



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E
COMUNICAÇÃO NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
MONOGRAFIA JURÍDICA

A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
UMA AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017 E SEU
IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA DA CLASSE TRABALHADORA.

ORIENTANDO: PEDRO THIAGO DUARTE DO EGITO
ORIENTADORA: Prof.^a. Ms.Millene Baldy de Sant'Anna Braga Gifford

GOIÂNIA
2025

A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
UMA AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017 E SEU
IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA DA CLASSE TRABALHADORA.

Monografia Jurídica apresentada à disciplina Trabalho de Curso II, da Escola de Direito, Negócios e Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de Goiás (PUCGOIÁS).

Prof.^a. Ms. Millene Baldy de Sant'Anna Braga Gifford

GOIÂNIA
2025

A REFORMA TRABALHISTA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO
UMA AVALIAÇÃO DAS MUDANÇAS INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017 E SEU
IMPACTO NA QUALIDADE DE VIDA DA CLASSE TRABALHADORA.

Data da Defesa: ___ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientador (a): Prof.^a. Ms. Millene Baldy de Sant'Anna Braga Gifford Nota

Examinador (a) Convidado (a): Prof. (a): Maria Nivia Taveira Rocha Nota

RESUMO

A presente monografia tem como foco a análise da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) e seu impacto na precarização e informalização do trabalho no Brasil. O estudo investiga as mudanças promovidas pela reforma, considerando o contexto econômico e político que levou à sua aprovação. Inicialmente, apresenta-se um panorama histórico das relações trabalhistas no país, destacando os fatores que impulsionaram a reforma. A metodologia inclui pesquisa bibliográfica e análise documental, abordando doutrinas, artigos acadêmicos e legislações pertinentes. Além disso, foram examinados os efeitos práticos da reforma, especialmente no enfraquecimento da proteção ao trabalhador e na flexibilização dos direitos trabalhistas. A monografia buscou evidenciar as fragilidades e contradições da reforma, avaliando se as alterações promovidas efetivamente atenderam aos objetivos de modernização do mercado de trabalho ou se contribuíram para a precarização das relações laborais.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Informalização; Direitos Trabalhistas; Precarização do Trabalho.

ABSTRACT

This monograph focuses on the analysis of the Labor Reform (Law 13.467/2017) and its impact on the precarization and informalization of work in Brazil. The study investigates the changes introduced by the reform, considering the economic and political context that led to its approval. Initially, a historical overview of labor relations in the country is presented, highlighting the factors that drove the reform. The methodology includes bibliographic research and document analysis, covering legal doctrines, academic articles, and relevant legislation. Furthermore, the practical effects of the reform were examined, especially regarding the weakening of worker protection and the flexibilization of labor rights. This study aimed to highlight the weaknesses and contradictions of the reform, assessing whether the changes effectively met the objectives of modernizing the labor market or contributed to the precarization of labor relations.

Keywords: Labor Reform; Informalization; Labor Rights; Precarization of Work

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
CAPÍTULO I – EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO	8
1.1 Sociedade pré industrial	8
1.2 Sociedade industrial e trabalho assalariado	12
1.2.1 Colonização e escravidão	12
1.2.2 início da ordem jurídica trabalhista	12
1.3 consolidação dos direitos trabalhistas e desenvolvimento da ordem jurídica no brasil.....	15
CAPÍTULO II – A REFORMA TRABALHISTA DE 2017	21
2.1 contexto econômico e pressões políticas:os desafios que precederam a reforma trabalhista de 2017	21
2.2 tramitação da lei 13.467/2017	24
2.3 alterações da reforma trabalhista: desmonte das garantias e enfraquecimentos das estruturas de proteção social.....	26
2.3.1 Contribuição sindical	26
2.3.2 Prevalência do negociado sobre o legislado	32
CAPÍTULO III—INFLUÊNCIA E RESULTADOS DA REFORMA TRABALHISTA ..	37
3.1 A decência do trabalho como princípio estruturante e a vedação ao retrocesso social.....	37
3.2 Resultados percebidos com a reforma trabalhista.....	45
3.2.1 Impactos no nível de emprego formal.....	45
3.2.2 Impactos estabilidade e continuidade da relação de emprego	47
3.2.3 Impactos quanto a redução do acesso à justiça do trabalho.....	49
3.2.4 Impactos quanto a negociação coletiva	50
CONCLUSÃO	52
REFERÊNCIAS.....	54
ANEXOS.....	62

INTRODUÇÃO

A proteção ao trabalho e à dignidade da pessoa humana é um dos pilares do Estado Democrático de Direito brasileiro. Desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, estruturou-se um sistema jurídico voltado à promoção do equilíbrio nas relações laborais, consolidado pela Constituição Federal de 1988 ao conferir caráter fundamental aos direitos sociais.

A partir da década de 1990, sob influência das diretrizes neoliberais, o Estado passou a adotar medidas de flexibilização das normas trabalhistas, com o argumento de estimular a competitividade e a geração de empregos. Esse movimento culminou, em 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467, que introduziu profundas alterações materiais e processuais na CLT. Entre os principais pontos, destacam-se a regulamentação da terceirização, a criação do contrato intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado, o fim da contribuição sindical obrigatória e restrições ao acesso à Justiça do Trabalho.

Embora apresentada como resposta à crise econômica e como estratégia de modernização, a reforma tem sido objeto de intensas críticas. Diversos estudos apontam para a precarização das condições laborais, o enfraquecimento da representação sindical e a ampliação da informalidade. Passados alguns anos de sua implementação, não se verificou a efetiva geração de empregos formais, tampouco a prometida segurança jurídica.

A presente pesquisa parte da hipótese de que a Reforma Trabalhista, sob o discurso de modernização, contribuiu para a precarização das relações de trabalho, o esvaziamento dos sindicatos e a restrição da proteção social. O objetivo geral é analisar criticamente os impactos da Lei nº 13.467/2017 sobre a classe trabalhadora, à luz dos princípios constitucionais do trabalho. Os objetivos específicos envolvem: contextualizar historicamente o direito do trabalho no Brasil; examinar o processo legislativo da reforma; avaliar seus efeitos sociais e jurídicos; e investigar suas repercussões sobre a negociação coletiva e o acesso à justiça.

Justifica-se o estudo pela necessidade de aprofundar a análise crítica sobre os

reais efeitos da reforma em um contexto de acentuadas desigualdades estruturais e crescente fragilidade institucional. Em um cenário de retração dos direitos sociais e perda de poder sindical, torna-se essencial refletir sobre a compatibilidade dessas mudanças com os fundamentos constitucionais do trabalho digno.

