaração de Princípios Sociais da América, no México, de 1945 (MOURA, 2018).

Ainda no ponto supramencionado, é focada em princípios como a isonomia salarial, limitações à jornada de trabalho, proteção à saúde, liberdade do trabalhador quanto à sua vocação natural, trabalho da mulher, do trabalhador rural e do menor, a Carta Interamericana apresentou, de forma ampla, todo um arcabouço de regras de direito social, discutidas em âmbito internacional pelo Pacto de São José da Costa Rica.

Segundo entendimento de Marcelo Moura:

[...] foi de importância vital para a formação do direito do trabalho a aprovação, em 1948, da Declaração Universal dos Direitos Humanos, que destaca, em seu art. XXIII, o direito de todo ser humano ao trabalho, à escolha do emprego, às condições justas de trabalho e à proteção contra o desemprego; quanto ao salário, o direito à isonomia de remuneração a todo ser humano, sem distinção (2016, p.58).

A constitucionalização do direito do trabalho no Brasil iniciou-se à luz da Constituição de 1934, a primeira na história do positivismo jurídico do país a tratar de temas de ordem econômica e social que pautasse o direito do trabalho. Nesse período diversas leis foram aprovadas com objeto em conquistas obtidas no âmbito da OIT, grande parte dessas incentivadas pela Presidência da República, diante do

viés trabalhista governamental de Vargas.

Neste viés, estabelece Moura: “independentemente da análise do viés político dessas iniciativas, é consenso que esse período histórico representou um marco na evolução das relações de trabalho, ao menos do ponto de vista legislativo” (2016, p. 64).

Com suporte nos direitos primeiramente positivados na Constituição de 1934 e na intensificação febril da legislação trabalhista desse período, entrou em vigor em 10 de novembro de 1943 a Consolidação das Leis do Trabalho – (CLT) (MOURA, 2016).

Desde então, a CLT solidificou os direitos sociais trabalhistas, passando por alterações ao longo dos anos conforme o cenário político brasileiro. A promulgação da Constituição Federal de 1988, consagrou, em seus artigos 1º e 5º, o direito do trabalho como direito fundamental à dignidade humana. A relação do direito constitucional com o direito do trabalho então, é uma relação de subordinação e complementar (NASCIMENTO, 2014).

Neste sentido, explica Amauri Nascimento:

[...] é uma relação de complementaridade de acordo com a qual as leis infraconstitucionais trabalhistas completam o ordenamento jurídico em dois sentidos principais. Regulamentam as normas da Constituição e tratam de matérias não abrangidas no âmbito constitucional. Assim, as leis trabalhistas ordinárias guardam uma relação de acessoriedade com as normas constitucionais (2014, p. 304).

O constitucionalismo social na América latina expandiu-se a partir desse liame, exemplificado pelas promulgações das Constituições da Colômbia (1991), Paraguai (1992 e 2002) e Argentina (1994).

1.2 O direito do trabalho como garantia fundamental

No ordenamento jurídico brasileiro, os princípios fundamentais são os norteadores essenciais do operador do direito. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

Princípios e direitos fundamentais são conceitos que se relacionam, mas acabam por cumprir o mesmo fim, mais amplo nos princípios, uma vez que se destinam a presidir o ordenamento jurídico como um todo, estabelecendo as principais diretrizes que o devem regular, enquanto direitos fundamentais são direcionados para a pessoa e sua esfera subjetiva de proteção, da qual a ordem jurídica não se pode afastar [...] (2014, p. 343).

A legislação trabalhista, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas - (CLT) (Decreto Lei nº. 5.452 de 1943) preconiza em seu artigo 8º que:

[...] as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho [...].

Conforme leciona Marcelo Moura: “a supremacia da norma constitucional trabalhista limita a atuação dos contratantes, [...] além de servir de filtro para controle dos atos normativos que porventura contrariem os direitos previstos na Constituição” (2016, p. 75).

Desta forma, desde a promulgação da CLT, a positivação dos princípios fundamentais trabalhistas ocorreu de forma latente, nos limites do determinado no texto legal. Com a posterior instauração da Constituição Federal de 1988 – (CF/1988), mudanças no contexto social promoveram a aplicação significativa dos princípios fundamentais, tais como a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (artigo 1º da CF/1988), no contexto da lei trabalhista (ROMAR, 2018). O autor ainda menciona que, é desta forma, inegável que a base das normas trabalhistas será a dignidade da pessoa humana do trabalhador, além de observar os valores sociais do trabalho.

Outros princípios foram ao longo dos anos introduzidos no campo do Direito do Trabalho, conforme este se transmuta e desenvolve. Vale destacar os mais importantes: o princípio da proteção, princípio do não retrocesso social, princípio da norma mais favorável, princípio da continuidade da relação de emprego e princípio da inalterabilidade contratual lesiva (ROMAR, 2018).

1.3 Princípios balizadores do Direito do Trabalho

Princípios são, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

[...] princípios são normas jurídicas que atuam no ordenamento como as demais normas e com hierarquia superior, salvo quando pelo teor da sua proposição for impossível a sua aplicação ou quando a sua origem for meramente doutrinária de hipótese interpretativa(2014. p. 344).

Conforme entendimento de Carla Tereza Martins Romar (2018), os princípios que tutelam o direito do trabalho são ideias que fundamentam o entendimento dos legisladores, agindo de forma normativa, e também informam os interpretes da lei sobre como esta deve ser aplicada, norteando o mundo jurídico. Outras correntes abordam, ainda, o aspecto integrativo do princípio em conjunto com a norma, agindo de forma a suprir lacunas e omissões da lei. Desta forma, o princípio possui a função de orientar a interpretação do texto normativo pelo operador do direito (SARAIVA; SOUTO, 2018).

O jurista Américo Plá Rodriguez, 1975 (*apud* NASCIMENTO, 2014. p. 345), em sua obra *Los principios Del Derecho del Trabajo*, foi o primeiro a escalar a construção dos princípios do direito do trabalho no ordenamento jurídico. Preconiza que o princípio Protetor seria o maior, com a finalidade de proteger juridicamente o trabalhador, posto que este, em decorrência de sua posição econômica de dependência e subordinação em relação ao empregador, é a parte frágil do elo empregatício.

Os principais princípios justralhistas, segundo Plá Rodriguez, são o da dignidade da pessoa humana, o princípio do não retrocesso social e o princípio da proteção. Para o doutrinador uruguaio, o princípio protetor se subdivide em: *in dubio pro operário*, princípio da norma mais favorável e preservação da condição mais benéfica (NASCIMENTO, 2014).

1.3.1 O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana

A internalização dos direitos humanos pelo direito brasileiro se deu a partir da consagração pela Constituição Federal de 1988, por diversos liames, especialmente em seu artigo 1º, inciso IV, que reconheceu o valor social do trabalho como fundamento da República Brasileira (SOARES, 2016).

A Constituição Federal de 1988 é ressaltada como uma das cartas

magnas mais desenvolvidas no que tange aos direitos humanos e a dignidade humana. Por ser uma característica intrínseca e irrenunciável de todas as pessoas, constitui um elemento qualificador do ser humano (MARQUES, 2016).

A aproximação entre as esferas do direito do trabalho e dos direitos humanos se deve ao fato do caráter protecionista adotado pelo direito do trabalho ao longo de seu desenvolvimento como ciência, o que coincide com a proteção oferecida pelos direitos humanos e suas premissas.

1.3.2 O Princípio do não Retrocesso Social

O princípio do não retrocesso social é um princípio constitucional, de teor retrospectivo, tendo como finalidade a preservação de direitos já conquistados contra sua limitação ou supressão discricionária (FILETI, s/d, *online*).

