

AFRONTAS AO PACTO CONSTITUCIONAL: O TRABALHO INTERMITENTE REGULAMENTADO E A FLAGRANTE AFRONTA AOS DIREITOS TRABALHISTAS NO BRASIL.

Érica Fernandes Teixeira¹

Nicolle Wagner da Silva Gonçalves²

RESUMO

As recentes reformas implementadas pelo atual governo brasileiro promoveram um flagrante desmonte do pacto constitucional. As tutelas até então asseguradas na legislação celetista foram atacadas e a lei 13467/2017 permitiu a flexibilização de direitos imperativos trabalhistas, agredindo direitos do trabalhador. Ao lado da tradicional relação de emprego que promove a inserção digna do trabalhador no mercado de trabalho, foram regulamentadas outras formas de prestação de labor, que escapam da proteção justralhista. O trabalho precarizado foi re-

gulado através da figura do trabalhador intermitente. Diante de tanto retrocesso, é fundamental dar efetividade aos dispositivos constitucionais, em especial no que se refere ao trabalho digno e à repressão à redução da condição humana.

Palavras-Chave: Precarização. Flexibilização de direitos. Trabalho intermitente. Imperatividade dos direitos trabalhistas. Trabalho humano.

O afluxo conservador de valorização do capital em relação a mão de obra do trabalhador reflete-se de forma evidente nas recentes

1. Doutora em Direito do Trabalho e Direito Previdenciário. Professora adjunta da Universidade de Brasília. Tutora do PET Direito da Unb.

2. Graduanda em Direito da Universidade de Brasília.

reformas da legislação trabalhista que causaram a flexibilização de direitos imperativos dos cidadãos obreiros. A redução da proteção aos direitos do trabalhador “beneficia expressivamente a produção da mais-valia, em todos os ramos produtivos” (ANTUNES,2015,p.12).

Esse segmento liberal sempre esteve presente no decorrer da história, indo de encontro à consolidação dos direitos sociais e trabalhistas: seja desrespeitando as normas a “sangue-frio”³, seja patrocinando alterações legislativas ou nos entendimentos jurisprudenciais.

Contudo, ao longo do tempo, segundo relata Souto Maior, houve uma sofisticação nas formas de implementação de medidas regressoras das garantias trabalhistas. Assim, por meio de sutis ajustes, como na retórica do discurso, o desrespeito a regras fundamentais da Constituição tem ganhado mais espaço:

“Assim, por meio de sutis ajustes, como na retórica do discurso, o desrespeito a regras fundamentais da Constituição tem ganhado mais espaço”

“(...) a “merchandage”, nome francês utilizado para designar a mercantilização da mão-de-obra, considerada ilegal, passou a se denominar, meramente, terceirização e validou-se. À onda de redução de direitos trabalhistas apelidou-se, eufemisticamente, flexibilização, que abalou a efetividade dos princípios da irrenunciabilidade e da irredutibilidade. Pela utilização de palavras mais dóceis

para uma mesma situação procurou-se (e tem-se conseguido) burlar a regra fundamental do direito do trabalho de perseguição da melhoria progressiva da condição econômica e social do trabalhador”. (MAIOR,2008, p.5)

Com a narrativa justificante de um excesso de protecionismo, os institutos da flexibilização e da desregulamentação⁴ passaram a ser divulgados como instrumentos fundamentais para **modernização** do Direito do Trabalho e os ajustes se tornaram flagrantes desrespeitos e dilacerações ao tradicional arcabouço prote-

tivo do trabalho humano, previsto em diversos dispositivos legais e doutrinários do nosso ordenamento jurídico e na Carta Constitucional brasileira.

