

**INSTITUTO ENSINAR BRASIL  
FACULDADES UNIFICADAS DOCTUM DE GUARAPARI**

**MICHELA KELLY TEIXEIRA SALVAREZ**

**O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE NA  
RELAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE**

**GUARAPARI - ES  
2018**

**MICHELA KELLY TEIXEIRA SALVAREZ**  
**FACULDADES UNIFICADAS DOCTUM DE GUARAPARI**

**O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE NA  
RELAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE**

**Trabalho de Conclusão de Curso  
apresentado ao Curso de Direito das  
Faculdades Doctum de Guarapari,  
como requisito parcial à obtenção do  
título de Bacharel em Direito.**

**Orientador: Prof. Esp. Rubens Santos  
Filho.**

**FACULDADES UNIFICADAS DOCTUM DE GUARAPARI****FOLHA DE APROVAÇÃO**

O Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE NA RELAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE, elaborado pela aluna MICHELA KELLY TEIXEIRA SALVAREZ, foi aprovado por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Doctum de Guarapari, como requisito parcial da obtenção do título de

**BACHAREL EM DIREITO.**

**Guarapari, \_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 2018.**

---

Prof. Rubens dos Santos Filho  
Faculdades Unificadas Doctum de Guarapari  
Orientador

---

Prof. Sicrano  
Faculdades Unificadas Doctum de Guarapari

---

Prof. Beltrano  
Faculdades Unificadas Doctum de Guarapari

# O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO HIPOSSUFICIENTE NA RELAÇÃO DE TRABALHO INTERMITENTE

Michela Kelly Teixeira Salvarez<sup>1</sup>

Prof. Esp. Rubens dos Santos Filho<sup>2</sup>

## RESUMO

O Trabalho de Conclusão de Curso que se apresenta sob a forma de artigo científico traz o tema “O princípio da proteção ao hipossuficiente na relação de trabalho intermitente” é de grande importância social, uma vez que, o trabalho, por estar presente em todas as relações pessoais e reger a sociedade em si, coloca todas os trabalhadores e inclusive, empresários a repensar a reforma trabalhista advinda pela Lei 13.467/2017 que trouxe uma série de mudanças no texto da CLT e feriu alguns princípios atinentes a proteção do trabalhador. Diante, dessas novas mudanças no paradigma laboral, surge uma nova modalidade que é o trabalho intermitente. Logo, esse consiste em um trabalho periódico no qual o empregado será convocado quando o empregador achar necessário e receberá apenas pelas horas trabalhadas, sendo essa nova modalidade muito criticada pelo fato de deixar o trabalhador em condição vulnerável diante do empregador, sem nenhum amparo jurídico para seu sustento ou de sua família. Visando uma maior análise e estudo pertinente com relação ao tema proposto, a metodologia empregada foi descritiva, objetivando a coleta de informações acerca dos reflexos causados pelo objeto da pesquisa, qual seja, a Reforma Trabalhista, utilizando de livros, jurisprudência, textos de Lei, também se deu como uma pesquisa bibliográfica, para substanciar o fomento da mesma e proporcionar maior visão crítica e analítica.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Constituição. Princípio da proteção. Lei 13.467. Reforma Trabalhista. Trabalho intermitente. Retrocesso social.

---

<sup>1</sup> Graduando em direito. E-mail: michela\_salvarez@hotmail.com.

<sup>2</sup> Professor especialista em Direito Processual Civil. E-mail: rubensfilhoadv@outlook.com

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho rege toda e qualquer sociedade no mundo. Somos criados para laborar, seja em qual área for. É como se fosse toda a engrenagem do Estado. O Direito do Trabalho é um ramo do Direito onde se estuda as leis e regulamentos concernentes a essa engrenagem. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho regula toda a relação individual ou coletiva de trabalho urbano ou rural, define o que é dever e o que é direito do empregado e do empregador.

Assim como todos os ramos jurídicos, no Direito do Trabalho temos inúmeros princípios a serem respeitados e tidos como norteadores de qualquer decisão neste meio. Há também amparo de princípios constitucionais, fazendo, desta forma, que todas as garantias até hoje adquiridas sejam mantidas.

O ano de 2017 foi marcado com uma Lei que entrou em vigor, alterando e acrescentando vários dispositivos à CLT (Consolidação das Leis do Trabalho). E quando dizemos que foi marcado, infelizmente não podemos dizer que marcou de forma positiva na vida do trabalhador. Esta Lei (13.467/2017) causou e tem causado grandes repercussões e questionamentos. Como em tudo na vida, existem duas correntes (subdivididas dentro delas), uma que apoia, concorda e é a favor da nova Lei, com argumentos de que trará ao nosso país um novo rumo na economia e no desemprego. Há quem diga que é uma lei de retrocesso, lei que combate princípios e garantias conquistados com muito suor.

Pois bem, o presente artigo científico pretende analisar através de bibliografias um dos princípios norteadores do Direito Trabalhista, qual seja, o Princípio da Proteção, mais especificamente pretende analisar esse princípio na vida do trabalhador, que é a parte mais frágil, hipossuficiente na relação empregatícia, dentro da nova modalidade de relação de emprego, o trabalho intermitente.

O objetivo do presente artigo é saber se essa modalidade de emprego trazida pela Lei 13.467 de 2017 está ferindo o princípio trabalhista da proteção. Mostrando todo o caminho percorrido no Direito do Trabalho, as garantias conquistadas e se, de fato, a nova modalidade vai de encontro a toda essa evolução.

## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1 A evolução histórica do Direito do Trabalho

A história do Trabalho foi frisada por numerosas batalhas e revoluções que almejavam melhorias e garantias ao trabalhador. Há muitos anos, quando vigorava a escravidão explícita, o serviço era realizado de forma precária, o empregado era escravo de seus senhores, tidos como seus donos, e não lhes tinha garantia alguma de condições mínimas para um trabalho digno. Não existia uma jornada de trabalho definida, idade mínima para começar a laborar, tampouco salário. Uma verdadeira perversidade assombrava centenas de milhares de pessoas que não tinham ao menos o direito de não realizar o serviço.

Para BARROS (2017) o escravo era tido como coisa, mercadoria, sua vida era definida pelos seus proprietários, se tornavam escravos destes por várias hipóteses, quais sejam, sua mãe ser escrava, ser condenado penalmente por algum ato, ou até mesmo não estar em dia com os tributos. Ainda no contexto histórico, há que se falar na servidão que assolava a época do feudalismo.

Em troca de proteção militar, política, comida e uso de um pedaço de terra, plebeus serviam seus senhores feudais com pouquíssimas garantias. A gleba de terra utilizada para uso doméstico, também deveria ser destinada à alguma plantação ou outro tipo de serviço para o senhor feudal, como bem conceitua BARAÚNA (2009).

Muitas foram as conquistas em toda a história do trabalho através das inúmeras batalhas travadas. Pontua BARAÚNA (2009) que com o passar do tempo, surgiram as corporações de ofício, o acontecimento da Revolução Francesa e a chegada do liberalismo, no século XVIII, onde o trabalho passou a ser livre e não ser admitida a intervenção Estatal nas relações econômicas. As cidades foram tomando proporções maiores, o mercado teve forte aumento, as indústrias foram surgindo e os homens sendo substituídos por máquinas, advindo uma gigantesca onda de desemprego. Insatisfeitos com a precária situação trabalhista, a Revolução Industrial finalmente aconteceu, e pode-se dizer que foi a causa direta do surgimento do Direito do Trabalho e conseqüentemente o nascimento de várias garantias.

Em que pese o passo dado ter sido evolutivo, o cenário ainda era caótico. Homens, mulheres e crianças eram submetidos a jornadas de trabalhos equivalentes a 16 horas diárias. Não existia uma idade mínima para a pessoa começar a trabalhar, tampouco equipamentos de proteção ao trabalhador, como leciona MARTINS (2012).

Nesse contexto, admitiu-se que era necessária a intervenção do Estado para que fossem pinceladas as exordiais leis trabalhistas, como bem delineia Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, na obra Manual de Direito do Trabalho:

“As primeiras leis centradas na garantia de proteção aos trabalhadores, como o estabelecimento de limite mínimo de idade para trabalho na indústria e duração máxima da jornada de trabalho, surgiram na Inglaterra, berço da revolução industrial. a "Lei de Peel", de 1802, limitou a 12 horas a jornada de trabalho dos menores nas fábricas; em 1824 foram reconhecidos sindicatos na Inglaterra. seguiram-se leis que foram aos poucos formando corpos jurídicos que passaram a ser reconhecidos como legislações trabalhistas nos diversos Estados europeus. na França, o direito de greve foi reconhecido em 1864; na Alemanha, os seguros sociais foram em 1881 e assim por diante (...).” (PAULO; ALEXANDRINO. 2014, p. 14)

Então, o surgimento do Direito do Trabalho trouxe um anteparo aos trabalhadores que eram explorados e viviam em meio a uma tensão social.

Como bem pontua BARAÚNA (2009), no Brasil a primeira Constituição a incluir garantias trabalhistas foi a de 1934. Instituiu-se a Justiça do Trabalho. Nela foi assegurada a liberdade sindical, o salário mínimo, a jornada de trabalho de oito horas, dentre outros amparos. Mas o ano em que começou a se falar em Direito do Trabalho foi o de 1888, com a abolição da escravidão, um marco na evolução do trabalho no Brasil.

De 1888 a 1930 foi denominada a fase de manifestações incipientes ou esparsas, como bem manifesta Maurício Godinho Delgado, em sua obra Curso de Direito do Trabalho:

“É característica desse período a presença de um movimento operário ainda sem profunda e constante capacidade de organização e pressão, quer pela incipiência de seu surgimento e dimensão no quadro econômico-social da época, quer pela forte influência anarquista hegemônica no segmento mais mobilizado de suas lideranças próprias. Nesse contexto, as manifestações autonomistas e de negociação privada vivenciadas no novo plano industrial não têm ainda a suficiente consistência para formarem um conjunto diversificado e duradouro de práticas e resultados normativos, oscilando em ciclos esparsos de avanços e refluxos”. (DELGADO. 2017, p. 116)

Na medida em que aconteciam os primeiros movimentos coletivos dos trabalhadores, o Estado, por seguir o padrão liberal não intervencionista clássico, não desempenhava legislações diretas acerca da questão social. Manifestando, deste modo, uma concordância rígida de descentralização política, dificultando ainda mais a criação de leis trabalhistas. (DELGADO, 2017). Surgem, assim, diversos e desordenados regulamentos e diretrizes trabalhistas, tais como o decreto número 439, de 31/5/1890, que estabelece as bases para organização da assistência à infância desvalida e o Decreto número 843, de 11/10/1890, que concede vantagens ao Banco dos Operários.

No ano de 1930 se oficializa o Direito do Trabalho, com o então Estado amplamente intervencionista acerca da *questão social*, determinando a organização jurídica trabalhista. Esse estágio de estabelecimento do direito do trabalho se funde até o ano de 1943, com a Consolidação das Leis do Trabalho.