Ademais, oriundo de imposição constitucional de abrangência dos direitos sociais fundamentais, da diminuição das desigualdades sociais e da construção de uma sociedade que valoriza a justiça social e a solidariedade, o princípio desenvolve a característica protecionista adotada pela Constituição de 1988, para: “[...]a máxima eficácia e efetividade das normas definidoras de direitos fundamentais, da segurança jurídica e da proteção da confiança, do valor social do trabalho e da valorização do trabalho humano”(FILETI, s/d, *online*).

Afinal, o princípio da dignidade humana é essencial para garantir ao ser humano os direitos básicos previstos na Constituição Federal de 1988. Além de ofertar ao meio social mais igualdade e oportunidades nas diversas camadas estratificadas da pirâmide social. Assim, percebe-se que o intuito deste princípio está moldado na cristalina e misericórdia justiça brasileira.

1.3.3 O Princípio da Proteção

No Direito do Trabalho, o princípio da proteção é um dos primeiros princípios a serem instituídos, originado da: “[...] necessidade de se fixar limites à exploração da mão de obra empregada, diante das linhas de produção em série pela

Revolução Industrial”, de acordo com Marcelo Moura (2016, p.105).

De acordo com Mauricio Godinho Delgado (2010, p. 40). Logo expressa: “[...] conhece-se também, pelos epítetos de princípio tutelar, princípio tuitivo, princípio protetivo ou ainda, tutelar-protetivo, protetivo-tutelar e dominações semelhantes”.

Complementando:

[...] o princípio da proteção do trabalhador, ou simplesmente princípio protetor, constitui a espinha dorsal do direito do trabalho. Trata-se de princípio basilar que orienta as relações jurídicas individuais de direito do trabalho, bem como a interpretação deste ramo do direito (MOURA, 2016. p. 105).

Este prisma protecionista tem como fundamento tutelar a parte mais fraca da relação contratual trabalhista e: “[...] visa assegurar uma igualdade jurídica entre os sujeitos da relação, permitindo que se atinja uma isonomia substancial e verdadeira entre eles” (ROMAR, 2018. p. 64).

Em síntese, é nítido que o princípio da proteção tem a finalidade de resguardar os direitos básicos e constitucionais previstos na legislação brasileira. À vista disso, nota-se que o intuito é garantir o acesso à Justiça e demais assistências previstas no direito sistemático brasileiro vigente. Afinal, é primordial acatar o contraditório e ampla defesa na jurisdição.

1.3.3.10 Princípio da Hipossuficiência

O direito do trabalho tem como princípio basilar a proteção do trabalhador, estabelecida pela premissa de que a parte economicamente mais fraca da relação contratual, no âmbito jurídico denominada parte hipossuficiente, é o trabalhador, posto que figura em posição de desvantagem quanto ao empregador (ROMAR, 2018, p. 38).

Neste sentido, entende Amauri: “[...] a proteção do hipossuficiente, assim considerado o economicamente frágil e que, por sua condição, deve ser amparado pelo Estado por meio das suas normas, de que resultam proposições jurídicas destinadas a esse objetivo maior” (2014, p. 199).

Portanto, este princípio busca garantir a parte desfavorecida economicamente, o acesso à justiça e assistência judiciária, com intuito de prevalecer a dignidade da pessoa humana abalada pelo dano causado. Também, exercer o contraditório e ampla defesa expresso nos ditames constitucionais, tão necessário no contemporâneo.

1.3.3.2 O Princípio da Norma mais favorável

Com o propósito de solucionar a questão social da aplicação do direito do trabalho no caso concreto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador é princípio de hierarquia que determinará, quando duas ou mais normas entrarem em conflito sobre o mesmo tipo de direito, qual será priorizada (NASCIMENTO, 2014, p. 344).

Pretendendo estender maior proteção ao trabalhador em face da insegurança jurídica de duas normas disporem sobre o mesmo direito, em casos concretos, conforme predileção de Carla Romar, que expressa: “[...] deve-se optar aquela que seja mais favorável ao trabalhador, ainda que não seja a que se encaixe nos critérios clássicos de hierarquia das normas” (2018, p. 66).

São três os critérios que baseiam a aferição da norma mais favorável em conflitos de casos concretos. A teoria do conglobamento estabelece que a aferição de estabelece após o confronto em bloco. A teoria da acumulação dispõe que se estimula a partir da seleção das previsões mais favoráveis ao trabalhador. E, por fim, a teoria do conglobamento orgânico preconiza que deve ser feita a aferição pelo confronto entre partes, das normas ou grupo de matérias (ROMAR, 2018).

A respeito do tema, Marcelo Moura estabelece: “[...] interpretação deste princípio se deve ter em conta a coletividade dos trabalhadores a quem a norma se aplica no caso concreto” (2016, p. 105).

Portanto, apesar de priorizar o direito do trabalhador em detrimento ao patronal, define-se que tal aplicação do princípio deve abarcar a todos os trabalhadores em situação semelhante à do caso concreto em análise. À vista disso, a pretensão é analisar necessariamente as discrepâncias existentes entre os atos

ilícitos à luz do trabalho intermitente como modalidade prejudicial aos direitos fundamentais trabalhistas. Mas também, os deveres e garantias constitucionais previstas na legislação brasileira vigente.

CAPÍTULO II – A TEORIA DOS PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

No presente capítulo será abordado sobre a teoria dos princípios fundamentais no processo trabalhista, apresentando os aspectos gerais, bem como a teoria da proporcionalidade trazida pelo jurista Robert Alexy. Será abordado ainda sobre a interpretação do direito do trabalho e sua aplicabilidade prática, apresentando o posicionamento dos tribunais.

2.1 Aspectos gerais

O direito é formado por regras e princípios. Princípio pode ser definido como aquilo que traz orientação para o que opera o direito em sua atividade interpretativa, sendo ainda um meio de integração das possíveis lacunas legais. Os princípios podem ser usados para trazer orientação ao legislador, sendo totalmente importante no meio jurídico. (JÚNIOR, 2017)

(...) os princípios jurídicos atuam tanto na origem formal quanto na interpretação, integração e aplicação do direito, circunstância que leva à conclusão de que há uma estreita relação entre os princípios e as fontes materiais do Direito, pois os primeiros derivam da natureza que o Direito ou cada um dos seus ramos possui (JÚNIOR, 2017, p. 99).

Deste modo, os princípios que são tratados no direito de forma geral são tidos como princípios gerais do direito. O artigo 8º da Consolidação das Leis Trabalhistas faz referência aos princípios que devem ser usados quando houver omissão pelas normas trabalhistas, usufruindo de função integrativa nestes casos.

De acordo com Gustavo Filipe Barbosa Garcia (2017), os princípios do direito do trabalho são próprios, aplicados e reconhecidos pela doutrina e jurisprudência, podendo citar como exemplo, os princípios da proteção, primazia da

realidade, irrenunciabilidade, continuidade da relação de emprego, entre outros. Ainda, existem os princípios trazidos pela Constituição Federal de 1988, chamados de princípios constitucionais do trabalho, os quais são a base para a regulação da matéria trabalhista.

Os princípios nos dias atuais se encontram no mesmo patamar das normas jurídicas, trazendo o respaldo de direitos e obrigações. Neste sentido, Celso Antônio Bandeira de Mello aduz:

Princípio é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência, exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo. Violar um princípio é muito mais grave que transgredir uma norma qualquer. A desatenção ao princípio implica ofensa não apenas a um específico mandamento obrigatório, mas a todo o sistema de comandos. É a mais grave forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade, conforme o escalão do princípio atingido, porque representa insurgência contra o sistema, subversão de seus valores fundamentais, contumélia irremissível a seu arcabouço lógico e corrosão de sua estrutura mestra (1993, p. 408-409).