O atual governo brasileiro, imerso em um cenário de forte crise econômica e política, retomou e efetivou a chamada reforma trabalhista, com a publicação da lei 13467/17. Valioso ressaltar que inte-

graram os alicerces dessa reforma trabalhista uma série de outras medidas de caráter fortemente flexibilizatório, como o congelamento os gastos públicos por 20 anos (EC 95/2016); a reforma da previdência; as privatizações; a venda de terras brasileiras para estrangeiros e o massacre dos direitos dos trabalhadores rurais, dentre outras. Toda essa deturpação de direitos permitida pelo atual governo e regulamentada, em especial, pela lei 13467/17 ocorre de forma

3 Conceito apresentado por Amauri Alves em Neoliberalismo, “Flexibilização a sangue-frio” e perspectivas do direito do Trabalho no Brasil que se refere ao descumprimento das normas trabalhistas por parte do empregador já que, na prática, produz os mesmos efeitos que uma mudança legislativa que, a princípio, seria mais difícil.

4 Segundo Maurício Godinho Delgado, a flexibilização é a possibilidade de atenuação da incidência do complexo normativo do Direito do Trabalho autorizada por norma estatal, já a desregulamentação é a retirada da incidência do Direito do Trabalho sobre determinada situação que poderia vir a ser caracterizada como relação laboral.

fria e alheia aos ditames constitucionais, como expressa Souto Maior:

“Sabe que não possui respaldo constitucional ou apoio democrático para realizar as medidas de supressão de direitos trabalhistas e, então, deixa todo o pudor de lado e adota a estratégia de passar como um trator por cima da classe trabalhadora. Foi assim que se aprovou em seis meses, a PEC 55 e é assim que se planejam aprovar as “reformas” da Previdência e da legislação trabalhista, que não são, de fato reformas, mas eliminação plena de direitos.” (MAIOR, 2017. p. 213)

Essas reformas de direitos defendem a extinção de políticas sociais e a menor ingerência estatal possível, a fim de ampliar e perpetuar as forças econômicas, atendendo aos interesses do capital. Dessa forma, os trabalhadores estarão submetidos às inseguranças do mercado e à precarização do trabalho.

No contexto trabalhista, aquele que detém os meios de produção dita as “regras do mercado” e as condições de trabalho. Em contrapartida, aquele que se utiliza de sua força de trabalho não tem outra solução senão submeter-se a essas condições.

Ademais, o mercado de trabalho insere-se em um contexto capitalista que utiliza-se da lógica do desemprego estrutural para a manutenção da pouca oferta de postos de trabalho em detrimento da demanda, o que gera uma desvalorização das condições de trabalho e, por consequência da própria pessoa humana.

É fundamental que direito tenha a função contrafactual de interferência na realidade,

agindo de forma isonômica e promovendo a justiça social. De modo algum deve permitir o desenrolar pleno e natural das relações privadas, em especial as trabalhistas, porque “para legitimar a lei do mais forte não se precisa de um Direito social. Aliás, para a produção de injustiças não se precisa do Direito. Pode deixar que as injustiças se produzam” (MAIOR, 2008, p.12).

O Direito do Trabalho, desde sua constituição, é um pilar assecuratório do patamar mínimo das garantias civilizatórias fundamentais para a afirmação do sujeito, com toda a sua subjetividade, no contexto social. Assim, permite que a inserção do trabalhador na dinâmica econômica do capitalismo, através do fornecimento de um núcleo rígido de direitos e deveres inerentes à venda do trabalho humano na relação de emprego, essenciais para manutenção dos níveis mínimos de dignidade e, do basilar patamar civilizatório mínimo (DELGADO, 2017b. p. 121. Por isso, através da relação de emprego clássica, regida pelo Direito do Trabalho, garantem-se padrões mínimos de justiça social ao cidadão trabalhador, na tentativa de reduzir ou atenuar a força do capital perante o trabalho humano.

O ramo jurídico trabalhista pode ser entendido como um centro convergente de direitos, por ter ressonância nas esferas individual e social do ser humano.