Pontua MARTINS (2012) que “existiam várias normas esparsas sobre os mais diversos assuntos trabalhistas. Houve a necessidade de sistematização dessas regras. Para tanto, foi editado o Decreto-lei nº 5.452, de 1º-5-1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).”.

Apenas com debates acarretados da Constituinte do ano de 1987 e 1988 - resultantes da Constituição de 88 - é que fora sucedida a ultrapassagem do molde corporativo. Houveram normas que não simbolizavam o progresso democrático social e das relações de trabalho. Como por exemplo a obrigatoriedade da contribuição sindical e a representação corporativa classista na Justiça do Trabalho.<sup>3</sup>

Em seguida, o advento de algumas Emendas Constitucionais oportunizou o melhoramento da Constituição Federal de 1988, tal como a anulação da representação corporativa classista citada no parágrafo anterior, como pontua DELGADO (2017).

Outrossim, a autonomia para associar-se em sindicatos foi possibilitada, de acordo com o artigo 5º da CRFB/88 em seu inciso XX, ao passo que a negociação coletiva trabalhista teve mais incentivos e houve a expansão em todo território brasileiro da Justiça do Trabalho, inclusive para o interior, trazendo o reconhecimento da demasiada magnitude das Emendas Constitucionais.

---

<sup>3</sup> DELGADO, Maurício Godinho, *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 138



Observando ainda a Carta Magna, nota-se que sobreveio a isonomia de direitos dos trabalhadores rurais e urbanos, bem como os benefícios da classe doméstica como prerrogativas sublimes à gestante, através de garantias de cinco meses de seus empregos, e ampliação para trinta dias de seu aviso-prévio. É importante ressaltar também que o FGTS (Fundo de garantia por tempo de serviço) foi estendido a todos os empregados.

Nota-se, por todo exposto, que o Direito do Trabalho foi fruto de muitas lutas travadas pela parte menos favorecida da relação de emprego e, para garantir que essas lutas não tenham sido em vão, vários princípios norteiam e baseiam toda a cadeia trabalhista.

## **2. PRINCÍPIOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO**

Geralmente sempre ouvimos falar de princípios, mas não sabemos bem a fundo o que realmente seja. Com uma visão genérica podemos entender que é aquilo que está ligado ao início. No caso seria início das normas, o fomento para criação das mesmas. Logo, nesse impasse veremos melhor o que seria um princípio e sua definição para melhor compreensão.

### **2.1 Conceito**

Podemos conceituar os princípios como fontes abstratas primordiais do ordenamento jurídico que orienta, constrói e regulam a aplicação do direito e a interpretação da norma jurídica, regendo a sociedade e promovendo a paz social pela inibição e controles de conflitos.

Ronald DWORKIN (2017) diferencia os princípios de regras, conforme a abstração estabelecida, uma vez que, os princípios são mais abstratos com maior sentido orientador, e as regras com maior concretude indicam as metas.

De acordo com BOBBIO (1994) ele considera os princípios como normas comparando-os aos diplomas jurídicos, desempenhando a função de reger um caso em concreto.

MARTINS (2012) comenta que os princípios possuem três funções, sendo essas: informadoras, normativa e interpretativa.

Ainda, com a mesma linha de raciocínio desse autor, a função informadora é de orientação para o legislador fomentar o arcabouço do ordenamento jurídico e ao mesmo tempo auxiliar o interprete quanto a norma surtindo seus efeitos.

Pontua MARTINS (2007) com relação a função normativa, essa por sua vez atua em casos de omissões e lacunas existentes no ordenamento, do qual o magistrado poderá se valer dessa fonte suplementar para aplicação no caso em concreto, uma vez que, o mesmo não poderá esquivar-se alegando não haver leis para atender aquela demanda. E por último, mas não menos importante, a função interpretativa atua como o próprio nome diz, como fonte de interpretação e compreensão da norma, com o viés de fonte subsidiária socorrendo não só os interpretes como também os operadores do direito.

De acordo com MARTINS (2012) “os princípios apresentam ainda a sua função construtora, ou seja, indicam a construção do ordenamento jurídico, os caminhos que devem ser seguidos pela norma”.

Como exemplo, o art. 8º da CLT traz à baila a seguinte menção:

**Art. 8º** - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

**Parágrafo único** - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.

**§ 1º** O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ 2º** Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

**§ 3º** No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência)

Logo, observamos que os Princípios são aplicados com função integrativa na justiça trabalhista, pois como o próprio texto menciona que, na falta de normas regulamentadoras ou insuficiência, os princípios serão aplicados como forma de interpretação para dirimir a lide.

## 2.2 O Princípio da proteção e a Constituição Federal

O Princípio da Proteção foi elencado em nossa Constituição por meio do art. 7º, “Caput, da CF/88 que assim menciona: ”São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.” Ao mesmo tempo, esse aludido artigo com os seus trinta e quatro incisos, trouxe um extenso arrolamento de direitos constitucionais trabalhistas, bem como, a possibilidade do engenho de outros direitos para que a legislação trabalhista fosse aprimorada.

Esse princípio é tão importante que muitos doutrinadores o colocam como orientador para os outros Princípios concernentes a respeito do Direito Trabalhista.

Todos nós sabemos que o trabalho além de edificar o homem em si, se trata de verba de caráter alimentar, como pontua MARTINS, (2012), ou seja, a relação de trabalho na sociedade ocupa espaço muito importante, devendo este então, se protegido pelas legislações. E ainda, não podemos esquecer de que o empregado na relação do vínculo trabalhista é hipossuficiente, segundo GODINHO (2017), ao mesmo tempo, essa situação requer proteção ao menos favorecido da relação.