Neste diapasão, de acordo com Maurício Godinho Delgado (2017), o princípio é formado na concepção de cada pessoa e nos grupos sociais, sendo posteriormente formadas e direcionadas a crer ou não na realidade e com a possibilidade de até mesmo recriar tal realidade. Os princípios jurídicos não passam de sínteses conceituais, estando submetidos a um método de superação, informando a compreensão do fenômeno jurídico.

Ainda, segundo o autor:

(...) os princípios especiais do Direito Individual do Trabalho (ou Direito do Trabalho) são diversos, alcançando mais de uma dezena de proposições. À medida que o ramo juslaboral desenvolve-se (e já são mais de 150 anos de evolução no mundo ocidental), novos princípios são inferidos do conjunto sistemático de sua cultura, regras e institutos peculiares (DELGADO, 2017, p. 212).

Diante disto, cabe apresentar alguns princípios basilares do Direito do Trabalho, começando pelo princípio da proteção. Este é consubstanciado na norma, sendo a essência do Direito do Trabalho. Seu objetivo principal é coibir as indiferenças, impedindo o retrocesso das leis trabalhistas. Visa ainda proibir a exploração do capital diante do trabalho humano, fazendo com que se tenha

melhores condições aos trabalhadores, proporcionando-os status social e cidadania compatíveis.

Diante do pensamento de Maurício Godinho Delgado, “ (...) este princípio que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia — o obreiro —, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho”. (2017, p. 213)

O princípio da proteção pode ser chamado ainda de tuitivo, devido a precisão de proteger o empregado do comando abusivo do empregador. Caso haja dúvidas quanto ao princípio a ser aplicado, deve-se observar o que será considerado mais benéfico ao empregado, aplicando-se o *in dubio pro operario*. (MOURA, 2016)

No princípio da norma mais favorável, é imposto que o operador do direito do trabalho deverá optar pela norma mais favorável ao trabalhador, de acordo com três oportunidades: o momento da criação da regra; o confronto de regras e; o seu contexto de interpretação. “Pelo princípio da aplicação da regra mais favorável, deve ser utilizada, no caso concreto, a norma que atribua direitos mais vantajosos para o empregado. Dessa forma, se uma norma de grau inferior contiver dispositivo que atribua direitos em maior intensidade para o empregado, esta vai ter preferência sobre aquela de grau superior que não tenha oferecido maiores vantagens ao trabalhador. Se a atual Constituição Federal prevê que a hora extraordinária será acrescida de um percentual equivalente a 50% sobre a hora normal e a lei ordinária ou mesmo uma convenção coletiva de trabalho eleva esse percentual para 100%, a preferência será desta última norma” (JÚNIOR, 2017, p. 102).

Vale dizer que o princípio da norma mais favorável não é absoluto, ou seja, não será aplicável quando se tem normas de ordem pública ou de cunho proibitivo. É preciso que se faça a análise de cada caso concreto para que veja se é possível a aplicação do princípio da norma mais benéfica.

O princípio da primazia da realidade sobre a forma veio para preponderar a realidade fática, fazendo uma análise minuciosa dos documentos, relacionando-os

aos fatos. referido princípio é utilizado para que não se mascarem os fatos, como por exemplo, sobre a questão do vínculo de emprego. (RESENDE, 2015)

2.1.1 A Teoria da Proporcionalidade à luz dos estudos do Jurista Robert Alexy

Alexy faz inúmeras críticas em sua teoria, a respeito da racionalidade. Porém o seu pensamento não é de tudo conclusivo a fim de firmar que o sopesamento não seja um procedimento racional. Segundo o autor, existem duas formas de sopesamento: o decisionista e o racional. Em ambos tem-se o resultado de um enunciado de precedência que apontará os resultados do caso, em relação à um princípio precedente a outro. A divergência entre eles se dá no meio utilizado para se chegar até o enunciado de precedência. (ALEXY, 2006)

No primeiro tópico, a precedência seria dada de forma intuitiva, movimentada por concepções já formadas e por valores subjetivos do magistrado. Com isso não se pode alegar sobre sopesamento correto ou racional. Este é considerado racional quando o enunciado de precedência é fundamentado de forma racional. Tem-se como base a Corte Constitucional Federal Alemã, pois ela assegura a racionalidade da ponderação, justificando dessa forma a decisão judicial. (ALEXY, 2006)

Robert Alexy aduz que o princípio da proporcionalidade é dividido em outros três subprincípios, quais sejam, adequação, necessidade e ponderação. A adequação aduz sobre a forma idônea de a atingir os fins de inspiração. O subprincípio da necessidade impõe que seja aplicado o que for mais eficaz e menos oneroso. O subprincípio da ponderação, ou também chamado de princípio da proporcionalidade em sentido estrito, é o momento final do sopesamento, “uma vez eleito o meio adequado e necessário para a promoção do fim almejado, far-se-á o sopesamento considerando a lei da ponderação: quanto maior for o grau de afetação de um princípio, maior deve ser a importância da satisfação do outro. Nela está expressa a ideia de otimização que Alexy atribui aos princípios”. (SARMENTO, 2003, p.89)

Quando se está no momento do subprincípio da ponderação é necessário fazer uma análise do custo-benefício da norma aplicada. Pode-se aplicar como

exemplo a balança. De um lado estarão os interesses protegidos e do outro lado os interesses sacrificados. Caso ela penda para os interesses assegurados, será constitucional, caso contrário, será inconstitucional. (SARMENTO, 2003)

Esta tarefa envolverá certa dose de subjetivismo, razão pela qual se recomenda ao juiz uma especial prudência no exercício do controle de constitucionalidade fundado nesse subprincípio. (SARMENTO, 2003, p. 90)

Quando se chega no final do exame de proporcionalidade é importante analisar se ocorreu o fim desejado, sua onerosidade – que deverá ser a menor possível – e se o custo-benefício é justificado.

2.2 Interpretação do Direito do Trabalho e aplicabilidade prática

Antes de entrar na interpretação do direito do trabalho é importante discorrer sobre o que é a interpretação. Interpretar uma norma jurídica nada mais é do que buscar a veracidade de seu sentido e alcance. Não deve ser confundida a interpretação com a hermenêutica, pois esta é a ciência do direito que trata sobre as teorias, princípios e formas de interpretação das normas. Assim, deve-se enxergar a vontade da lei.

Toda interpretação pode suscitar inúmeras discussões e também divergências, não só porque o intérprete sempre inicia a sua avaliação, como corretamente ensina Arthur Kaufmann, em *Filosofia do direito*, fiel à assertiva de que todo compreender começa com uma pré-compreensão condicionada a todo tipo de influência, sociológica, ideológica, jurídica e, até mesmo, de conveniência, como, também porque difícil é, para o intérprete, situar-se num ponto objetivo distante da sua subjetividade, capaz de permitir uma visão o quanto possível isenta dos fatores pessoais no seu ato de interpretar. (NASCIMENTO, 2011, p.487)

Várias foram as correntes doutrinárias criadas na antiguidade para estudar essa interpretação, sendo três as mais conhecidas: Escola Exegética, Escola Histórica e Escola do Direito Livre. A Escola Exegética expõe que o direito é servo da lei, sendo que seu culto é a letra da lei. Referida escola não faz referência ao direito do trabalho, tendo em vista que ambos possuem contextos diferentes. (NASCIMENTO, 2011)

Na Escola História seus fundamentos são encontrados na exposição de Savigny, onde “surge da consciência do povo (*Volksgeist*), desenvolve-se com o

povo e modifica-se quando este perde a sua individualidade, encontrando, portanto, a sua expressão inconsciente por meio do costume e não da lei. Sendo o costume superior à lei, a vontade do legislador, por consequência, é substituída pela vontade do povo, a qual deve ser atendida pelo intérprete”. (NASCIMENTO, 2011, p.489).