“O aspecto individual alude à integridade física e psíquica do homem e se relaciona com as liberdades negativas dos direitos fundamentais de primeira geração. A dignidade social diz respeito à afirmação do homem enquanto ser pertencente a uma sociedade e está intrinsecamente ligada às liberdades positivas e à igualdade substancial proposta pelos

direitos fundamentais de segunda e terceira geração” (MIRAGLIA, 2009, p. 149).

A realização dessas esferas na vida do indivíduo é, portanto, a realização do próprio princípio da dignidade da pessoa humana.

Aplicar o aparato normativo do Direito do Trabalho é atuar em consonância com a Constituição pátria que tem como núcleo filosófico, cultural e normativo princípios valorizadores da pessoa humana (DELGADO, 2017c, p. 14). Segundo Delgado:

“são quatro os princípios constitucionais afirmativos do trabalho na ordem jurídico-cultural brasileira: o da valorização do trabalho, em especial do emprego; o da justiça social; o da submissão da propriedade à função socioambiental; e o princípio da dignidade da pessoa humana” (DELGADO, 2007, p. 15).

O trabalho, além de favorecer a subjetividade, traz concretude ao regime de governo adotado pela Constituição: a democracia, que tem como fundamentos a liberdade e igualdade dos indivíduos. Através do trabalho, a riqueza, historicamente concentrada na mão de poucos, pode ser diluída por entre as camadas da população, servindo, portanto, como patamar fundamental de afirmação da cidadania social. Além disso, a possibilidade de organização coletiva do trabalhador viabiliza a luta obreira por mudanças concretas, o que gera, por consequência, ainda que de maneira tímida, a diluição do poder e incentivo à atuação democrática.

A relação de emprego e novas formas de prestação de serviço

A relação de emprego, regida pelo tradicional ramo jurídico trabalhista, consiste numa tutela-garantia para todo cidadão de que a venda de sua força de trabalho ocorra nos moldes previstos pelo Estado Democrático de Direito, em especial, com as proteções previstas na Carta Magna. A Constituição Federal⁵ prevê proteção para toda relação de trabalho. Para o Direito do Trabalho, a relação de emprego clássica, com seus elementos fático-jurídicos é a principal forma de pactuação do trabalho humano, estabelecendo direitos e deveres entre ambas as partes e imperativa proteção.

As tentativas de precarização da tutela justralhista e de flexibilização dos direitos do cidadão trabalhador fundam-se na necessidade de recuperação da crise que assola não só o Brasil, mas atinge todo o mundo. Divulga-se que o Direito do Trabalho consiste num entrave que veda a prosperidade financeira das empresas, absorve capital que poderia ser destinado a investimentos empresariais e impede a livre negociação da venda do trabalho humano, conforme as regras próprias do mercado. Com a tradicional tutela justralhista em vigor, o empregado é sujeito de direitos imperativos que afrontam o viés devorador das forças do capital e do lucro, assim como exerce força potencializadora do cidadão, exercendo verdadeira função inclusiva na sociedade capitalista. “O que se pretende é pulverizar ainda mais a classe trabalhadora para eliminar de vez as possibilidades da ação coletiva dos trabalhadores, que poderia inviabilizar as iniciativas privatizantes do atual governo”. (MAIOR, 2017. p 212)

5.CF/88: “Art. 7º São direitos dos **trabalhadores urbanos e rurais**, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”: (grifo nossos)

A ganância pela maximização do lucro do mercado torna-se mais desastrosa quando, em detrimento de todo arcabouço tuitivo acerca do trabalho humano, são criadas e recriadas inovadoras modalidades de prestação de serviço destoantes da relação de emprego clássica, a fim de escapar da tutela justralhista. A regulação da precarização do trabalho, travestido de novas modalidades de prestação de serviço, torna o trabalhador ainda mais vulnerável com sua mão-de-obra barateada, com a flexibilização das formas de contratação e dispensa e com a interposição de cada vez mais personagens entre ele e o tomador de serviço, fragmentando não só direitos como a próprio trabalho digno nos moldes constitucionais.