Logo, é crucial citar que o princípio da proteção resguarda o trabalhador/empregado. Nesse sentido, sabemos que o empregador na relação é considerado o mais forte economicamente e o empregado o hipossuficiente. Em seguida, esse princípio surge para proteger o empregado quando as leis escusam de dar o tratamento esperado, de modo a equilibrar a superioridade econômica.

De acordo com Martins (2012) “esse princípio é aplicado em três modalidades, sendo: o *in dubio pro operatio*<sup>4</sup>; a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador e aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador”.

Com relação ao primeiro, diz respeito em quando ocorrer alguma questão em que o magistrado tenha dúvida, deve averiguar o ônus da prova. Portanto, essa modalidade não é aplicada de modo absoluto.

---

<sup>4</sup> Expressão em latim que significa “na dúvida, beneficia-se o empregado”.

A segunda modalidade é com relação que a norma mais favorável deve ser aplicada ao trabalhador, uma vez que, visa melhor a condição socialmente deste. Ainda nessa definição, acompanhamos o raciocínio de que no caso em concreto, independentemente da hierarquia das normas, aquela que for mais favorável será contemplada. Ao mesmo tempo, podemos entender que deve haver por parte do legislador a criação de normas mais benévolas ao trabalhador, uma vez que o próprio texto Constitucional comenta no art. 7º que os direitos devem ser melhorados.

E com relação a condição mais benéfica ao trabalhador é o fato de que os benefícios já até então alcançados não poderão retroceder, sendo direito adquirido, conforme alude a nossa Constituição em seu art. 5º, inciso XXXVI: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Ao mesmo passo a Súmula 51 do TST (Tribunal Superior do Trabalho) refere que: “as cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento”.

Ainda, insta citar que o princípio vem no contexto de assegurar, na relação do empregado-empregador, a estabilização de um bom equilíbrio no vínculo trabalhista. Logo, deve-se observar a aplicação de alguma norma, para que não agrida o princípio em questão.

Nesse viés, é crucial mencionar que o princípio é orientador e estabilizador para as normas ao mesmo tempo. Desse modo, nasce o Princípio da Segurança, que visa garantia nas normas, em principal do nosso texto constitucional e do ordenamento trabalhista com a efetivação da aplicação das normas.

No mesmo pensamento, CUNHA (2008) alude que o direito trabalhista foi fomentado por uma lógica protecionista, resguardando o trabalhador das desigualdades e pressão imposta pelos empresários.

Paulo BONEVIDES (1997, p. 288) assevera que os princípios são normas-chaves do ordenamento jurídico e, as normas retiram o conteúdo de programacidade, conjeturando sentido e valoração da norma. Assim, ocorrendo a violação do princípio a norma jurídica é agredida, porque os princípios são revestidos de normatividade.

Portanto, embora devêssemos ter em mente que o princípio da proteção tem que ser visto na verdade como assegurador da dignidade do trabalhador e a valorização do trabalho, contemplando em principal a cidadania da pessoa como conquista do trabalhador.

### **3. OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista introduzida em nosso ordenamento jurídico pela Lei 13.467/17 que passou a gerar efeitos, modificou uma série de direitos já constituídos por anos pelos trabalhadores. Ao mesmo tempo, essa reforma foi de encontro com um princípio muito importante advindo de lutas sociais para sua obtenção que é o princípio da vedação ao retrocesso social, ou seja, a sociedade não pode abrir mão daquilo já alcançado.

#### **3.1 Princípio da vedação ao retrocesso social**

Este princípio está implícito na Constituição Federal e implica na garantia de um direito conquistado não ser banido.

Destarte, nesse mesmo diapasão a autora REIS (2010), pontua que o princípio da proibição do retrocesso social motiva que as conquistas que favorecem a afirmação do princípio da proteção não podem ser subtraídas ou eliminadas. Assim, esse princípio visa a proteção dos direitos fundamentais, com o avanço social.

Assim, esse princípio proporciona a impossibilidade de haver revogação, eliminação, supressão de direitos fundamentais já garantidos. E se porventura, isso vier a ocorrer, a sociedade estará em pleno retrocesso aos direitos já conquistados, negando o significado histórico de todas lutas travadas.

Portanto, esse princípio visa a garantia e a estabilidade dos direitos já alcançados. Ao mesmo tempo, os direitos e garantias fundamentais, são direitos subjetivos não podendo o estado suprimir. Ao mesmo passo, se esses direitos já estão positivados e estáveis em nosso ordenamento jurídico, o legislador infraconstitucional não poderá reprimir, em regra.

Como já citado anteriormente, a nossa Constituição em seu art. 5º, inciso XXXVI, menciona: “A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Logo, o que foi adquirido no campo do ordenamento jurídico de modo benéfico não poderá retroceder e prejudicar o trabalhador.

Destarte, com relação a aplicação aos direitos trabalhistas, não podem ser retrocedidas as políticas e economias de mercado, uma vez que, foram conquistados por meios de lutas e movimentos sociais, devendo ponderar o conteúdo protecionista do direito do trabalho.

### **3.2 A reforma e seus impactos causados no princípio da proteção**

Sabemos que a sociedade passa por evoluções, devendo considerar o cenário socioeconômico e a globalização com a competitividade do sistema capitalista. Ao mesmo tempo, não descartando as tecnologias que vem acompanhando essa evolução com espaço, elencando assim a conhecimento como ferramenta de grande valia. E, nesse sentido, a informação junto ao conhecimento vislumbra na pessoa do trabalhador que assim, deve ter as garantias mínimas para exercer o seu ofício.

Logo, devemos elevar a consideração acerca da hipossuficiência econômica do empregado com relação ao empregador. Durante séculos em nossa história o trabalho era visto com força física e exercido por escravos.