A metodologia empregada é qualitativa, baseada em revisão bibliográfica, análise legislativa e levantamento de dados empíricos de fontes como IBGE, DIEESE, CNJ e TST. A estrutura do trabalho está dividida em três capítulos: o primeiro trata da evolução histórica do direito do trabalho; o segundo analisa o conteúdo e a tramitação da Reforma Trabalhista; e o terceiro investiga seus efeitos práticos na realidade laboral brasileira.

1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 SOCIEDADE PRÉ-INDUSTRIAL

A compreensão da estrutura e evolução do direito do trabalho no Brasil, deve primeiramente ser embasada por todo o conceito histórico que define as relações trabalhistas. A compreensão das dinâmicas de produção e o foco na relação entre detentores de poder e aqueles que apenas possuem sua força de trabalho, demonstram o caminho histórico do avanço das relações de desenvolvimento econômico no mundo. O direito do trabalho é fruto do sistema capitalista e se desenvolveu, primordialmente, da luta de classes e lutas por direitos entre os detentores dos meios de produção e da classe que vive do trabalho. O reflexo dessa luta é definido por, Mauricio Godinho Delgado, (2023, p.25):

Ao longo do tempo esse enorme universo de trabalhadores tendeu a gerar uma consciência de classe apta a lhe permitir estruturar formas novas de organização e de atuação, de modo a pressionar não apenas os seus empregadores e/ou tomadores de serviços, como também o próprio Estado, em busca da regulação do mercado de trabalho, visando ao alcance de melhores condições laborais e de vida na economia e na sociedade.

As relações econômicas definem a história das relações humanas, as revoluções sociais compreendem os estágios de mudanças entre opressor e oprimido, portanto a compreensão das dinâmicas e problemas sociais que afligem a sociedade hoje, deve ser entendida por uma ordem histórica e materialista, que identifique as transições e mudanças resultantes da luta por direitos.

O modo de produção capitalista se desenvolveu a partir da transição da sociedade pré-industrial, caracterizada principalmente pelo modo de produção feudal, para a sociedade industrial representada pelo modo de produção burguês. As relações de exploração do sistema feudal evidenciam as deficiências deste modelo, especialmente em relação à expansão e exploração de novos recursos, além da sua ineficiência em maximizar a capacidade produtiva. As relações de trabalho características do feudalismo, como a corveia (trabalho obrigatório na terra do senhor feudal) e os tributos (entrega de parte dos produtos), mostram que não havia uma

ótica de troca mercantil desenvolvida. Além disso, as escalas de produção de excedentes, inerentes ao modelo capitalista, não eram necessárias na época, pois o sistema econômico era regionalizado e baseado na relação entre senhor feudal e servo, com foco na produção para o consumo.

A análise da sociedade pré-industrial, entendida como a fase de transição entre o feudalismo e o capitalismo, revela que as relações de trabalho eram fundamentadas no uso do poder. Este poder manifestava-se de diversas formas: poder político na estruturação do sistema legislativo e coercitivo do meio social, poder econômico sobre vários aspectos da economia, como o controle da terra e da produção, e poder militar na organização de estruturas bélicas para proteger populações em contextos hostis.

O poder sobre a terra e a produção, em troca de proteção, demonstra que a exploração da vulnerabilidade daqueles que apenas possuíam sua força de trabalho é uma lógica antiga, assim como, o sistema de exploração do uso da terra, que condicionava o camponês ao trabalho, evidencia uma dinâmica que perdura em formas distintas ao longo do tempo. A corveia, principal obrigação de trabalhar na terra do senhor feudal, exemplifica a coação imposta ao trabalhador camponês, que precisava ceder sua força de trabalho para usufruir de uma pequena porção de terra e da proteção do senhor feudal.

As relações econômicas dessa época foram precursoras do desenvolvimento das relações de trabalho no sistema burguês. Mesmo que o senhor feudal explorasse e captasse o excedente dos trabalhadores do campo de maneira limitada, já é possível notar o esboço de organizações para a defesa de classe e a intenção de organização frente à opressão.

Embora os conceitos sobre o trabalho ainda não estivessem plenamente definidos, essas primeiras formas de resistência e organização indicavam uma consciência emergente entre os trabalhadores sobre a necessidade de se protegerem contra a exploração.

Como afirma Ogilvie (2014), as estruturas organizacionais daquela época desempenhavam um papel crucial na manutenção dos depósitos comuns, no controle dos preços e da qualidade dos produtos, além de evitar a concorrência entre os produtores. Os comerciantes, por sua vez, formavam suas próprias organizações de

defesa de classe, conhecidas como guildas.

A preservação e o fortalecimento dessas diversas organizações urbanas eram favorecidos pela necessidade de proteger sua independência contra os senhores feudais. Assim, ainda que em estágio embrionário, era possível notar o desenvolvimento de exploração e a necessidade de defesa e organização dos camponeses. Pela grande dificuldade de obter maiores rendimentos é que surge a necessidade de novos métodos de produção, aos poucos com o desenvolvimento europeu do comércio a exploração daqueles que produziam se acentuou.

As centralizações e as criações dos estados feudais, a formação de novos tributos e principalmente o aumento da frequência do pagamento desses tributos em moeda, sistematizaram o que seria o início do desenvolvimento do estado moderno e do novo modelo de produção.

A degeneração do modelo econômico feudal se deu por diversos fatores, primordialmente, a exploração cada vez maior dos camponeses incitam revoltas, o estabelecimento da servidão e novas formas de tributos a deficiência de estradas e vias e primordialmente de comunicação, a necessidade de novas estruturas sociais, políticas e culturais, o desenvolvimento das cidades mercantis e a incapacidade deste modelo econômico de suprir as novas demandas evidenciam o declínio desse sistema.

Em decorrência da mudança dos camponeses para as cidades autônomas, a concentração das populações urbanas resultou em uma concentração da força de trabalho, o início das concorrências entre os artesãos e as expansões e descobertas de novos territórios impulsionam o comércio, a expansão e o desenho da concorrência entre produtores marcam o início da indústria capitalista. Como aponta Dobb (2012, p. 3),

várias revoltas aconteceram na Europa Ocidental, no século XIV. No Flandres, revoltas dos jornaleiros, revoltas camponesas na França e Inglaterra. As revoltas foram importantes para impulsionar o desgaste do feudalismo e alimentar as forças que atuaram na formação do capitalismo." A migração de camponeses para centros urbanos, somada ao surgimento de uma nova lógica de concorrência entre produtores, estabeleceu os primeiros contornos da economia capitalista e da organização industrial moderna.