A criação de novas formas de contratação, que acarretam menos custo para o empregador, “estimula as demissões e substituições dos trabalhadores padrão clássico por outro contratos em condições inferiores de trabalho” (DIEESE, 2017, p. 1). Instaura-se uma constante rotatividade da mão de obra que fragiliza o pacto constitucional, desestimula o obreiro e reforça o círculo da miséria, além de contrariar toda a necessidade de preocupação com a continuidade da relação de emprego, o bem estar do obreiro no meio ambiente de trabalho, o aprimoramento e qualificação da mão de obra. Conforme os ensinamentos de Souto Maior:

“Essa parcela da sociedade que já foi extrema-

mente beneficiada por décadas de um capitalismo regado a escravismo, que lhes conferiu, inclusive, uma acumulação de capital da qual resulta um dos piores índices de distribuição de riqueza do mundo, sentindo que não precisa mais sequer fingir que respeita os preceitos constitucionais, perdeu toda a noção de limite e, por isso, não tem, por consequência, o menor receio de defender publicamente a redução de toda a classe trabalhadora à condição análoga à de escravo.” (MAIOR, 2017. p. 211.)

Dentre as múltiplas formas de prestar trabalho, destoantes da tradicional relação de emprego, pode-se citar: trabalho intermitente, terceirização, trabalho temporário, jornada parcial e trabalho autônomo, todas elas regulamentadas e elasticadas pela nova lei 13.467 de 2017. Estes formatos minimizam ou extirpam a necessária tutela trabalhista e possibilita que o tomador tenha uma “variedade de formas



de contratação com menores custos. Para os trabalhadores, significa a inserção no mercado de trabalho com menor ou nenhuma proteção, em um completo retrocesso de direitos” (DIEESE, 2017, p.1).

O trabalho temporário e o trabalho intermitente versus o princípio da Alteridade

O trabalho temporário é uma espécie de terceirização, ainda mais flexibilizada, que possibilita que a empresa (tomadora) contrate uma empresa de trabalho temporário (empregadora) para que esta coloque seus serviços à disposição “para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços”(BRASIL, 2017a).

As vantagens que essa modalidade, regulada pela Lei 6.019 de 1974 recentemente alterada pela Lei nº 13.429 de 2017, traz para a empresa tomadora de serviço (que na verdade é a real empregadora) são evidentes, já que as responsabilidades trabalhistas (remuneração e direção do trabalho) correm por conta e risco da empresa intermediária. Entre estas duas empresas estabelece-se um simples contrato de prestação de serviços que possui alguns requisitos mínimos de formulação, previstos no artigo 5º B da lei supracitada.

Importante destacar que a lei permite que a empresa interposta subcontrate uma terceira empresa para a realização dos serviços, conforme o § 1º do artigo 4º, afastando ainda mais o trabalhador da figura que entendemos ser o seu real empregador: a empresa tomadora.

A relação empregador-empregado é o ponto central do Direito do Trabalho tendo em vista a sua acertada preocupação com os elementos pessoais e subjetivos destes personagens (CARELLI, 2014, p.128). O afastamento entre eles gerado pela intermediação de mão de obra, faz com que a relação de trabalho (que deveria ser pessoal e de confiança) revista-se de uma feição puramente contratual, onde o trabalhador se torna o objeto mercantilizado pelas empresas.

“ Importante notar que quanto maior o número de empresas interpostas entre o trabalhador e o tomador de serviços (terceirização, quarteirização e etc.), maior será a precarização de mão de obra”

Como consequência, a força de trabalho humana é disposta como forma de aumento de lucros e alcance das finalidades econômicas empresariais: a empresa tomadora não tem que arcar com os ônus da contratação e a empresa intermediária “aluga” a mão de obra mal remunerada.