Deste modo, o direito como um todo e o direito do trabalho se encaixam na Escola Histórica, tendo em vista que produtos culturais e históricos e se conectam ao seu contexto.

A Escola do Direito Livre traz ensinamentos de que a lei só serve para o agora e não para o depois:

[...] sendo a interpretação um problema metajurídico e não contendo a lei todos os comandos necessários para abranger todos os fatos que ocorrem na vida concreta, a sentença é, também, um ato criativo, de justa distribuição do direito. A lei só pode governar para o presente e não para o futuro. Sua interpretação é uma constante adaptação da norma às contingências. NASCIMENTO (2011, p.490)

Desta forma o ordenamento jurídico deverá estar diretamente ligado ao Estado, porém possuir liberdade de constituir suas convicções. Em relação à aplicabilidade do direito ao caso concreto, é necessário que se prevaleça a ideia de Direito enquanto visto como Justiça, possibilitando que o magistrado haja conforme a ciência jurídica, mas também conforme seu entendimento pessoal. (FILHO, 2003)

2.2.1 Interpretação do Direito do Trabalho

Foram estabelecidos pelo operador do direito métodos de interpretação do direito, a fim de que se alcance a finalidade da norma. Podem-se citar 09 (nove) métodos: gramatical ou literal; lógica; teleológica ou finalística; sistemática; extensiva ou ampliativa; restritiva ou limitativa; histórica; autêntica e; sociológica.

Na interpretação gramatical tem-se que observar o texto da lei, analisando-se o texto e a extensão das palavras empregadas nela. A interpretação lógica é analisada a norma jurídica de acordo com o bom senso, analisando-se ainda a coerência em sua disposição. Na interpretação teleológica tem-se que o dispositivo legal será dado conforme a finalidade estipulada pelo legislador. A

interpretação sistemática aduz que o dispositivo legal será analisado conforme o sistema em que se encontra, considerando-se o todo. Na interpretação extensiva, se tem um sentido mais amplo de interpretação da norma do que ela teria em qualquer outro. Na restritiva, tem-se que a norma é limitada, é restrito o sentido da norma. (MARTINS, 2011)

Na interpretação histórica, “há necessidade de se analisar, na evolução histórica dos fatos, o pensamento do legislador não só à época da edição da lei, mas também de acordo com a sua exposição de motivos, mensagens, emendas, as discussões parlamentares etc. O Direito, portanto, é uma forma de adaptação do meio em que vivemos em função da evolução natural das coisas”. (MARTINS, 2011, p.46).

A interpretação autêntica deverá ser feita pelo responsável por editar a norma, declarando seu sentido, através de outra norma jurídica. E, por fim, na interpretação sociológica observa-se a necessidade da lei em relação à sociedade e em sua aplicação. (MARTINS, 2011)

Ainda de acordo com Sérgio Pinto Martins (2011, p.47), no que tange ao Direito do Trabalho “não há apenas uma única interpretação que pode ser feita, mas devem-se seguir os métodos de interpretação mencionados [...]. Muitas vezes, a interpretação literal do preceito legal, ou a interpretação sistemática (ao se analisar o sistema no qual está inserida a lei, em seu conjunto), é que dará a melhor solução ao caso que se pretenda resolver”.

Vale dizer que como as normas trabalhistas gerais são antigas, por várias das vezes a interpretação mais usada é a histórico-evolutiva. Porém, quando se interpretam as normas trabalhistas, é necessário que se observe o princípio *in dubio pro misero* e o da norma mais favorável, pois é a essência principal da justiça do trabalho. (MARTINS, 2011)

É preciso observar ainda o art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que dispõe que “nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público”, está em conformidade com o comando constitucional contido

no *caput* do art. 7º da Constituição Federal de 1988. Assim, deve-se mencionar que a norma contida no art. 620 da Consolidação das Leis do Trabalho, estabelecem a aplicação da norma mais favorável em caso de conflito de normas coletivas, ou seja, quando para um funcionário existirem duas normas aplicáveis ao mesmo tempo. (NASCIMENTO, 2011)

2.2.2 Posicionamento dos Tribunais.

Como hoje em dia tem-se uma imposição das normas serem cumpridas severamente, os Tribunais tem dado mais força à aplicação dos princípios fundamentais que dirimem conflitos individuais na justiça laboral. De início, pode-se citar o julgado do Relator Luiz Eduardo Gunther:

EMENTA: TRT-PR-18-03-2011 PENHORA - BEM ÚTIL À ATIVIDADE DA EXECUTADA - PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR - Em que pese seja o bem da agravada útil ao exercício da atividade empresarial, não se pode negar o direito do exequente de auferir o mínimo necessário ao seu sustento, ainda mais quando a executada não terá sua sobrevivência afetada com a penhora do bem referido, sendo-lhe possibilitada, inclusive, a substituição do bem constricto por dinheiro antes da arrematação ou da adjudicação (art. 668 do CPC).(TRT-9 17932007322901 PR 1793-2007-322-9-0-1, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, Data de Publicação: 18/03/2011)

No presente caso, observa-se o princípio da proteção, visto que o nobre julgador observou que seria necessário resguardar a efetividade dos direitos trabalhistas do agravante. Neste sentido, Maurício Godinho Delgado aduz: “O princípio tutelar influi em todos os segmentos do Direito Individual do Trabalho, influenciando na própria perspectiva desse ramo ao construir-se, desenvolver-se e atuar como direito. Efetivamente, há ampla predominância nesse ramo jurídico especializado de regras essencialmente protetivas, tutelares da vontade e interesses obreiros; seus princípios são fundamentalmente favoráveis ao trabalhador; suas presunções são elaboradas em vista do alcance da mesma vantagem jurídica retificadora da diferenciação social prática. Na verdade, pode-se afirmar que sem a ideia protetivo-retificadora, o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente.” (2011, p. 98)

Pode-se citar ainda um julgado em que há colisão dos princípios constitucionais, os quais envolvam a proteção e a dignidade da pessoa humana, em

que o Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região reuniu os interesses, fazendo-se uma justa decisão:

HIPOSSUFICIÊNCIA DE AMBAS AS PARTES. COLISÃO ENTRE OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA APLICÁVEL AO EMPREGADOR. É certo que o Direito do Trabalho consagra, como corolário do princípio da proteção, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas (arts. 9º e 444 da CLT), segundo o qual o trabalhador não pode lançar mão de seus direitos trabalhistas seja por ato unilateral (renúncia) ou bilateral, sob pena de nulidade do ato, a teor do art. 9º da CLT. Todavia, a hipótese dos autos traz peculiaridades, as quais atraem uma interpretação mais consentânea com o contexto social em que estão inseridas as partes do presente litígio. Noutras palavras, verifica-se, nos autos, um conflito de interesses igualmente protegidos pela Constituição Federal de 1988, pois se observa o contraponto entre o princípio da proteção dirigido ao reclamante e o princípio da dignidade da pessoa humana que alcança também o proprietário do reclamado, porquanto deflui-se dos autos que este se encontra em situação de dependência econômica similar ao do seu ex-empregado. Assim, havendo acordo extrajudicial entre as partes para quitação dos créditos trabalhistas, reconhece-se a validade do ajuste, posto que não há como se onerar o empregador além do que foi avençado, sob pena de ofensa ao princípio da dignidade da pessoa humana, dada a condição de fragilidade sócio-econômica ostentada por ambas as partes. Recurso ordinário improvido. (TRT-19 - RECORD: 1248200600219000 AL 01248.2006.002.19.00-0, Relator: Vanda Lustosa, Data de Publicação: 18/11/2008).