O início dos descobrimentos territoriais, impulsionaram o comércio e a

necessidade de produção, chegando a América e à Índia, a chegada do ouro extraído dos novos países colonizados, enterrou todos os traços da sociedade feudal que ainda restavam, a demanda produtiva necessitava de novos parâmetros que não eram mais supridos, assim a produção artesanal foi substituída pela manufatura fabril. Godinho Delgado (2023, p.26) ilustra essa transição:

Na mesma época, passou a ocorrer a desagregação crescente da estrutura feudal, com a contínua derruição do sistema servil que lhe era característico – o que provocou a migração das populações rurais, antes submetidas à servidão, para as cidades antigas e novas em processo de crescimento, gerando larga força de trabalho livre, embora miserável, nesses ambientes urbanos.

Com o advento da manufatura fabril, estabeleceu-se o primeiro modelo de exploração do trabalho sob os moldes do capitalismo industrial, cuja lógica permanece vigente até os dias atuais. Os comerciantes burgueses, detentores do capital e das matérias-primas, passaram a exercer controle direto sobre os artesãos localizados em áreas rurais, tornando-os economicamente dependentes. Inicialmente, esses trabalhadores vendiam seus produtos a preços reduzidos e, em seguida, passaram a receber adiantamentos em moeda e insumos, aprofundando sua subordinação.

Segundo Thompson (2012), esse processo marcou a transição de uma produção artesanal autônoma para um regime disciplinado de trabalho assalariado, no qual os operários se tornaram subordinados às exigências do capital, perdendo o domínio sobre o processo produtivo e sendo inseridos em uma nova estrutura social moldada pela lógica industrial.

Embora complexo e lento, o processo de transição econômica evidencia que as estruturas de exploração mantêm uma relação contínua desde os tempos do servo até a figura do operário moderno. Os empresários, por meio dessa nova relação de dependência, conseguiram reunir artesãos em um único local, transformando-os em operários assalariados. Esses novos trabalhadores deixaram de vender seus produtos diretamente e passaram a vender sua força de trabalho.

Com o surgimento do operariado, aparece também a figura do salário, que

em sua gênese refletia a ideia de um novo lucro para os detentores dos meios de produção. Na sociedade capitalista, o que se vende não são mais os produtos em si, como faziam os antigos artesãos que podiam valorar as roupas que produziam ou os utensílios que elaboravam. Neste novo modelo econômico, o que se comercializa é a mão de obra. O principal feito da nova ordem econômica foi transformar o trabalho em mercadoria (Delgado,2023) .

1.2 SOCIEDADE INDUSTRIAL E TRABALHO ASSALARIADO

1.2.1 Colonização e escravidão

O primeiro estágio de desenvolvimento do novo sistema mercantil se deu pela colonização. Alfredo Bosi (1992, p.5), recorre a etimologia para conceituar o termo colonização:

Começar pelas palavras talvez não seja coisa vã. As relações entre os fenômenos deixam marcas no corpo da linguagem. As palavras *cultura*, *culto* e *colonização* derivam do mesmo verbo latino *colo*, cujo particípio passado é *cultus* e o particípio futuro é *culturus*. *colo* significou, na língua de Roma, *eumorp*,_eu ocupo a *terra±* e, por extensão, eu trabalho, eu cultivo o campo} Um herdeiro antigo de *colo* é *incola*, o habitante; outro é *inquilinus*, aquele que reside em terra alheia. Quanto a agrícola, já pertence a um segundo plano semântico vinculado à ideia de trabalho. A ação expressa neste *colo*, no chamado sistema verbal do presente, denota sempre alguma coisa de incompleto e transitivo. E o movimento que passa, ou passava, de um agente para um objeto. *Colo* é a matriz de colônia enquanto espaço que se está ocupando, terra ou povo que se pode trabalhar e sujeitar. ' *Colonus* é o que cultiva uma propriedade rural em vez do seu dono; o seu feitor no sentido técnico e legal da palavra.

A concepção básica colonial figura como a relação de utilizar a terra alheia para a produção e exploração. Durante este período, a exploração de novas terras e povos não só expandiu os mercados e recursos disponíveis para as potências europeias, mas também estabeleceu as primeiras formas de relações de trabalho que evoluiriam para o que conhecemos hoje como direito do trabalho.

O processo de colonização, iniciado no final do século XV, marcou uma transição significativa na economia global. Segundo Immanuel Wallerstein, (1974) a

expansão colonial foi essencial para a formação do sistema-mundo capitalista, onde as colônias forneciam matérias-primas para as metrópoles. Este intercâmbio desigual era fundamental para a acumulação primitiva de capital, conforme discutido por Karl Marx, (1867).

Durante a colonização, as potências europeias, como Portugal e Espanha, implementaram sistemas de exploração que maximizaram a exploração dos recursos coloniais, a escravidão e o trabalho forçado foram as formas predominantes de exploração, refletindo as relações de poder desiguais entre colonizadores e colonizados.

O uso da mão de obra escrava é um exemplo claro de como o trabalho foi estruturado para beneficiar os interesses econômicos das metrópoles. Milhões de africanos por meio de uma coercibilidade severa e desumana foram levados américas e para outras colônias para trabalhar em plantações, minas e outros trabalhos, Eric Williams,(1944) argumenta que a exploração escravista foi crucial para o desenvolvimento do capitalismo industrial europeu, pois a forma mais fácil de extrair lucro é através da mão de obra mais barata.

A partir da colonização europeia, consolidaram-se estruturas de exploração que moldaram o desenvolvimento inicial do capitalismo, especialmente por meio da expropriação de recursos e da força de trabalho nas colônias. As plantations nas Américas e os sistemas de encomienda e mita, aplicados nas colônias espanholas, exemplificam modelos de exploração sistemática da mão de obra indígena e africana. Segundo Marx (2013), esses mecanismos, fundados na violência e na coerção, foram fundamentais para a acumulação primitiva de capital, criando as condições históricas que permitiram a transição para o modo de produção capitalista.

A encomienda, como destaca Keith, (1971) não se limitava a uma relação econômica, mas representava uma estrutura institucional que legitimava a dominação dos colonizadores espanhóis sobre os povos indígenas, assegurando o controle social, político e econômico nas áreas colonizadas. Já a mita, utilizada nas regiões andinas, obrigava comunidades indígenas a fornecerem mão de obra para atividades mineradoras e de infraestrutura, mantendo a lógica de exploração sob um discurso legal e religioso.