Pontua MARTINS (2012) que somente com a Revolução Industrial que houve a ampliação do contrato de trabalho, assegurando algumas garantias e com a troca da mão de obra por um salário. Todavia, ainda prevalecia a exploração, sendo esse aspecto bem nítido com o trabalho de crianças nas fábricas e com uma jornada de trabalho exaustiva.

Então, a partir de lutas e movimentos surgiram sindicatos trabalhistas para promover uma melhora na situação do empregado.

Em nosso país essa sistemática foi contemplada pela atual Constituição de 1988, no art. 7º de forma mais abrangente considerando os trabalhadores rurais, urbanos e domésticos. Ao mesmo tempo, há outras normas que regulamentam os direitos aos trabalhadores por meio da CLT, Normas Regulamentadoras, Legislações Especiais, Súmulas, entre outras.

No sentido de proteger de fato o empregado deve haver o Princípio Protetor para conferir a igualdade na relação que, puramente, não é equilibrada.

É interessante trazer à baila que a reforma trabalhista foi conduzida de forma não participativa pelas categorias trabalhistas, sem planejamento e diálogo social para fomento da proposta.

Logo, nesse mesmo sentido, VIANA (2001) alertava sobre os perigos que poderiam recair na CLT, exemplificando com as mídias casos essas atacassem, os maus empresários não poderiam vir a cumprir o proposto.

Dessa forma, ocorreu violação ao estado Democrático de Direito com a exclusão da participação do povo e, ainda a tal reforma trabalhista foi aprovada sem retorno para novas discussões, citando como exemplo as gestantes poderem trabalhar em locais insalubres.

Nesse contexto, ocorreu a violação do princípio da vedação ao retrocesso e ao princípio da proteção com o advento da Lei 13. 467/17 em nosso ordenamento.

Diante disso, JOTA (2017) argumenta que colocar o trabalhador em patamar submeter o trabalhador a uma situação inferior não é admissível. Assim sendo, a autora afirma que com a revogação da CLT e a relação empregatícia regida pelas jurisprudências e pelo atual Código Civil seria mais viável.

Assim, DELGADO, Mauricio Godinho e DELGADO, Gabriela Neves (2017) comentam que a reforma trabalhista foi apresentada como a salvadora para os casos que apresentavam lacunas, como forma de isso resolver. Contudo, essa mudança ocasionou retrocesso com relação ao trabalhador.

A intenção com o advento da reforma foi para melhorar a situação econômica que o país atravessa e ao mesmo tempo resolver as lacunas e omissões nas normas, beneficiando os empregadores para que esses pudessem gerar maiores oportunidades de empregos. Entretanto, a reforma ensejou o retrocesso e feriu o princípio da proteção, ao mesmo tempo atingiu a evolução trabalhista tão lutava para ser construída.

### **3.3 Prevalência do negociado sobre o legislado**

Já é sabido que os acordos são previsíveis em legislações, firmados em convenções, inclusive em nossa Constituição no art. 7º, inciso XXVI, que reconhece

as convenções e acordos coletivos de trabalho. Portanto, possuem força de lei, o que não poderá ocorrer nesse âmbito é uma negociação desfavorável ao trabalhador. Os autores MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO (2017) acastelam que o conjunto normativo consagrado constitucionalmente é aplicado a negociação coletiva de trabalho, possuindo tomada de decisão ampla, considerando sempre os princípios humanísticos.

Logo, a negociação somente poderá ser considerada se for mais benéfica do que a lei e não menos favorável. No entanto, na Reforma Trabalhista, advinda com a Lei 13.467/17, prepondera muito mais a situação benéfica do empregador, principalmente elencando a questão da negociação sobre as próprias leis.

Para DELGADO (2017) o trabalho não pode ser objeto de mercantilização, no entanto, o texto da nova Lei colabora para isso, desconsiderando os princípios humanísticos presentes na Constituição. Para a autora deve permanecer o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana na relação empregatícia, sendo dever estatal regular as normas de proteção do trabalhador, vedando a mercantilização do trabalho humano.

O artigo 611-A é alvo de críticas em torno dessa questão de utilizar a negociação coletiva a fim de eliminar os direitos trabalhistas previstos em leis e não cumprir a norma mais benéfica ao empregado.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

- I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais;
- II - banco de horas anual;
- III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei n. 13.189, de 19 de novembro de 2015;
- V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança;
- VI - regulamento empresarial;
- VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho;
- VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente;
- IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual;
- X - modalidade de registro de jornada de trabalho;
- XI - troca do dia de feriado;
- XII - enquadramento do grau de insalubridade;
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho;
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo;
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.



§ 1o No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3o do art. 8o desta Consolidação.

§ 2o A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.

§ 3o Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4o Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5o Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.

Portanto, já ficou aqui esclarecido que os direitos somente poderiam ser suprimidos, caso houvesse uma compensação benéfica, fato este que não ocorreu e mais uma vez se insta aludir o ferimento do princípio da vedação ao retrocesso. Sem falarmos, que os sindicatos não podem mais negociar e, assim além da perda da força os empregados ficam à mercê dos patrões.

Nesse mesmo passo, o art. 611-A da novel Lei fere várias normas e em principal a nossa Constituição, ocasionando redução e até mesmo extinção do princípio da dignidade humana, com descumprimento de ordem pública com relação a saúde e segurança no inciso III, podendo reduzir o intervalo intrajornada para 30 minutos, podendo acarretar doenças e acidentes no ambiente laboral. Nesse mesmo diapasão, o inciso XII alude com relação ao adicional de insalubridade que poderia chegar até 40%, agora poderá enquadrar em 10%.