Em conformidade com o princípio da proteção está o princípio da primazia da realidade, o qual amplia a noção do operador do direito, atentando-se à intenção dos agentes do que à formalidade através da exposição da vontade. Neste sentido:

SALÁRIO CONTRATUAL. PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE. Havendo prova nos autos de que o salário efetivamente recebido pelo trabalhador é diverso daquele anotado em CTPS, está perfeitamente correta a sentença que reconheceu o verdadeiro salário contratual, por força do princípio da primazia da realidade. [...] (TRT-14 - RO: 164 RO 0000164, Relator: JUIZA FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS, Data de Julgamento: 04/08/2011, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.145, de 05/08/2011).

No caso em tela é possível perceber que o salário do empregado anotado na Carteira de Trabalho estava em desconformidade com o valor realmente recebido por ele, o que foi observado na instrução do feito, tendo o magistrado agido corretamente, aplicando o princípio da primazia da realidade, reconhecendo o valor

apresentado nos autos.

Outro exemplo que pode ser dado é o do princípio da irrenunciabilidade, ou seja, o empregado não deverá esquivar-se das vantagens e proteções que lhe são assegurados por lei. Neste sentido, o relator Volia Bonfim Cassar e Antônio Marques Cavalcante Filho, expuseram que ao assinar um acordo em que o empregado não necessita das eventuais diferenças de multa fundiária, implica em renúncia de direitos, não podendo tal acordo ter eficácia pretendida pelo empregador. Por mais que ambas as partes manifestem pelo acordo, o juízo deverá analisar as cláusulas ali expostas a fim de que não se configure a renúncia de direitos, veja-se:

ACORDO EXTRAJUDICIAL EFICÁCIA. PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DE DIREITOS. Acordo extrajudicial firmado pelo trabalhador, no qual se estipula a quitação quanto a eventuais diferenças de multa fundiária, implica em renúncia de direito, daí não se poder atribuir à referida avença a eficácia plena pretendida pelo empregador, tal somente se admitindo em sede de conciliação, que daquele se distingue em se aperfeiçoando com a intermediação e a chancela judiciais.(TRT-7 - RO: 896000720085070010 CE 0089600-0720085070010, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 10/08/2009, TURMA 1, Data de Publicação: 08/09/2009 DEJT)

HOMOLOGAÇÃO DE ACORDO EM EXECUÇÃO. FACULDADE DO JUIZ. OBSERVÂNCIA DO PRINCÍPIO DA IRRENUNCIABILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS. A homologação do acordo entabulado extrajudicialmente pelas partes é uma faculdade do juízo, que deve sopesar os interesses existentes no caso. Em se tratando de processo na fase de execução, em que já há homologação, é importante confrontar o valor ofertado com aquele devido, de modo a prevalecer o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. (TRT-1 - AGVPET: 472006820075010401 RJ, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 12/11/2012, Segunda Turma, Data de: 2012-11-27)

Deste modo, verificam-se nos julgados apresentados que os princípios fundamentais foram impostos a fim de solucionar as controvérsias apresentadas à decisão do judiciário, os quais foram suficientes para a solução dos litígios e colocaram fim nas demandas pretendidas.

CAPÍTULO III - O TRABALHO INTERMITENTE E O CONFLITO TRAZIDO PELO JULGADO DO TST

No presente capítulo será tratado sobre o trabalho intermitente e o conflito trazido pelo julgado do Tribunal Superior do Trabalho. Primeiramente será abordado sobre o trabalho intermitente na Lei nº 13.467 de 2017 e por fim será abordada a fundamentação jurídica e os princípios trazidos pelo julgado do Tribunal Superior do Trabalho.

3.1 O Trabalho intermitente na Lei nº 13.467/2017

Com a reforma trabalhista, trazida pela Lei nº 13.467 em 2017, houve várias mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho, dentre elas a criação do contrato de trabalho intermitente. Referido contrato possibilita que a prestação de serviços seja de forma intercalada entre os períodos de trabalho e inatividade. Ocorre que mudança trazida pela reforma trabalhista fez com que fosse gerada uma certa insegurança jurídica, afetando diretamente o direito do trabalhador e a disciplina jurídica da Consolidação das Leis do Trabalho. Com isso, pode-se dizer que a criação do contrato de trabalho intermitente gerou vários conflitos e prejuízos trazidos para aqueles que trabalham nesta modalidade de contrato de trabalho (CORREIA; MIESSA, 2018).

Antes da Reforma Trabalhista, a jornada de trabalho variável ou móvel era assunto de discussão para a jurisprudência, no que diz respeito a estabelecer uma jornada organizada de trabalho e ser devidamente pago somente pelas horas trabalhadas efetivamente. Corroborando com o tema, o Tribunal Superior do Trabalho considerava válida a jornada de trabalho móvel, já em 2015, garantindo desta forma, o salário equivalente a quantidade de horas trabalhadas:

Orientação Jurisprudencial nº 358, I, da SDI-I do TST: Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado (BRASIL, 2015 *online*).

Com a adição do contrato intermitente na Consolidação das Leis do Trabalho, ficou possibilitada a prestação de serviços sem a necessidade de continuidade, alternando entre períodos de labor e inativos. O trabalho intermitente abalou as estruturas do Direito Trabalhista, pois possui um regime jurídico próprio e estranho à norma trabalhista brasileira (CASSAR, 2017).

Conforme o artigo 442 da Consolidação das Leis do Trabalho, contrato individual de trabalho é aquele que corresponde à relação de trabalho, podendo ser firmado escrita ou verbalmente, por tempo determinado ou indeterminado. Pode ser definido ainda como o acordo de vontades entre o contratante e o contratado, onde o empregado deverá prestar serviços a outrem (pessoa física ou jurídica) e receberá pagamento salarial por isso (BRASIL, 1943).

A Lei nº 13.467/2017 modificou disposições do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho, ao acrescentar o contrato de trabalho intermitente, *in verbis*:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 1º - Considera-se como de prazo determinado o contrato de trabalho cuja vigência dependa de termo prefixado ou da execução de serviços especificados ou ainda da realização de certo acontecimento suscetível de previsão aproximada. § 2º - O contrato por prazo determinado só será válido em se tratando: a) de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo; b) de atividades empresariais de caráter transitório; c) de contrato de experiência. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017, *online*).

Por mais que o contrato intermitente seja um contrato que não tenha um prazo estipulado, ou seja, indeterminado, ele possibilita que o empregado trabalhe

por horas, dias ou meses, intercalando com momentos de inatividade, necessariamente, ficando parecido com o contrato determinado.

Referido contrato, como foi dito, possibilita que a jornada de trabalho seja realizada por tempo indeterminado, seja por horas, dias ou meses, devendo o empregado receber apenas pelo momento que estava sob o trabalho. Assim, o empregado será chamado apenas se houver necessidade por parte da empresa ou do contratante, a fim de que labore em uma jornada que poderá ser divergente da anterior.

O contrato intermitente é aplicável a toda e qualquer atividade, independentemente do serviço a ser prestado. Assim, o contrato não está diretamente ligado à intermitência e poderá ser utilizado em qualquer emprego, possibilitando que a forma de emprego pretendida seja substituída por contrato intermitente.