Essas formas de organização refletiam a rigidez hierárquica das sociedades

coloniais, nas quais a elite europeia ocupava o topo da pirâmide social e concentrava o poder econômico e político. Abaixo dela situavam-se os mestiços e outros grupos racializados, enquanto indígenas e africanos escravizados compunham a base da estrutura social. Essa estratificação racial e econômica facilitava o controle social e contribuiu diretamente para a formação da classe trabalhadora moderna.

A elite exploradora utilizava a mão de obra indígena e africana escravizada para maximizar a produção e os lucros, consolidando uma base econômica que sustentaria o desenvolvimento do capitalismo no país. Jacob Gorender,(1978) afirma que a escravidão foi a principal forma de organização do trabalho durante o período colonial, criando as bases para a exploração da força de trabalho que se estenderia após a abolição da escravidão. Florestan Fernandes(1965), argumenta que a transição para o trabalho assalariado no pós-abolição não significou uma ruptura com a exploração, mas sim a adaptação das formas de dominação colonial para novas condições capitalistas. Esses autores brasileiros destacam como a elite colonial europeia não apenas moldou as relações de trabalho durante a escravidão, mas também influenciou profundamente a formação da classe trabalhadora moderna no Brasil, perpetuando desigualdades e estruturas de poder herdadas do período colonial.

A intensificação do comércio internacional e a crescente acumulação de capital oriunda das colônias criaram as condições materiais para profundas transformações econômicas e sociais na Europa. No século XVIII, esse processo culminou na Revolução Industrial, a qual inaugurou uma reestruturação significativa das relações de trabalho e da organização produtiva. A produção artesanal e manufatureira foi progressivamente substituída pela produção mecanizada em larga escala nas fábricas, impulsionada por inovações tecnológicas como a máquina a vapor e novos métodos de organização do trabalho fabril. Nesse sentido, Hobsbawm (2016, p. 56) observa que: “A revolução industrial não foi um episódio com um princípio e um fim. Não tem sentido perguntar quando se ‘completou’, pois sua essência foi a de que a mudança revolucionária se tornou norma desde então.”

Essa transição, ainda que iniciada na Europa, teve impactos globais profundos, afetando diretamente as colônias e ex-colônias. O avanço das forças produtivas e a crescente demanda por matérias-primas e mercados consumidores

impuseram a esses territórios a necessidade de readequação de suas economias à lógica do capitalismo industrial. No caso brasileiro, esse contexto internacional influenciou o processo de transição do trabalho escravizado para o regime assalariado, exigindo a reorganização das estruturas econômicas e sociais internas com vistas à inserção no mercado mundial emergente.

Florestan Fernandes (1965), discute como a abolição da escravidão no Brasil e a subsequente introdução do trabalho livre foram diretamente influenciadas pelas mudanças econômicas globais impulsionadas pela Revolução Industrial. Essas mudanças trouxeram novas formas de exploração do trabalho e perpetuaram as desigualdades sociais e raciais, moldando a classe trabalhadora moderna.

Portanto, a Revolução Industrial não apenas representou uma ruptura nos métodos de produção, mas consolidou o capitalismo como sistema econômico dominante em escala global, reorganizando as estruturas sociais e políticas das nações, seu impacto ultrapassou os limites da Europa, estendendo-se aos territórios colonizados, onde a reorganização das economias e das relações de trabalho seguiu os princípios do capital industrial emergente.

A conexão histórica entre a exploração colonial, a industrialização e o surgimento da classe trabalhadora moderna são essenciais para a compreensão das atuais dinâmicas sociais e econômicas. A Revolução Industrial não apenas moldou as estruturas produtivas, mas fomentou o desenvolvimento de uma nova classe social organizada — o proletariado — cuja mobilização política e consciência de classe passaram a integrar de forma decisiva os movimentos sociais dos séculos XIX e XX

1.2.2 Início da ordem jurídica trabalhista

A transição do trabalho escravo e forçado para o trabalho assalariado foi um processo gradual e condicionado pelas transformações econômicas trazidas pela industrialização. A crescente urbanização e a expansão do capitalismo industrial demandaram uma força de trabalho mais estável e regulamentada, o que impulsionou

o surgimento das primeiras legislações trabalhistas. Nesse contexto, Thompson (2021) analisa como, durante a Revolução Industrial inglesa, o processo de disciplinamento da classe trabalhadora foi acompanhado por pressões sociais que levaram à criação de leis destinadas a regular a jornada, os salários e as condições de trabalho. Tais medidas buscavam limitar os excessos da exploração capitalista e proteger minimamente os trabalhadores inseridos em uma nova lógica produtiva.

Nesse sentido, Delgado, (2023, p.29), assevera que:

O processo de formação e consolidação do Direito do Trabalho nos últimos dois séculos conheceu algumas fases que têm características distintas entre si. Na busca da compreensão mais satisfatória desse ramo jurídico especializado, é importante se perceber a diferenciação que a dinâmica de construção do universo trabalhista vivenciou na experiência dos países de capitalismo central.

No contexto das antigas colônias, a abolição da escravidão e a introdução de sistemas de trabalho assalariado representaram um passo significativo na evolução do direito do trabalho. Porém, a transição foi marcada por novas formas de exploração, como o sistema de "trabalho livre" que, muitas vezes, não oferecia condições muito melhores que o trabalho escravo. A colonização, como primeiro estágio do capitalismo, desempenhou um papel crucial na formação das relações de trabalho que evoluiriam para o direito do trabalho moderno (Delgado, 2023).

A exploração intensiva e a mercantilização da força de trabalho nas colônias estabeleceram um modelo que, embora brutal e opressivo, foi fundamental para a acumulação de capital e o desenvolvimento econômico das metrópoles. Com o tempo, a transição para o trabalho assalariado e a regulamentação das condições de trabalho marcaram o início do direito do trabalho, refletindo uma evolução nas relações de produção capitalistas.(Delgado, 2023)

A compreensão da necessidade de uma nova ordem estatal que regulamente as relações laborais, surge de uma ideia basilar de bem-estar social. Delgado, (2023) relata três marcos principais que indicam o início dessa nova sistemática normativa, sendo, o primeiro no manifesto comunista de Marx e Engels em 1848, a encíclica católica *Rerum Novarum*, de 1891 e a formação da OIT – Organização internacional do Trabalho (1919) no pós Primeira Guerra Mundial (Delgado,2023).