E outro ponto, a citar pé com relação a funções de confiança, conforme inciso V do supracitado artigo, ou seja, possibilidade para não pagar as horas extraordinárias trabalhadas, como ocorre com os setores bancários cujo profissional que exerce jornada de 6 horas diárias não recebe as horas extras trabalhadas. Ao mesmo passo, a remuneração, citada no inciso IX, poderá ser negociada com base em produção, ou seja, trabalhar muito mais acima do previsto em legislação para um salário melhor.

E ainda, os sobreavisos, teletrabalho e trabalho intermitente, podem ser afastados quando ocorre a negociação coletiva, gerando total insegurança jurídica ao trabalhador.

### 3.4 O trabalho intermitente

É um novo contrato de trabalho, uma inovação trazida pela Reforma Trabalhista introduzida pela modificação do art. 443, inserção do §3º e acresce do o artigo 452-A.

Para LIMA (2017) esse novo trabalho é uma modalidade que não possui dia e horários pré-fixados.

Ao mesmo tempo, Maurício Godinho delgado e Gabriela Neves Delgado (2017) trazem à baila que o trabalho intermitente confronta dois direitos primordiais no direito trabalhista, quais sejam: noção de tempo de jornada do trabalho e salário.

Esse ponto foi um dos mais prejudicados com o advento da Reforma Trabalhista. A novel lei deu nova redação ao Caput do art. 443 da CLT, introduzindo o §3º.

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.

§ 3 . 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<sup>100</sup>.

Em seguida, foi inserido o novo art.452-A no texto da CLT, também com o objetivo de dispor sobre o instituto do contrato de trabalho intermitente:

“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.

§ 1. 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.

§ 2. Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de um dia útil para responder ao chamado, presumindo-se, no silêncio, a recusa.

§ 3. A recusa da oferta não descaracteriza a subordinação para fins do contrato de trabalho intermitente.

§ 4. 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.

§ 5. O período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador, podendo o trabalhador prestar serviços a outros contratantes.

§ 6. 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.

§ 7. O recibo de pagamento deverá conter a discriminação dos valores pagos relativos a cada uma das parcelas referidas no § 6º deste artigo.

§ 8. 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.

§ 9. 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.”(NR)

Logo, esta medida prevista no art. 452-A, da CLT, prevê que o contrato de trabalho seja escrito e deve haver as anotações do contrato na carteira de trabalho do empregado. Ao mesmo tempo, esse artigo passa a conter três novos incisos e diversos parágrafos.

O inciso I estabelece a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes na celebração do contrato.

O inciso II, situa que deve haver o valor da hora ou do dia de trabalho não podendo ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo. E ao mesmo passo, alude a remuneração do trabalho noturno superior ao diurno.

O Inciso III comenta que deve constar no contrato de trabalho o prazo para o pagamento da remuneração, devendo o pagamento ser efetuado após a prestação de serviço. Lembrando que, por ser um trabalho intermitente não se tem o conhecimento de quando o empregado trabalhará.

É muito importante citar o parágrafo 6º que institui que as prestações serão pagas com relação ao serviço prestado. Devendo conter os prazos e as especificações das parcelas a serem pagas, e trazendo os adicionais legais que são: insalubridade, adicional noturno e de periculosidade, entre outros.

Nesse mesmo raciocínio, o parágrafo 7º cita que o empregador deverá fornecer o recibo de pagamento com os valores relativos a cada uma das parcelas especificando-as.

Portanto, podemos observar nitidamente que a reforma trabalhista muda o conceito de salário e da duração de trabalho, inclusive a jornada.

Podemos perceber que, o empregador poderá contratar uma pessoa que fica sob sua subordinação, que, no entanto, na redução de custos e sendo esse sistema vantajoso para o empregador o livra de maiores efeitos jurídicos.

Ainda, o termo concordância do empregado é em suma uma forma mascarada de contratação, uma vez que, em tempos de crise econômica que o nosso país atravessa, o empregador coloca as suas ponderações e o empregado como hipossuficiente, com toda certeza irá conceder.

Assim sendo, o salário será pago em variadas parcelas, e não se trata de uma única verba de contraprestação, modificando o conceito de salário e aumentando a carga horária trabalhada dependendo da produção. Portanto, para se ter um pagamento razoável ao final do mês esse empregado terá que trabalhar muito mais em variados lugares, uma vez que, fica a mercê de convocação do empregador para trabalhar, conforme o §1º da referida Lei.

Logo, o pagamento será efetuado após as prestações de serviço, como cita o inciso III, ou seja, em tese imaginamos um contrato celebrado sem a posição certa e futura de um salário, nem se quer o mínimo legal contestando as Convenções nº 26 e 131 da OIT, que determinam o pagamento de um salário mínimo aos trabalhadores.

Assim, esse tipo de contrato é o mais cruel dessa reforma, do qual coloca o empregado a margem da desvalorização e retrocede ao progresso social. Esse tipo de contrato fere inúmeros princípios e principalmente traz enorme insegurança jurídica.

Logo, o assunto é tão sério que de acordo com a ANAMATRA (Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do trabalho órgãos ligados a Justiça trabalhista), apresentaram a CCJ (Comissão de Constituição, Justiça e Cidadania do Senado Federal) nota técnica sobre o trabalho intermitente, ressaltando de certa forma a escravidão mascarada do empregado, sob uma subordinação de prazo indeterminado e, ainda, muitos empregadores estão demitindo seus funcionários para contratá-los sob essa modalidade por ser mais vantajoso.

Contudo, o trabalho intermitente não alude quanto às horas mínimas a serem trabalhadas e o valor mínimo a ser pago por mês, trazendo mais uma vez a insegurança jurídica.