Após a reforma trabalhista, o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, traz a regulamentação do contrato intermitente, veja-se:

Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente deve ser celebrado por escrito e deve conter especificamente o valor da hora de trabalho, que não pode ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função em contrato intermitente ou não. § 1º O empregador convocará, por qualquer meio de comunicação eficaz, para a prestação de serviços, informando qual será a jornada, com, pelo menos, três dias corridos de antecedência. § 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa. § 3º A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente. § 4º Aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir, sem justo motivo, pagará à outra parte, no prazo de trinta dias, multa de 50% (cinquenta por cento) da remuneração que seria devida, permitida a compensação em igual prazo. § 5º O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes. § 6º Ao final de cada período de prestação de serviço, o empregado receberá o pagamento imediato das seguintes parcelas: I - remuneração; II - férias proporcionais com acréscimo de um terço; III - décimo terceiro salário proporcional; IV - repouso semanal remunerado; e V - adicionais legais. § 7º O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo. §

8º O empregador efetuará o recolhimento da contribuição previdenciária e o depósito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, na forma da lei, com base nos valores pagos no período mensal e fornecerá ao empregado comprovante do cumprimento dessas obrigações. § 9º A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviços pelo mesmo empregador. (BRASIL, 1943, *online*).

No contrato intermitente ficará estabelecido que o valor a ser pago pela hora de serviço prestada não poderá, jamais, ser inferior ao valor horário do salário mínimo ou ao daqueles que prestam serviço no mesmo local, celebrando-o por escrito. Se o contrato for feito de forma tácita, não será configurado como intermitente, ou seja, estará sujeito à regra geral da Consolidação das Leis do Trabalho (SOUTO MAIOR, 2017).

Ainda conforme o artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho, está previsto que a convocação realizada pelo contratante/empregador, deverá ser realizada, no mínimo com 03 (três) dias de antecedência, devendo o empregado/contratado manifestar sua posição em até 01 (um) dia útil antes do início do serviço. Caso não comunique sua decisão no prazo estipulado, a proposta de trabalho será considerada recusada.

Caso a oferta de trabalho seja aceita e uma das partes vier a descumprir o que está disposto no contrato, a parte faltante deverá indenizar a outra, em 30 (trinta) dias, em 50% (cinquenta por cento) da remuneração disposta em contrato, sendo permitida a compensação em igual prazo. Lembrando que o período de inatividade do empregado não poderá ser considerado como tempo disposição do empregador. O pagamento dos serviços prestados deverá ser feito de imediato, quando finalizar cada período de prestação do serviço, respeitando a periodicidade máxima de um mês (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017).

Ainda, o parágrafo 3º do artigo 443 da Consolidação das Leis do Trabalho aduz da seguinte forma:

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente. § 3º Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é

contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria. (BRASIL, 2017, *online*)

Diante do exposto, é possível compreender que o contrato de trabalho intermitente é aquele que não possui o trabalho de forma contínua, intercalando entre serviços prestados e inatividade.

Pode-se citar dois exemplos onde o contrato de trabalho intermitente não se aplica, sendo eles aos aeronautas e aos empregados domésticos. Estes não estão submetidos ao referido contrato, pois a Lei Complementar nº 150/2015 estabelece que o serviço deverá ser prestado por um período superior a 02 (dois) dias por semana. Sendo assim, a regulamentação dos empregados domésticos é própria, sendo incompatível a aplicação do contrato intermitente (FURTADO, 2017).

Veja-se o julgado:

RECURSO DA RECLAMANTE. VÍNCULO DE EMPREGO. ARTIGOS 2º e 3º da CLT. CONFIGURAÇÃO. Deve-se considerar que "a natureza não eventual da prestação de serviços", trazida no artigo 3º da CLT para a definição do "empregado" é nota própria à relação de emprego tradicional, nos modelos de contrato por prazo indeterminado e determinado. Não agride, portanto, à conceituação da relação de emprego a continuidade intercalada com a ausência de prestação de serviço, como ocorre, por exemplo, no contrato intermitente, o qual tem natureza indeterminada no tempo. E isto porque esse trabalho não é eventual. Na hipótese, a prestação de serviços da Reclamante na função de faxineira, de forma continuada, conquanto não absoluta, duas vezes por semana, em dias e horários certos, durante mais de 06 (seis) meses, configura inequivocamente o contrato de emprego na forma estabelecida no art. 3º da CLT. Recurso da Obreira, provido, no aspecto. Processo: RO - 0000017-81.2017.5.06.0411, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 17/08/2017 (BRASIL, 2017, *online*).

Outra situação em que não se pode encontrar o contrato intermitente é em relação ao servidor público. Não existe lei que permita a utilização de contrato intermitente para o serviço público e sua estrutura não comporta referido contrato:

Quanto ao trabalho intermitente é exatamente a mesma coisa, valendo acrescentar a inconsistência da regulação trazida na Lei n. 13.467/17, quando diz que em qualquer atividade e para não

importa qual serviço pode-se firmarem contratos intermitentes. Ora, se o primado é o da relação de emprego, para atender ao postulado da melhoria da condição social dos trabalhadores e favorecer o desenvolvimento econômico socialmente sustentável, não é possível conceber que a intermitência seja posta em paralelo com a relação de emprego pleno, pois isso apenas incentiva uma concorrência fratricida entre os empregadores, favorecendo os que meramente almejam uma redução de custos, destruindo toda possibilidade de organização do modelo. (SOUTO MAIOR, 2017, *online*).

Com a implementação do contrato intermitente, a lei para o trabalhador teve um retrocesso. São atacadas duas garantias fundamentais de todo trabalhador, que são a duração da jornada de trabalho e o salário do empregado. Merece destaque que é assegurado ao empregado auferir remuneração variável, porém nunca inferior ao salário mínimo legal, ou seja, o salário em vigência no país durante o contrato, conforme disposto na Consolidação das Leis do Trabalho e Constituição Federal (DELGADO; DELGADO; 2017).

Outro ponto diferente trazido pela implementação do contrato intermitente é em relação às verbas devidas pelo serviço. Como não é possível saber exatamente quando será feita outra convocação para o trabalho, a lei obriga o empregador a efetuar o pagamento das verbas juntamente com o acerto de cada período trabalhado de forma intermitente, conforme o parágrafo 7º do artigo 452-A da Consolidação das Leis do Trabalho. Deste modo, o pagamento das verbas deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês seguinte – caso o pagamento seja mensal – bem como, no final de cada dia, semana ou quinzena trabalhada. Deverá ser pago além do salário constado em contrato, o repouso semanal, as férias proporcionais com o terço constitucional, o 13º salário e os adicionais cabíveis, como por exemplo, o adicional noturno, de insalubridade, periculosidade, de transferência, entre outros (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017).

Em se tratando de férias e 13º proporcionais, pode-se ter as seguintes soluções:

a) apura-se a fração de 1/12 quando realizados serviços em período no mês, incluído o repouso semanal remunerado, por mais de 14 dias, aplicando analogicamente o disposto nos arts. 146, parágrafo único, da CLT e 1º, parágrafo 2º, da Lei nº 4.090/1962; b) apura-se a fração de 1/360 por cada dia trabalhado no mês, aplicando analogicamente o disposto no art. 14-A, parágrafo 9º, da Lei nº 5.889/1973, por regular, no âmbito rural, contrato similar ao

intermitente; c) apura-se a fração de 1/12 a cada mês em que haja prestação de serviços, independentemente da sua duração em horas ou dias (SOUZA JÚNIOR; SOUZA; MARANHÃO; AZEVEDO NETO, 2017, p. 181).

Diante das soluções apresentadas é válido dizer que a terceira opção é a mais favorável ao empregado, respeitando assim o princípio fundamental da interpretação da norma mais favorável, disposto no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.2 Fundamentação jurídica e princípios que norteiam o julgado do TST

Como relatado anteriormente, o contrato de trabalho intermitente é novo no ordenamento jurídico brasileiro. Ele traz os direitos básicos do empregado e mais segurança jurídica ao empregador. Ainda é motivo de críticas pela corrente refratária à modernização das leis trabalhistas. Com isso a confiança do empregador em utilizar o contrato intermitente é quebrada, principalmente quando diz respeito às ações judiciais. O primeiro julgado acerca do tema foi o Recurso de Revista interposto diante do Tribunal Superior do Trabalho, sob o nº 10454-06.2018.5.03.0097.