Novas constituições pelo mundo, indicam a iniciativa de mais controle estatal sobre a demanda de mercado e uma preocupação primordial com os direitos sociais, como a Constituição Mexicana (1917) e a Constituição Alemã de Weimar, (1919), as duas normas são fundamentais e pioneiras em inserir no texto constitucional, normas trabalhistas que ajudaram inicialmente a estabelecer uma ideia de constitucionalização do direito do trabalho (Delgado, 2023)

1.3 CONSOLIDAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS E DESENVOLVIMENTO DO ORDEM JURÍDICA LABORAL NO BRASIL.

Com a abolição da escravidão em 1888, uma grande parcela da população brasileira foi libertada, mas não foi garantido um processo eficaz de integração desses trabalhadores na sociedade. Após a abolição, os trabalhadores libertos enfrentaram condições de trabalho ainda precárias, com jornadas extenuantes e salários miseráveis, sem qualquer proteção legal. O período pós-abolição no Brasil, particularmente nas regiões Sul e Sudeste, foi marcado por um acelerado processo de industrialização. Esse período de transformações econômicas e sociais trouxe consigo diversas problemáticas, primordialmente no que se refere às condições de trabalho. A transição do trabalho escravo para o trabalho livre não foi acompanhada por políticas públicas que assegurassem condições dignas aos trabalhadores (Fausto, 1999).

As jornadas de trabalho eram extenuantes, muitas vezes ultrapassando 12 horas diárias, sem dias de descanso adequados. A segurança no trabalho era praticamente inexistente, resultando em frequentes acidentes e doenças ocupacionais. A precariedade das condições de trabalho nas indústrias refletia a ausência de um movimento sindical forte e organizado que pudesse lutar por melhores condições (Delgado,2023).

Os salários oferecidos no período posterior à abolição da escravidão eram baixos e insuficientes para garantir condições dignas de vida aos trabalhadores e suas

famílias, perpetuando um ciclo de pobreza e exclusão social. A exploração da mão de obra barata foi adotada como estratégia para maximizar lucros e impulsionar o crescimento econômico, muitas vezes em detrimento dos direitos básicos da classe trabalhadora. Conforme analisa Tavares (1972), o modelo de desenvolvimento brasileiro estruturou-se de maneira excludente, promovendo o crescimento com base na concentração de renda e na marginalização da maioria dos trabalhadores, sem a criação de um mercado interno de consumo de massa. Além disso, a imigração de trabalhadores europeus, incentivada pelo Estado como substituição da mão de obra escravizada, introduziu novas dinâmicas ao mercado de trabalho, embora esses imigrantes também enfrentassem condições precárias, em muitos casos semelhantes às vivenciadas pelos trabalhadores nativos.

Nesse contexto, as primeiras manifestações de organização dos trabalhadores começaram a surgir, principalmente através de sindicatos e associações de classe. No entanto, a repressão estatal e a influência dos grandes proprietários de terra e empresários dificultavam a organização efetiva dos trabalhadores e a conquista de direitos trabalhistas. A falta de uma legislação trabalhista adequada contribuiu para a perpetuação das desigualdades sociais e econômicas no país, com uma concentração de poder nas mãos dos empregadores e uma exploração sistemática dos trabalhadores.

A construção do ordenamento jurídico trabalhista brasileiro consolidou-se a partir da Era Vargas (1930–1945), período marcado por intensas transformações políticas, econômicas e sociais. Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder após a Revolução de 1930, iniciou-se um ciclo de crescente intervenção estatal nas relações de trabalho. Nesse contexto, foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, pelo Decreto nº 19.433, de 26 de novembro de 1930, com o objetivo de organizar e centralizar as políticas públicas voltadas ao setor laboral. Conforme observa Biavaschi (2007), a criação desse ministério refletia o propósito do Estado de regular e controlar o conflito entre capital e trabalho, assumindo um papel de mediador institucional das demandas da classe operária.

A organização sindical também foi regulamentada por meio do Decreto nº 19.770, de 1931, que disciplinou a formação de sindicatos patronais e operários sob

a tutela do Estado. Para Gomes (2005), esse modelo corporativista buscava não apenas proteger os trabalhadores, mas também integrá-los ao projeto político varguista, fortalecendo a centralização do poder. Medidas como a criação da carteira profissional em 1932, a instituição do salário-mínimo em 1938 e, posteriormente, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, demonstram o esforço do governo em estruturar um sistema normativo que formalizasse as relações de trabalho no país, ainda que vinculado a uma lógica de controle social.

A criação do Ministério do Trabalho foi um marco essencial para a estruturação da política trabalhista brasileira, pois permitiu ao governo centralizar a administração das questões laborais e implementar políticas públicas que visavam a melhoria das condições de trabalho. Este período também se destacou pela implementação de uma série de reformas que visavam estruturar e estabilizar o mercado de trabalho, promovendo a proteção dos trabalhadores através de regulamentações específicas.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, unificou e sistematizou a legislação trabalhista brasileira, abrangendo aspectos desde contratos de trabalho até organização sindical. Essa codificação representou um marco na proteção dos direitos dos trabalhadores, estabelecendo uma base legal para a aplicação e cumprimento das normas laborais (Silva, 2023).

Além de consolidar leis existentes, a CLT introduziu inovações significativas, como a regulamentação das jornadas de trabalho, a obrigatoriedade de férias remuneradas e a criação da Justiça do Trabalho. Essas mudanças visavam proporcionar um ambiente de trabalho mais justo e seguro, refletindo os ideais de bem-estar social e proteção ao trabalhador (Silva, 2023).

As constituições brasileiras também desempenharam papel crucial na institucionalização dos direitos trabalhistas. A Constituição de 1934 foi pioneira ao incluir um capítulo específico sobre direitos dos trabalhadores, consagrando direitos como o salário-mínimo, a jornada de trabalho de oito horas e a proteção ao trabalho feminino e infantil. Essa inclusão resultou de intensos debates e pressões sociais, refletindo a crescente mobilização dos trabalhadores e a influência de movimentos sindicais (Vecchi, 2009).

A Constituição de 1946 manteve e ampliou os direitos trabalhistas, reafirmando

o compromisso do Estado com a proteção dos trabalhadores e consolidando as conquistas obtidas durante a Era Vargas (Duarte, 1946).

No cenário internacional, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) exerceu influência significativa na formação da legislação trabalhista brasileira. Desde sua criação, a OIT promove normas internacionais de trabalho que serviram como referência para a elaboração de leis trabalhistas em diversos países, incluindo o Brasil. A adesão do Brasil às convenções da OIT impulsionou a adoção de padrões internacionais de trabalho e fortaleceu a proteção dos direitos dos trabalhadores (Pereira, 2004).