Assim, os autores MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO (2017) sustentam a tese de que essa modalidade de contrato fere dois direitos e garantias relevantes: a jornada de trabalho e a noção de salário.

Dessa forma o trabalho intermitente deixa o trabalhador em uma situação muito vulnerável. O tempo de inatividade, período em que o trabalhador fica a espera de ser solicitado, não será remunerado, gerando enorme insegurança.

Assim, configuram-se cada vez mais as desigualdades entre as relações de empregado e empregador, ferindo o Princípio da Proteção e, ainda, há a questão do contrato ser indeterminado em partes, deixando o trabalhador à disposição do empregador sem remuneração, ferindo o art. 4º do CLT.

Contudo, diante de todos os fatos aqui aludidos, a reforma trabalhista em si, não gera mais empregos e tampouco supriu lacunas e omissões. Pelo contrário, ela além de ferir ao princípio da proteção, colocou o trabalhador em condição totalmente submissa ao empregador.

Portanto, como bem sustentam MAURICIO GODINHO DELGADO e GABRIELA NEVES DELGADO (2017), a Reforma Trabalhista deseja instituir um contrato trabalhista sem salário. O pagamento pelas verbas trabalhadas pode até existir, contudo desde que o empregado seja convocado e venha trabalhar.

A Medida Provisória nº 808/17, sancionada pelo Presidente da República, alterou o texto da CLT, modificando essa nova espécie de trabalho. Além do art.452-A, foram designados os artigos 452-B e 452-C da CLT:

"Art. 452-A. O contrato de trabalho intermitente será celebrado por escrito e registrado na CTPS, ainda que previsto acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva, e conterá:

I - identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes;

II - valor da hora ou do dia de trabalho, que não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo, assegurada a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno e observado o disposto no § 12; e

III - o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

§ 2º Recebida a convocação, o empregado terá o prazo de vinte e quatro horas para responder ao chamado, presumida, no silêncio, a recusa.

§ 6º Na data acordada para o pagamento, observado o disposto no § 11, o empregado receberá, de imediato, as seguintes parcelas:

§ 10. O empregado, mediante prévio acordo com o empregador, poderá usufruir suas férias em até três períodos, nos termos dos § 1º e § 2º do art. 134.

§ 11. Na hipótese de o período de convocação exceder um mês, o pagamento das parcelas a que se referem o § 6º não poderá ser estipulado por período superior a um mês, contado a partir do primeiro dia do período de prestação de serviço.

§ 12. O valor previsto no inciso II do caput não será inferior àquele devido aos demais empregados do estabelecimento que exerçam a mesma função.

§ 13. Para os fins do disposto neste artigo, o auxílio-doença será devido ao segurado da Previdência Social a partir da data do início da incapacidade, vedada a aplicação do disposto § 3º do art. 60 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 14. O salário maternidade será pago diretamente pela Previdência Social, nos termos do disposto no § 3º do art. 72 da Lei nº 8.213, de 1991.

§ 15. Constatada a prestação dos serviços pelo empregado, estarão satisfeitos os prazos previstos nos § 1º e § 2º." (NR)

"Art. 452-B. É facultado às partes convencionar por meio do contrato de trabalho intermitente: I - locais de prestação de serviços; II – turnos para os quais o empregado será convocado para prestar serviços; III - formas e instrumentos de convocação e de resposta para a prestação de serviços; IV - formato de reparação recíproca na hipótese de cancelamento de serviços previamente agendados nos termos dos § 1º e § 2º do art. 452-A." (NR)

"Art. 452-C. Para fins do disposto no § 3º do art. 443, considera-se período de inatividade o intervalo temporal distinto daquele para o qual o empregado intermitente haja sido convocado e tenha prestado serviços nos termos do § 1º do art. 452A.

§ 1º Durante o período de inatividade, o empregado poderá prestar serviços de qualquer natureza a outros tomadores de serviço, que exerçam ou não a mesma atividade econômica, utilizando contrato de trabalho intermitente ou outra modalidade de contrato de trabalho.

§ 2º No contrato de trabalho intermitente, o período de inatividade não será considerado tempo à disposição do empregador e não será remunerado, hipótese em que restará descaracterizado o contrato de trabalho intermitente caso haja remuneração por tempo à disposição no período de inatividade."

Portanto, mesmo com a introdução da Medida Provisória, permanece a violação ao Princípio da Proteção, continua a disparidade das relações, ao mesmo tempo em que o empregador pode mandar e desmandar na relação, uma vez que, só pagará pelas verbas se o empregado assim trabalhar.

## 4 METODOLOGIA

Quanto aos fins, a presente pesquisa é definida como descritiva por analisar como a reforma trabalhista tem se mostrado no dia a dia do trabalhador, mais especificamente o trabalho intermitente.

Para Tripode et al (1975:42-71) existem três divisões da pesquisa de campo: quantitativa-descritivas, que é o presente caso, exploratórios e experimentais.

“Descritiva – consiste em investigações de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos, a avaliação de programas, ou isolamento de variáveis principais ou chave. (...)”.

Quanto aos meios, o presente artigo é tido pesquisa bibliográfica pelo seu conteúdo abranger obras literárias, publicações e diversos meios de coleta de informações.

Para MANZO (1971, p. 32), a bibliografia pertinente “oferece meios para definir, resolver não somente problemas já conhecidos, como também explorar novas áreas onde os problemas não se cristalizaram suficientemente”, tendo como objetivo permitir reforço nas análises da presente pesquisa para que não se torne apenas uma repetição de algo já publicado, mas a possibilidade de novas conclusões.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O advento da Reforma Trabalhista, introduzida em nosso ordenamento pela Lei 13.467/17, trouxe enormes mudanças no texto da CLT, modificando a relação laboral e ao mesmo tempo ferindo princípios como a proteção do trabalhador e a vedação ao retrocesso.