Nesse modo de prestação de serviços, a empresa interposta deve reduzir algum custo da cadeia produtiva para que obtenha lucro e ao mesmo tempo forneça um preço que seja mais atrativo para a empresa tomadora do que a contratação direta. Nesse caso, é o trabalhador que se vê onerado com a redução de custos através do barateamento da mão de obra e redução de seus direitos:

“A perda de direitos e benefícios é ocorrente em todas as contratações por empresa interposta. Essas perdas vão desde benefícios como vales-refeição e assistência médica, até o horário de trabalho diversificado, além da redução salarial com relação aos trabalhadores efetivos das empresas”(CARELLI, 2014, p.128).

Importante notar que quanto maior o número de empresas interpostas entre o trabalhador e o tomador de serviços (terceirização, quarteirização e etc.), maior será a precarização de mão de obra.

A lógica é simples: Supondo que o trabalhador é contratado pela empresa A que presta serviços para a empresa B. A empresa B paga uma quantia 0X para a empresa A e esta repassa X-Y aos trabalhadores. Onde Y é quase que todo o lucro da empresa A, já que seu maior gasto é com os empregados.

Em um segundo exemplo, o trabalhador é contratado pela empresa C, que é contratada pela empresa A para prestar serviços para a empresa B. Do mesmo modo, a empresa B paga uma quantia X para a empresa A e esta repassa X-Y para a empresa C. Nesse caso, o repasse para os trabalhadores será de X-Y-Z, onde Z é o lucro da empresa C.

Em ambos os casos, o risco do processo do trabalho é transferido da empresa tomadora de serviço para a(s) empresa(s) intermediária(s) e esta(s), por sua vez, o transfere ao trabalhador, dando a ele piores salários e condições de trabalho.

A realidade é ainda mais dura em um contexto de trabalho temporário, no qual o contrato de trabalho não pode exceder o prazo de 180 dias com relação ao mesmo empregador, fazendo com que os postos de trabalho deixem de ser ocupados por trabalhadores fixos e passem a ser preenchidos por diversos trabalhadores, descaracterizando-se assim o elemento básico da relação de emprego, a personalidade.

O trabalhador é contratado por uma em-

presa mas se insere no contexto de outra da qual ele não faz parte e onde poderá não ter acesso aos mesmos recursos e aos mesmos salários que os empregados diretos, o que gera uma fragmentação dentro do grupo de indivíduos que estão inseridos em uma mesma dinâmica⁶:

“De um lado uma elite de trabalhadores protegidos e estáveis, empregados a tempo pleno, depositária dos valores tradicionais do industrialismo, ligados ao seu trabalho e seu estatuto social; do outro lado uma massa de desempregados e de trabalhadores sem qualificação nem estatuto, empregados de tipo precário e intermitente com tarefas indiferentes” (CARELLI, 2014, p.144 apud GORZ, 1980, p. 74).

Nesse sentido, a vivência do trabalhador temporário será marcada por uma permanente exclusão, tendo em vista que seu ingresso no contexto da empresa se dá de maneira precária e breve, não permitindo que este crie laços sociais ou estabeleça um sentimento de pertencimento com o grupo de trabalhadores.

O mercado de trabalho, portanto, tornou-se uma grande “feira livre”, onde o trabalhador precisa submeter-se a um ritmo de alta rotatividade e precarização. Nessa chave, a identidade e a subjetividades do trabalhador são deixadas de lado, já que este serve unicamente para desempenhar uma determinada função por um determinado período a fim de garantir a produção de lucro para o empregador.