No processo mencionado, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, em Minas Gerais, decretou a anulação de um contrato de trabalho intermitente, tendo em vista ter entendido que era modalidade de caráter excepcional. Diante disto, o Tribunal Superior do Trabalho reformou a sentença, confirmando que a modalidade de trabalho em contrato intermitente é válida para qualquer função, sendo que a decisão de primeiro grau estaria desrespeitando o princípio da legalidade, trazido no artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal de 1988.

Assim, segue o julgado proferido:

RECURSO DE REVISTA – RITO SUMARÍSSIMO – TRABALHO INTERMITENTE – MATÉRIA NOVA – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA – VIOLAÇÃO DO ART. 5º, II, DA CF – DESRESPEITO PATENTE À LEI 13.467/17, QUE INTRODUZIU OS ARTS. 443, § 3º, E 452-A NA CLT. 1. Constitui matéria nova no âmbito deste Tribunal, a ensejar o conhecimento de recurso de revista com base em sua transcendência jurídica (CLT, art. 896-A, § 1º, IV), aquela concernente ao regramento do trabalho intermitente, introduzido em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17. 2. Discutida a matéria em recurso oriundo de processo submetido ao rito sumaríssimo, apenas por violação direta de dispositivo constitucional se pode conhecer do apelo, nos termos do § 9º do art. 896 da CLT. 3. É pacífica a jurisprudência do TST no sentido de que, excepcionalmente, pode-se conhecer de recurso de revista em rito

sumaríssimo por violação ao princípio da legalidade insculpido no art. 5º, II, da CF, como forma de controle jurisdicional das decisões dos TRTs que deixarem flagrantemente de aplicar dispositivo legal que rege a matéria em debate (Precedentes de todas as Turmas, em variadas questões). 4. In casu, o 3º Regional reformou a sentença, que havia julgado improcedente a reclamatória, por entender que o trabalho intermitente “deve ser feito somente em caráter excepcional, ante a precarização dos direitos do trabalhador, e para atender demanda intermitente em pequenas empresas” e que “não é cabível ainda a utilização de contrato intermitente para atender posto de trabalho efetivo dentro da empresa”. 5. Pelo prisma da doutrina pátria, excessos exegéticos assomam tanto nas fileiras dos que pretendem restringir o âmbito de aplicação da nova modalidade contratual, como nas dos que defendem sua generalização e maior flexibilidade, indo mais além do que a própria lei prevê. 6. Numa hermenêutica estrita, levando em conta a literalidade dos arts. 443, § 3º, e 452-A da CLT, que introduziram a normatização do trabalho intermitente no Brasil, tem-se como “intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses, independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria” (§ 3º). Ou seja, não se limita a determinadas atividades ou empresas, nem a casos excepcionais. Ademais, fala-se em valor horário do salário mínimo ou daquele pago a empregados contratados sob modalidade distinta de contratação (CLT, art. 452-A). 7. Contrastando a decisão regional com os comandos legais supracitados, não poderia ser mais patente o desrespeito ao princípio da legalidade. O 3º Regional, refratário, como se percebe, à reforma trabalhista, cria mais parâmetros e limitações do que aqueles impostos pelo legislador ao trabalho intermitente, malferindo o princípio da legalidade, erigido pelo art. 5º, II, da CF como baluarte da segurança jurídica. 8. Ora, a introdução de regramento para o trabalho intermitente em nosso ordenamento jurídico deveu-se à necessidade de se conferir direitos básicos a uma infinidade de trabalhadores que se encontravam na informalidade (quase 50% da força de trabalho do país), vivendo de “bicos”, sem carteira assinada e sem garantia de direitos trabalhistas fundamentais. Trata-se de uma das novas modalidades contratuais existentes no mundo, flexibilizando a forma de contratação e remuneração, de modo a combater o desemprego. Não gera precarização, mas segurança jurídica a trabalhadores e empregadores, com regras claras, que estimulam a criação de novos postos de trabalho. 9. Nesses termos, é de se acolher o apelo patronal, para restabelecer a sentença de improcedência da reclamatória trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido (BRASIL, 2019, *online*).

Ao analisar o presente julgado, observa-se que ocorreu algo relacionado às exceções do Processo do Trabalho: o Recurso de Revista no rito sumaríssimo. Isto ocorre devido ao objeto do recurso ser a violação à um princípio constitucional, tendo em vista que, com a reforma trabalhista, o contrato de trabalho intermitente passou a ganhar mais espaço no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

No mesmo sentido, foi usada no julgado do recurso de revista, a manifestação de João Vicente Rothfuchs, que aborda sobre o contrato de trabalho intermitente, aduzindo que é algo necessário, visando regulamentar e proteger espécie de trabalho que não estava assegurada em lei ainda, veja-se:

O contrato de trabalho intermitente é algo absolutamente necessário para regulamentar e proteger uma espécie de relação de trabalho que hoje está fora do âmbito protetivo do direito laboral. Trabalho intermitente já existe, é uma realidade inquestionável, e para enxergá-lo basta almoçar em um restaurante em um domingo. Provavelmente o garçom que irá servir a mesa será um denominado “extra”, que nada mais é do que um trabalhador intermitente contratado como autônomo e, com isso, sem qualquer tipo de direito trabalhista (2018, p. 157).

E continua a aduzir que, referido contrato de trabalho estabelece pelo menos alguma proteção para o empregado, porque, caso esteja sempre nesta modalidade de contrato e não seja contratado permanentemente, será apenas um empregado ordinário. Veja-se:

A regulamentação desse tipo de trabalho vem para estabelecer o mínimo de proteção para esse trabalhador, já que, no exemplo acima, ele jamais será contratado como um empregado ordinário por um restaurante que precisa de seus serviços apenas em duas refeições do final de semana. Embora o Direito do Trabalho não deva se curvar aos ditames do “mercado”, não pode simplesmente fechar os olhos a ele, sob pena de tornar-se letra morta, gerando o paradoxo de desproteção em face da proteção exagerada, em movimento conhecido como “fuga” do Direito do Trabalho. Em razão de tudo isso, o que aqui se propõe é ajustar esse novo modelo de trabalho, que vem sendo reconhecido ao redor do mundo como uma forma necessária de se ajustar uma relação existente na sociedade contemporânea, de modo a preservar os direitos fundamentais trabalhistas (ROTHFUCHS, 2018, p. 157).

Vale ressaltar que, todas as obrigações legais trabalhistas, como por exemplo, a contribuição previdenciária e o FGTS, devem ser recolhidas mensalmente, de forma normal, e de 12 em 12 meses de trabalho prestado o empregado possui direito a gozar de 30 dias de férias. Durante o período de férias, o empregador estará impossibilitado convocar o empregado para todo e qualquer tipo de serviço (FURTADO, 2017)

Como é uma forma de trabalho em que há uma determinação do tempo de trabalho do empregado é bem clara que a utilização dessa forma de trabalho será um grande desafio, tanto no que se fala de contagem no número de trabalhadores vinculados ao empregador, para fins de base de cálculo das cotas de pessoa com deficiência e de menores aprendizes, quanto também para o próprio cumprimento

destas.

O Princípio da Continuidade da Relação de Emprego ainda continua como a regra geral do contrato de trabalho. Nada mudou em relação ao contrato de trabalho por prazo determinado, sendo que este sempre possuiu teor secundário no ordenamento jurídico nacional. Deste modo, as contratações realizadas por prazo determinado e as de forma intermitente são exceções no direito brasileiro, pois o ordenamento jurídico trabalhista se mantém assegurado no princípio que coloca o empregado na empresa, o que não é visto diretamente no contrato de trabalho intermitente.