Durante o regime militar (1964–1985), as liberdades democráticas foram amplamente restringidas, e os movimentos sociais e sindicais sofreram severa repressão. Apesar das adversidades, algumas organizações mantiveram a resistência em prol dos direitos trabalhistas e da democracia. Um exemplo emblemático foi a greve dos metalúrgicos do ABC, iniciada em 12 de maio de 1978, que marcou a retomada das mobilizações operárias contra o regime autoritário

Com a transição para a democracia na década de 1980, a sociedade brasileira clamava por mudanças institucionais e políticas profundas. A elaboração de uma nova Constituição Federal foi central nesse processo. Promulgada em 1988, a chamada "Constituição Cidadã" consolidou importantes conquistas sociais e trabalhistas, estabelecendo direitos fundamentais como a jornada de trabalho de 44 horas semanais, o direito à negociação coletiva e a estabilidade no emprego para gestantes. Esses avanços representaram a culminação das lutas históricas dos trabalhadores brasileiros por condições laborais dignas e justas (Silva, 2023).

2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

2.1. CONTEXTO ECONÔMICO E PRESSÕES POLÍTICAS: OS DESAFIOS QUE PRECEDERAM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

No período que antecedeu a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, o Brasil enfrentava uma das mais severas crises econômicas de sua história recente. Em 2016, o Produto Interno Bruto (PIB) registrou uma contração de 3,6%, marcando o segundo ano consecutivo de retração econômica e consolidando a pior recessão já vivenciada pelo país até então (Folha de S. Paulo, 2017). Essa crise foi impulsionada por uma combinação de fatores, incluindo a queda nos preços das commodities, instabilidade política e redução dos investimentos estrangeiros.

O mercado de trabalho refletiu diretamente essa deterioração econômica. A taxa de desemprego, que vinha em ascensão desde 2015, atingiu 11,8% no trimestre encerrado em agosto de 2016, alcançando 12 milhões de brasileiros desocupados (Folha de S. Paulo, 2016). Esse cenário foi agravado pela queda na criação de empregos formais e pela redução do poder de compra dos trabalhadores, afetados por uma inflação que, embora tenha recuado para 6,29% em 2016, ainda se mantinha elevada diante do quadro recessivo (Folha de S. Paulo, 2017).

Além da crise econômica, o país vivenciava uma profunda instabilidade política. O governo da presidente Dilma Rousseff enfrentava desafios significativos, culminando em seu impeachment em agosto de 2016, sob a acusação de crimes de responsabilidade fiscal (BBC News, 2016). Esse processo resultou na ascensão do vice-presidente Michel Temer ao cargo de presidente, em um contexto de intensa polarização política e social.

A combinação de recessão econômica e crise política criou um ambiente propício para debates acerca da necessidade de reformas estruturais no país. Nesse contexto, a Reforma Trabalhista de 2017 foi proposta com o objetivo declarado de modernizar a legislação trabalhista, flexibilizar as relações de trabalho e estimular a criação de empregos. Contudo, a reforma gerou intensos debates e controvérsias, com críticos argumentando que as mudanças poderiam precarizar as condições laborais e reduzir direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores.

Este novo conjunto de políticas macroeconômicas posto em prática pelo governo Dilma Rousseff, que incluíam diminuição da taxa básica de juros, renúncia fiscal e concessão de subsídios a setores industriais específicos para contornar a queda na demanda doméstica, entre outras medidas, não lograram êxito na retomada do crescimento econômico e acabaram por romper com o compromisso neoliberal firmado com o capital financeiro internacionalizado, representado pelo tripé macroeconômico nos anos 1990 e mantido pelos governos Lula, resultando em um realinhamento da burguesia brasileira ao projeto neoliberal e no abandono do projeto social-desenvolvimentista” (SILVA; ALMEIDA, 2021, p. 4).

O processo de impeachment da presidente Dilma Rousseff, iniciado em 2015 e concluído em agosto de 2016, representou um marco na instabilidade político-institucional brasileira. A presidente foi afastada sob a acusação de ter cometido crime de responsabilidade ao realizar operações fiscais sem a devida autorização legislativa, conhecidas como “pedaladas fiscais”. Contudo, o processo não se limitou a aspectos técnicos e jurídicos, sendo amplamente interpretado como resultado de uma combinação de fatores: crise econômica profunda, queda de popularidade, mobilizações sociais e conflitos entre os poderes Executivo e Legislativo (SENADO, 2016).

Com a saída de Dilma Rousseff, Michel Temer assumiu a Presidência da República em meio a uma conjuntura econômica adversa. O país enfrentava a pior recessão desde a década de 1930, com retrações consecutivas do Produto Interno Bruto (PIB) e um cenário de elevado desemprego, atingindo 11,8% ao final de 2016 (Folha de S. Paulo, 2016). Buscando estabilizar a economia e restaurar a confiança do mercado, o governo Temer adotou uma agenda de austeridade fiscal e propôs reformas estruturais, como a Emenda Constitucional nº 95, que estabeleceu um teto para os gastos públicos, e a Reforma Trabalhista, aprovada em julho de 2017.

A proposta da Reforma Trabalhista foi apresentada pelo governo como uma “modernização” da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a fim de adequar a legislação às novas dinâmicas do mercado de trabalho. No discurso oficial, afirmava-se que as leis em vigor estavam defasadas e que a flexibilização das relações laborais promoveria a geração de empregos e a recuperação da economia (Biblioteca da Presidência, 2017). Entretanto, segundo análise de Krein et al (2018), esse discurso estava amparado por uma lógica de redução do “custo social” das empresas, com base em um ideário neoliberal que prioriza a competitividade e a desregulamentação do mercado. Os autores argumentam que a retórica de modernização ocultava um projeto de precarização das condições de trabalho e enfraquecimento da proteção

social.

Por outro lado, os defensores da reforma sustentavam que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, havia se tornado excessivamente rígida e protecionista, desestimulando a criação de empregos e encarecendo a contratação de trabalhadores. Críticos argumentavam que tal rigidez impedia a flexibilização necessária para que as empresas se adaptassem às rápidas transformações do cenário econômico global (Silva, 2017).

O governo de Michel Temer, em 2017, defendeu que a flexibilização das leis trabalhistas, por meio de medidas como a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho intermitente e a facilitação de acordos entre empregadores e empregados, seria essencial para a retomada do crescimento econômico. A proposta era que, ao reduzir os custos e a insegurança jurídica para as empresas, a reforma incentivaria novas contratações, auxiliando na diminuição do desemprego que, em 2016, atingiu níveis alarmantes (Brasil de fato, 2023).