A alteridade⁷, que até então era uma característica do contrato de trabalho, atribuindo ao empregador os ônus da relação de emprego foi flagrantemente atacada. Assim,

6. Artigo 5º-A, § 4º A contratante poderá estender ao trabalhador da empresa de prestação de serviços o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado. (grifo nosso)

7. O princípio da alteridade decorre da relação de emprego. O empregador é que deve assumir os riscos do estabelecimento, do contrato de trabalho, da sua execução e da empresa de modo geral.

quis a nova lei inverter seu sentido atribuindo ao empregado a responsabilidade de garantir e gerenciar sua sobrevivência no mercado de trabalho, alternando a sua existência entre ocupar postos de trabalho e procurar por outros postos de trabalho para serem ocupados, tudo isso dentro de um curto período de tempo.

A lei 13467/17 também legitimou o trabalho intermitente. Seu conceito está expresso no §3º do art. 443 da CLT:

“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, 2017b).

O conceito legal de trabalho intermitente viola toda teia protetiva já alcançada e regulamentada. Sua previsão celetista⁸ não reflete um enfrentamento do desemprego e da atual crise que assola o nosso país, pois cria uma modalidade de superexploração da força laborativa, sendo uma forma de subemprego,

cujo efeito principal é elevar a desigualdade e maximizar a precariedade no trabalho.

Assim, o trabalho intermitente regulamentado cria um estágio tal de submissão que legitima toda forma de exploração do trabalho, desprovido de tutela, afrontando cabalmente a condição humana dos trabalhadores. (SOUTO MAIOR, 2017. p.213).

Os Direitos do Trabalhador e o desenvolvimento social

Qual a solução quando a desvalorização do trabalho humano vem através da precarização das regras legais?

A solução deve ser encontrada no conjunto normativo do Direito do Trabalho e na própria Constituição Federal, que objetivam a preservação da dignidade da pessoa humana, visam a proteção do trabalho digno, a prevalência da função social da propriedade, o controle do capitalismo desenfreado e o reconhecimento dos direitos fundamentais do cidadão.

Nesse sentido, a interpretação da legislação trabalhista deve levar em consideração a própria razão de ser deste ramo jurídico, que possui todo um aparato normativo (Constituição, Tratados internacionais, Leis e etc.) voltado

8. “Art. 452-A da CLT. 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.”

para garantia de um patamar mínimo civilizatório e para a proteção do trabalhador como sujeito de direitos fundamentais. Por isso:

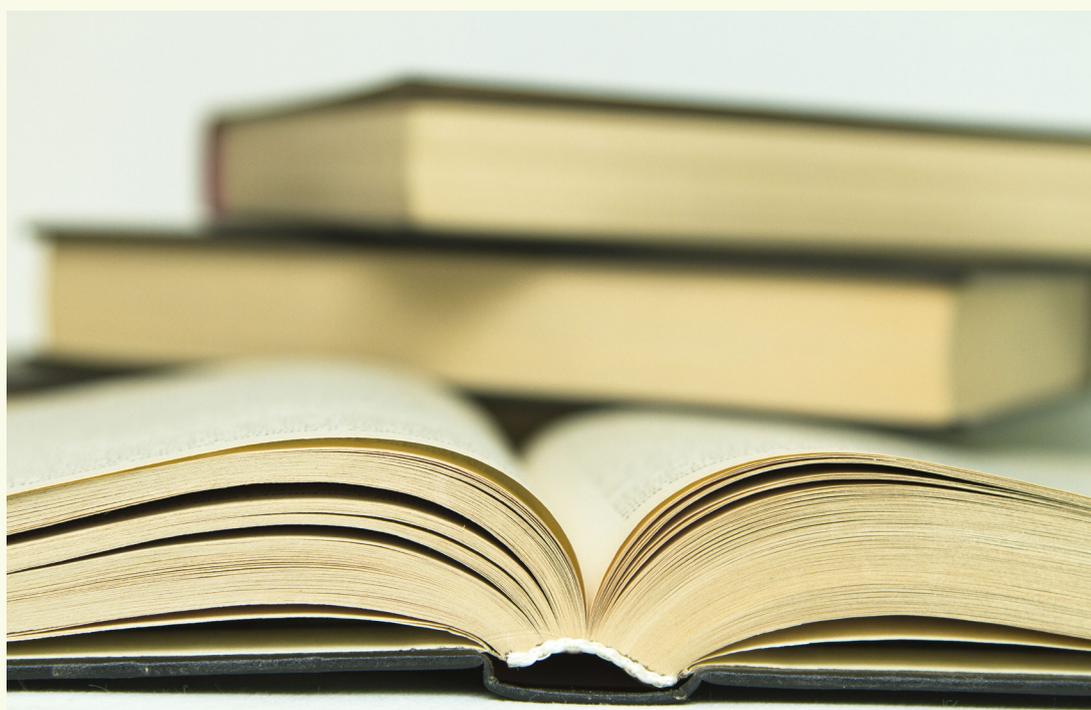
“A Constituição Federal não permite, em nenhum de seus artigos, que o Executivo se valha de medida provisória para regular relações de trabalho. Além disso, a Constituição garantiu aos trabalhadores, como preceito fundamental, ou seja, que não pode ser obstado nem mesmo por emenda constitucional, o princípio da melhoria da condição social, concretizado pela eficácia das normas trabalhistas, entre as quais se notabilizam a relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária e a limitação da jornada de trabalho em 8 horas diárias e 44 horas semanais” (MAIOR, 2017. p. 212).