CONCLUSÃO

A compreensão sobre o contrato de trabalho intermitente ainda não é ampla, mas se consegue ter uma noção de como se dá o seu funcionamento. O contrato de trabalho intermitente possibilita que o empregador contrate quantas vezes quiser o mesmo empregado, oscilando entre jornada de trabalho e tempo de inatividade.

Desta forma, o julgando do Tribunal Superior do Trabalho, reformou a decisão proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho de Minas Gerais, a fim de validar o contrato de trabalho celebrado na modalidade de intermitente, tendo em vista que, conforme o seu posicionamento, referido tipo de contrato é válido para toda e qualquer profissão.

Diante do exposto no presente trabalho, é de suma importância a análise de referido contrato, expondo a sua eficácia ou prejudicialidade em relação aos trabalhadores e aos empregadores que se munem de tal procedimento.

Conforme o primeiro capítulo, demonstra-se que o Direito do Trabalho está assegurado na Constituição Federal, bem como os seus princípios basilares, ficando evidente que toda medida apresentada está conforme a constituição, podendo haver algumas exceções.

No segundo capítulo foi exposta a Teoria dos Princípios Fundamentais, demonstrando os princípios que são primordiais no Direito do Trabalho, baseando-se no pensamento do jurista Robert Alexy.

Por fim, no terceiro capítulo foi analisado a modalidade de trabalho intermitente, de acordo com a Reforma Trabalhista, expondo os seus pontos

negativos e principalmente o posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho em relação a àqueles que podem usufruir do contrato de trabalho intermitente.

O presente tema é considerado importante para as academias jurídicas, pois é um tema que diz respeito a uma forma de trabalho, que pode se tornar a renda de alguém e que é algo importante também para a sociedade, tendo em vista que o trabalho sempre é algo que preocupa a população.

Dessa maneira, a presente monografia visa contribuir para todos quanto a ela tenham acesso, colaborando, assim para a comunidade acadêmica e para a literatura jurídica.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. trad. Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. Título original: Theorie der Grundrechte, 5. ed. 2006

BERNARDES. Simone Soares. **Direito do Trabalho**. 4ª ed. JusPODIVM, 2019.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 21 de nov. de 2019.

_____. **Decreto-Lei nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943– Consolidação das Leis do Trabalho**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 mai. 2020.

_____. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 19 mai. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. **TRT-1 - AGVPET: 472006820075010401 RJ**, Relator: Volia Bomfim Cassar, Data de Julgamento: 12/11/2012, Segunda Turma, Data de: 2012-11-27. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/4>. Acesso em: 04 mai. 2020. BRASIL.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região. **TRT-14 - RO: 164 RO 0000164**, Relator: JUIZA FEDERAL DO TRABALHO CONVOCADA ARLENE REGINA DO COUTO RAMOS, Data de Julgamento: 04/08/2011, SEGUNDA TURMA, Data de Publicação: DETRT14 n.145, de 05/08/2011. Disponível em: <https://monografias.brasilecola.uol.com.br/direito/princlpios-constitucionais-trabalhistas-sua-eficacia-na-relacao.htm>. Acesso em: 04 mai. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região. **TRT-19 - RECORD: 1248200600219000 AL 01248.2006.002.19.00-0**, Relator: Vanda Lustosa, Data de Publicação: 18/11/2008. Disponível em: <https://trt-19.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/9004697/recurso-ordinario-sumarissimo-record-1248200600219000-al-0124820060021900-0-trt-19>. Acesso em: 04 mai. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. **Recurso Ordinário 59-51.2017.5.06.0211**. Relator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 16/08/2017, Segunda Turma, Data da assinatura: 17/08/2017. Disponível em: <https://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/494760993/recurso-ordinario-ro-595120175060211?ref=serp>. Acesso em: 19 mai. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. **TRT-7 - RO:**

896000720085070010 CE 0089600-0720085070010, Relator: ANTONIO MARQUES CAVALCANTE FILHO, Data de Julgamento: 10/08/2009, TURMA 1, Data de Publicação: 08/09/2009 DEJT. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/4>. Acesso em: 04 mai. 2020.

_____. Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. **TRT-9 17932007322901 PR 1793-2007-322-9-0-1**, Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER, Data de Publicação: 18/03/2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/34652/principios-constitucionais-trabalhistas-e-sua-eficacia-na-relacao-de-emprego/4>. Acesso em: 04 mai. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Pleno aprova alterações na jurisprudência e no regimento interno do TST**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticia-destaque/-/asset_publisher/NGo1/content/pleno-aprova-alteracoes-na-jurisprudencia-e-no-regimento-interno-do-tst. Acesso em: 19 mai. 2020.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 104540620185030097**. Relator Ives Gandra da Silva Martins Filho, em 07.08.19. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/742301480/recurso-de-revista-rr-104540620185030097/inteiro-teor-742301657>. Acesso em: 30 mai. 2020.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da reforma trabalhista**. Salvador: JusPodivm, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9º. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. **Curso de direito do trabalho**. – 16. ed. rev. e ampl. – São Paulo: LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à lei n. 13.467/2017**. São Paulo; LTr, 2017.

FILETI, Narbal Antônio Mendonça. **O princípio da proibição de retrocesso social: breves considerações**. Disponível em: https://www.amb.com.br/docs/artigos/princretrocsocial_ambamatra.pdf. Acesso em: 29 de nov. de 2019.

FILHO, Rogério Machado Mello. **A Aplicação do Direito sob a Ótica das Escolas de Interpretação das Normas jurídicas**. Revista Jurídica Virtual - Brasília, vol. 5, n. 50, jul. 2003. Disponível em: <http://revistajuridica.presidencia.gov.br>. Acesso em: 04 mai. 2020.

FURTADO, Emmanuel Teófilo. **A reforma trabalhista e o trabalho intermitente – o tiro de misericórdia na classe trabalhadora**. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães (org.). Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica. São Paulo: LTr, 2017.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. – 11ª ed., rev., atual. E ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de direito do trabalho**. – 13. ed. rev. e atual. – Salvador: Ed. JusPodivm, 2017.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito Processual do Trabalho - Col. Fundamentos Jurídicos** - Vol. 20 - 14ª Ed. 2011

MELLO, Celso Antônio Bandeira. **Curso de Direito Administrativo**. – 5ª. ed. – São Paulo: Malheiros, 1993.

MOURA, Marcelo. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29 ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

RESENDE, Ricardo. **Direito do trabalho esquematizado**. – 5. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do Trabalho Esquematizado**. 5ª ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

ROTHFUCHS, João Vicente. **O Contrato de Trabalho Intermitente na Reforma Trabalhista**. in Reforma Trabalhista – Desafio Nacional. Lex Magister. Porto Alegre: 2018.

SARAIVA, Renato; SOUTO, Rafael Tonassi. **Direito do Trabalho: Concursos Públicos**. 20 ed. Salvador: JusPODIVM, 2018.

SARMENTO, Daniel. **A ponderação de interesses na Constituição Federal**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2003

SOUTO MAIOR, Jorge Luís. **A CLT de Temer (& Cia. Ltda.) 15.7.2017**. Disponível em: <<http://www.jorgesoutomaior.com/blog/a-clt-de-temer-cia-ltda>>. Acesso em: 19 mai. 2020.

SOUZA JÚNIOR, Antônio Umberto de; SOUZA, Fabiano Coelho de; MARANHÃO, Ney; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira de. **Reforma Trabalhista – Análise comparativa e crítica da Lei nº 13.467/2017**. São Paulo: Rideel, 2017.