Além disso, a reforma foi justificada como uma resposta à crise fiscal. Com a economia em retração e a arrecadação em queda, o governo via na flexibilização das leis trabalhistas uma maneira de reduzir as despesas públicas associadas ao sistema de seguridade social, bem como de criar um ambiente mais favorável ao empreendedorismo e à formalização do trabalho, ampliando a base de arrecadação de impostos (Agência Brasil, 2016).

Contudo, essa agenda reformista foi alvo de intensas controvérsias. O processo de impeachment que levou Michel Temer à presidência foi interpretado por diversos setores da sociedade como um golpe parlamentar, gerando desconfiança em relação às intenções do novo governo. Ademais, a Reforma Trabalhista enfrentou forte oposição de sindicatos, movimentos sociais e parte da academia, que argumentavam que as mudanças propostas representavam uma retirada de direitos historicamente conquistados pelos trabalhadores e poderiam levar à precarização das relações de trabalho no Brasil

Assim, o contexto político da época, marcado por uma intensa polarização, crises de governabilidade e um esforço concentrado em implementar reformas de caráter neoliberal, foi determinante para a condução e aprovação da Reforma Trabalhista. A necessidade de restaurar a confiança econômica e política do país, combinada com a pressão por ajustes fiscais e a tentativa de reposicionar o Brasil em um cenário global mais competitivo.

Portanto, o ano de 2016 pode ser visto como um ponto de inflexão que criou o ambiente necessário para a aprovação da Reforma Trabalhista. A combinação de uma economia em retração, um mercado de trabalho em crise e um governo comprometido com uma agenda reformista, foram os principais catalisadores que impulsionaram as mudanças na legislação trabalhista brasileira em 2017.

2.2 TRAMITAÇÃO DA LEI 13.467/2017

A tramitação da Reforma Trabalhista, formalizada pela Lei nº 13.467/2017, destaca-se como um dos processos legislativos mais emblemáticos do Brasil contemporâneo, tanto pela celeridade com que foi conduzida quanto pelas profundas transformações introduzidas nas relações de trabalho no país. Esse cenário foi influenciado pela crise política e econômica que assolava o Brasil, criando um ambiente propício para a aprovação de reformas desejadas por setores empresariais e pelo mercado financeiro internacional.

O Projeto de Lei nº 6.787/2016, que deu origem à Reforma Trabalhista, foi apresentado à Câmara dos Deputados em dezembro de 2016, durante um período de significativa turbulência política. O governo de Michel Temer adotava um discurso de urgência para implementar reformas estruturais que, segundo seus defensores, eram necessárias para restaurar a confiança dos investidores e estabilizar a economia.

Submetido a uma comissão especial na Câmara dos Deputados, o projeto foi aprovado por 27 votos a 10. Embora a votação tenha ocorrido sem confrontos físicos, o ambiente era de tensão latente, evidenciado por protestos de servidores públicos do Legislativo e de comunidades indígenas que tentaram manifestar suas insatisfações na sede do Congresso, vendo na proposta uma ameaça a direitos adquiridos.

Apesar das manifestações contrárias, o projeto avançou rapidamente, sendo aprovado no plenário da Câmara por 296 votos favoráveis contra 177 contrários. Apenas um destaque foi aprovado, relativo à penhora online, limitando-a ao valor da dívida que a empresa possui com o empregado, o que demonstra a resistência dos parlamentares em realizar mudanças substanciais no texto original. (Waclawovsky, 2018)

A aprovação na Câmara ocorreu em tempo recorde: o Projeto de Lei nº 6787/2016 foi aprovado em 25 de abril daquele ano, após tramitar em caráter de

urgência, com 296 votos favoráveis e 177 contrários. A rapidez na tramitação evidencia o alinhamento da base aliada do governo Temer com os interesses empresariais, que defendiam a flexibilização das leis trabalhistas como estratégia para retomar a competitividade e a geração de empregos. O Palácio do Planalto, inclusive, emitiu nota parabenizando a base governista pelo apoio à proposta e destacando a importância da reforma para o “impulso à criação de empregos” (Waclawovsky, 2020).

No Senado, o Projeto de Lei da Câmara (PLC 38/2017) manteve o ritmo acelerado. Tramitando também em regime de urgência, o texto foi analisado por duas comissões – a Comissão de Assuntos Econômicos (CAE) e a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) – tendo todas as emendas rejeitadas pelo relator, senador Ricardo Ferraço. Apesar da rejeição do projeto na CAS, o texto foi levado ao plenário e aprovado sem alterações substanciais (Waclawovsky, 2020).

A votação no Senado foi marcada por um episódio emblemático de resistência: senadoras da oposição ocuparam a mesa do plenário por mais de seis horas, interrompendo os trabalhos legislativos como forma de protesto. A ação não impediu a aprovação da reforma, que foi confirmada por 50 votos a 26. Conforme análise de Waclawovsky (2020), esse tipo de trâmite acelerado reflete um padrão recorrente no Congresso Nacional em reformas que alteram profundamente direitos sociais, conduzidas sem o devido debate público e sob forte pressão de setores econômicos.

A pressão exercida pelas centrais sindicais contra a utilização de medidas provisórias para a implementação da reforma levou o governo a optar pela tramitação regular de um projeto de lei, o que poderia sugerir uma tentativa de conferir maior legitimidade ao processo. No entanto, o conteúdo da reforma, fortemente inspirado nas demandas empresariais, permaneceu praticamente inalterado, reforçando a percepção de que o governo, mesmo ao recuar na forma, não estava disposto a ceder no conteúdo da reforma. Esse fato evidencia a prevalência de uma agenda neoliberal, como delineada no documento “Uma Ponte para o Futuro”, que listava a reforma trabalhista como uma das principais mudanças necessárias para garantir o “crescimento sustentado” da economia brasileira.

A rápida tramitação da Reforma Trabalhista também pode ser compreendida como uma estratégia política do governo Temer para consolidar sua autoridade institucional e sinalizar ao mercado financeiro o compromisso com uma agenda de austeridade e liberalização econômica. Desde o impeachment de Dilma Rousseff, setores do empresariado e do capital internacional pressionavam por reformas

estruturais que recolocassem o país sob os trilhos do receituário neoliberal. Conforme argumenta Waclawovsky (2020), a aprovação da reforma foi um símbolo claro da retomada do projeto neoliberal no Brasil, interrompido nos governos anteriores. Essa mudança sinalizou não apenas uma reconfiguração da política econômica nacional, mas também uma tentativa de reposicionar o país no cenário global como ambiente “amigável” ao capital.