A Constituição de 1988 traz princípios e regras que dialogam com os objetivos do Direito do Trabalho e, portanto, devem ser aplicados de maneira direta no caso concreto (auto executáveis, como normas) e devem prevalecer em casos de conflito com uma legislação inferior. Deste modo, o desafio da sociedade moderna está em dar efetividade às normas Constitucionais já existentes e rejeitar qualquer norma que não seja recepcionada pelos preceitos da Carta Magna.

É fundamental ampliar as funções inerentes ao Direito do Trabalho em uma tentativa de, em meio a tanta precarização e lamentáveis retrocessos legislativos, preservar os direitos mais

favoráveis ao trabalhador e a efetivação das normas constitucionais de proteção ao cidadão trabalhador.

Conforme nos ensina Delgado, diante dos resultados do processo de generalização da precarização das relações de trabalho no Brasil, destacam-se quatro medidas principais a serem efetivadas contra a terceirização, aplicáveis aos retrocessos aqui estudados: a) alargamento do conceito de isonomia, ampliando-o para todas as situações de terceirização e outras modalidades de trabalho precarizado, no que for pertinente, atingindo o plano externo do ambiente empregatício; b) fixação de limites mínimos eficazes de capital integralizado para as empresas de terceirização, a fim de garantir a capacidade econômica para honrar direitos do obreiro; c) estabelecimento de garantias financeiras eficazes quanto ao cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias pelas empresas de terceirização; d) atribuição de plena efetividade à certidão negativa de débitos trabalhistas para os contratos de terceirização entre empresas (Lei 12440/2011). (DELGADO, 2017b. p.549). Todas essas medidas, segundo o autor, visam



reduzir os enormes problemas e retrocessos que as precarizações vem causando à ordem social, política e jurídica, de forma a atacar a epidemia de inadimplementos que tem caracterizado esse segmento laborativo no mercado de trabalho. A garantia dos direitos da classe trabalhadora é a chave para o desenvolvimento econômico e social - e não a criação de inúmeros postos de trabalho precários e escravizantes. Um trabalhador bem remunerado e inserido no mercado de trabalho dignamente com a tutela constitucional, aumenta a sua produção e consumo, criando um círculo positivo de direitos e melhorias para toda a sociedade, permitindo distribuição de renda, melhores e maiores níveis de inclusão socioeconômica e fomentando a própria economia.

Nesse sentido, a efetivação do Direito do Trabalho (em seu sentido amplo e originário de equilíbrio da relação de trabalho) consiste em ferramenta crucial como meio de promoção de direitos, justiça social, distribuição de renda e dignificação humana.