O projeto de lei não foi discutido com as classes trabalhadoras, sendo aprovado de forma autoritária. Dessa forma, o texto fragilizou e foi de encontro negativamente com a própria Constituição Federal, uma verdadeira afronta aos trabalhadores, depois de várias lutas para alcançar seus direitos e conquistando princípios essenciais.

Ainda, o sindicato, de certa forma, perde força quando coloca nas mãos do empregado a opção de contribuir ou não com o mesmo. Os acordos podem ser feitos pessoalmente ou coletivamente, ficando à frente do legislativo, deixando os trabalhadores ainda mais fragilizados e subordinados na relação empregatícia.

Destarte, o trabalhador como pessoa hipossuficiente na relação e diante da crise econômica em que o país atravessa se vê diante de uma situação de acatar tudo o que o empregador impor e renunciar alguns de seus direitos.

Com essa reforma, a nova modalidade de contrato trabalhista, o trabalho intermitente, acabou sendo muito criticada por sua instabilidade, não assegurando tempo de trabalho, tampouco o salário que o funcionário receberá ao final do mês juntando as migalhas de horas trabalhadas. O empregado fica à disposição do empregador, contudo sem saber como fará pra sustentar sua própria vida, claramente sem alguma dignidade, que é tão resguardada pela constituição.

Não esquecendo que a verba trabalhista se trata de verba de caráter alimentar. Assim o Princípio da dignidade da pessoa humana é ferido sem sombra de dúvidas, bem como o princípio da proteção.



## THE PRINCIPLE OF PROTECTION TO THE HYPOSUFFICIENT IN THE RELATION OF INTERMITTENT WORK

Michela Kelly Teixeira Salvarez  
Prof. Esp. Rubens dos Santos Filho

### ABSTRACT

The Course Conclusion Paper presented in the form of a scientific article brings the theme "The principle of protection to the hyposufficient in the relation of intermittent work" is of great social importance, since, the work, being present in all the personal relationships and governing society itself, puts all workers and even entrepreneurs to rethink the labor reform under Law 13467/17 that brought a series of changes in the text of the CLT and hurt some principles concerning the protection of the worker. In front of these new changes in the labor paradigm, a new modality emerges which is intermittent work. Therefore, this consists of a periodic work in which the employee will be summoned when the employer deems it necessary and will only receive the hours worked, being this new modality much criticized for the fact of leaving the worker in a vulnerable condition before the employer, without any legal protection for their livelihood or their family. Aiming at a greater analysis and pertinent study regarding the proposed theme, the methodology used was descriptive, aiming at collecting information about the reflexes caused by the research object, namely the Labor Reform, using books, jurisprudence, texts of Law, also occurred as a bibliographical research, to substantiate the promotion of the same and provide greater critical and analytical vision.

**Keywords:** Labor law. Constitution. Principle of protection. Law 13,467. Labor Reform. Intermittent work. Social retraction

## REFERÊNCIAS

ANAMATRA. *Considerações da Reforma*. Disponível em <[https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma\\_Ministros.pdf](https://www.anamatra.org.br/files/Consideracoes-Reforma_Ministros.pdf)>. Acesso em: 15 de mai. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 11ª Edição, atualizada por José Claudio Franco de Alencar. 2017. Ed LTr. p. 45.

BARAÚNA, Augusto Cezar Ferreira. *Manual de Direito do Trabalho*. 2009. Ed. Forense, Rio de Janeiro. p. 4.

BRASIL. *Lei. 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. 2017.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. 4º. Ed. Brasília: UnB, 1994, p. 58.

BONAVIDES, Paulo. *Curso de Direito Constitucional*. 7º ed, São Paulo: Malheiros, 1997, p.288.

CUNHA, Alexandre Teixeira de Freitas Bastos. *A justiça do trabalho diante da transformação do direito, na perspectiva da dinâmica econômica*. In: Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 7º Região. 2008.

DELGADO, Maurício Godinho, *Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 138

DELGADO, Maurício Godinho, *Curso de Direito do Trabalho*, São Paulo, 2017, p. 116.

DWORKIN, Ronald. *Levando os direitos a sério*. Tradução: Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

JOTA. *Reforma Trabalhista e suas distorções*. Disponível em: <<https://jota.info/colunas/constituicao-empresa-e-mercado/reforma-trabalhista-e-suasdistorcoes-20092017>>. Acesso em: 19 de mai. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marque de. LIMA; Francisco Péricles Rodrigues Marques de. *Reforma Trabalhista- Entenda ponto por ponto*. São Paulo: LTr, 2017

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos da metodologia científica*. 5ª Edição. Ed. Atlas. São Paulo. 2003.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 28ª Edição, Ed. Atlas S.A, 2012, São Paulo, p. 7.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. *Manual de Direito do Trabalho*. 9ª Edição. Rio de Janeiro. Impetus, 2006, p. 6.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Convenção 26. *Métodos de fixação de salários*. Disponível em <<https://www.diap.org.br/images/stories10iT/convenção026.pdf>> Acesso em: 10 de jun. 2018.

REIS, Daniela Muradas. *O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2010, p. 125.

VIANA, Marcio Tulio. *A proteção social do trabalhador no mundo globalizado - o Direito do Trabalho no limiar do século XXI*. Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, p. 887.

VIEIRA, Listz. *Cidadania e Globalização*. Rio de Janeiro: Record, 1997, p. 21-23