Conclusão

As afrontas ao pacto constitucional estão sendo exacerbadas no atual governo brasileiro e evidenciadas nas chamadas “reformas” legislativas. Experimentamos uma forte crise econômica e política e assistimos a um histórico retrocesso de direitos, em especial, com a publicação da lei 13467/17.

Justificados pela necessidade de “modernização” das relações de trabalho, verifica-se um imenso retrocesso e afronta aos direitos já previstos no nosso ordenamento pátrio, em especial, na Carta Constitucional de 1988. Nesse sentido, a desmedida busca pelo lucro logrou resultados desastrosos no que se refere à frustração ao pacto constitucional e todo arcabouço tuitivo acerca do trabalho humano já consolidado sofreu forte abalo com a criação de “inovadoras” modalidades de prestação de serviço, destoantes da relação de emprego clássica, a fim de escapar da tradicional tutela justralhista.

Tal regulação da precarização do trabalho humano torna o trabalhador ainda mais fragilizado com o sucateamento de sua mão-de-obra, respaldado em normas que permitem a liberdade nas relações laborativas. Assim, experimentamos a fragmentação não só de direitos, mas também do próprio trabalho digno nos moldes constitucionais.

Ademais disto, a solução deve ser encontrada na própria Constituição como ferramenta

básica de garantias de direitos. Desta forma, resta ao interpretador das normas postas lê-las sob a ótica constitucional e retirar delas o máximo de benéficas possíveis a fim de resguardar a parte mais fraca da relação trabalhista: o trabalhador.

Referências bibliográficas

ALVES, Amauri. Neoliberalismo, Flexibilização a SANGUE-FRIO” e perspectivas do Direito do Trabalho no Brasil. **Revista LTr**. São Paulo, ano 74- out. 2010, p. 1245- 1255.



ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista ABET**, Paraíba, v.14, n.1, jan./jun 2015.

ARANTES, Delaíde Alves Miranda; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro. Em defesa da Justiça do trabalho, do direito do trabalho e da CLT : os ataques e as ameaças da reforma trabalhista. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 1, p. 89-113, jan./mar. 2017.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Decreto-lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro, RJ, 09 ago. 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 01 set. 2017.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 fev. 2017

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Lei 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Portal da legislação**. Brasília, 31 mar. 2017a. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em 20 set. 2017

_____. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 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. **Portal da legislação**. Brasília, 14 jul. 2017b. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2017/lei-13467-13-julho-2017-785204-norma-pl.html>>. Acesso em 20 set. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como Intermediação de Mão de Obra**. Rio de Janeiro: Renovar: 2017.

DELGADO, Gabriela Neves; DELGADO, Maurício Godinho. **Constituição da República e Direitos Fundamentais: Dignidade da Pessoa Humana, Justiça Social e Direito do Trabalho**. 4. ed. São Paulo. LTr. 2017a.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16.ed. São Paulo: Ltr. 2017b.

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho. **Revista de Direitos e Garantias Fundamentais**. Espírito Santo: Vitória, n.2, 2017c.

DIEESE. **A Reforma Trabalhista e os impactos para as relações de trabalho no Brasil**. São Paulo. Número 178. Maio.2017d.

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento: Uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo. Setembro/2011.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. O Direito do Trabalho como instrumento de efetiva-

ção da dignidade social e da pessoa humana no capitalismo. **Revista Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Belo Horizonte, v.49, n.79,p.149-162,jan./jun.2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **A Supersubordinação**: Invertendo-se a lógica perversa da desconstituição de direitos trabalhistas. Disponível em:< http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_78/jorge_luiz_souto_maior.pdf>. Acesso em: 20 set. 2017.

MAIOR, Jorge Luiz Souto, Trabalho intermitente e golpismo constante. **Revista Síntese: trabalhista e previdenciária**. São Paulo v. 28, n. 334, p. 211- 215, abr. 2017