2.3 ALTERAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA: DESMONTE DAS GARANTIAS TRABALHISTAS E ENFRAQUECIMENTO DAS ESTRUTURAS DE PROTEÇÃO SOCIAL

2.3.1 *Contribuições sindicais*

Sindicato é uma associação entre pessoas físicas ou jurídicas que possuem atividades econômicas ou profissionais e buscam defender interesses em comum (Martins, 2012). Esse conceito reflete a essência do movimento sindical: a união de trabalhadores ou empregadores para fortalecer a defesa de direitos e a promoção de melhorias nas condições de trabalho. A importância dos sindicatos na história do Direito do Trabalho no Brasil é inegável. Sem a força coletiva que os sindicatos puderam consolidar, é possível que o próprio advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, um marco na regulamentação dos direitos trabalhistas, tivesse sido comprometido.

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei 13.467/2017 trouxe profundas alterações na estrutura sindical brasileira, sendo a extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical uma das mais impactantes. Essa mudança, embora fundamentada no argumento da liberdade sindical, fragilizou a capacidade financeira das entidades sindicais, comprometendo sua atuação na defesa dos trabalhadores e na negociação coletiva (Benevides, 2018).

Dentre as principais alterações que impactaram o desenvolvimento jurídico das atividades laborais brasileiras, está a retirada da obrigatoriedade do recolhimento das contribuições sindicais. O objetivo desta contribuição está no artigo 592 da CLT, que reflete a natureza assistencial e organizacional dos sindicatos. A Reforma Trabalhista, ao retirar a compulsoriedade e o crivo sindical sobre as rescisões contratuais,

enfraqueceu um instituto primordial nas negociações coletivas e, ao estabelecer a força do negociado sobre o legislado, acabou por desequilibrar a justiça social.

Segundo Vêras de Oliveira, Galvão e Campos (2019, p. 4):

A prevalência do negociado sobre o legislado e a inversão da hierarquia dos instrumentos normativos esvaziam o papel do sindicato na negociação coletiva. A negociação no local de trabalho por intermédio de comissão de representantes dos trabalhadores, a possibilidade de negociação individual no caso de trabalhadores com salários duas vezes superiores ao teto da previdência e a homologação da rescisão contratual sem a participação do sindicato concorrem para a descentralização da negociação e promovem a transferência para a empresa, ou, até mesmo, para o trabalhador individual, de tarefas antes exercidas pelos sindicatos.

Em um cenário de fragilidade do mercado de trabalho e proliferação de ideias neoliberais, muitos sindicatos firmam acordos menos favoráveis aos trabalhadores, resultando na redução de direitos anteriormente assegurados por lei. Além disso, a mudança na obrigatoriedade da contribuição sindical compromete a sustentabilidade financeira dessas entidades, dificultando sua atuação na defesa dos interesses da categoria, véras de oliveira *et al.*, (2019).

Um estudo conduzido pelo professor Francisco Gérson Marques de Lima, da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará (UFC), evidencia uma contradição fundamental na Reforma Trabalhista. Enquanto a Lei 13.467 propôs o fortalecimento da negociação coletiva, ela simultaneamente enfraqueceu os sindicatos ao eliminar a obrigatoriedade da contribuição sindical. Segundo Lima,

a política de prevalência do negociado sobre o legislado e da desregulação do trabalho requer sindicatos fortes e incentivos à negociação. É contraditório que o legislador anuncie a primazia da negociação, enquanto cause enfraquecimento dos sindicatos profissionais, provocando a ruptura do indispensável equilíbrio de forças entre o capital e o trabalho, entre os agentes da negociação coletiva (LIMA, 2024).

A fragilização financeira das entidades sindicais compromete não apenas sua capacidade de representação, mas também a coesão do coletivo laboral. O enfraquecimento dos sindicatos reduz a força dos trabalhadores na negociação coletiva, permitindo que empregadores imponham condições menos favoráveis.

A mudança na forma de custeio sindical impactou a taxa de sindicalização, que já era baixa no Brasil. Com a desestruturação financeira dos sindicatos, muitos trabalhadores deixaram de se filiar, seja por falta de incentivos, seja pela incapacidade

dos sindicatos em oferecer serviços relevantes. Esse fenômeno gera um ciclo vicioso de enfraquecimento sindical, dificultando ainda mais a organização coletiva e a luta por melhores condições de trabalho (Benevides, 2018).

Os impactos dessa mudança já podem ser observados na drástica redução das negociações coletivas. Em 2021, o Brasil registrou o menor número de convenções e acordos coletivos desde 2010, com apenas 34.871 registros, enquanto entre 2011 e 2017, esse número variava entre 46 mil e 49 mil. Além disso, o caráter das negociações também mudou. Antes da Reforma, os acordos costumavam garantir direitos acima da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Agora, as negociações têm se concentrado em evitar perdas de direitos já adquiridos. Conforme aponta Galvão (2017), a prevalência do negociado sobre o legislado se tornou, na prática, um instrumento de erosão de direitos, pois os trabalhadores passaram a negociar para manter benefícios básicos, em vez de ampliá-los.

A desigualdade entre as representações sindicais também se aprofundou. Enquanto os sindicatos laborais enfrentaram um colapso financeiro, as entidades patronais continuaram sendo amplamente financiadas por meio do Sistema S, que arrecadou R\$ 15,9 bilhões em 2020, contra apenas R\$ 42,9 milhões para os sindicatos de trabalhadores, Lima (2024). Esse abismo financeiro gera um desequilíbrio estrutural nas relações trabalhistas, pois impede que os sindicatos tenham capacidade de organização, mobilização e negociação equiparável às entidades patronais.

Além da perda de recursos financeiros, a reforma desencadeou um fenômeno de fragmentação e precarização da representação sindical. Como aponta Galvão (2017), a ampliação da terceirização e a multiplicação de formas contratuais precárias fizeram com que uma parcela crescente dos trabalhadores passasse a não ser representada por convenções coletivas. Dessa maneira, ao mesmo tempo em que enfraqueceu financeiramente os sindicatos, a Reforma Trabalhista os isolou de uma parcela significativa da classe trabalhadora, reduzindo sua base de atuação.

Diante desse cenário, faz-se necessária uma reflexão sobre o impacto da Reforma Trabalhista na estrutura sindical e na defesa dos direitos dos trabalhadores. A desestruturação do coletivo laboral compromete a negociação coletiva e amplia a vulnerabilidade dos empregados frente ao capital, reforçando a necessidade de políticas que garantam a sustentabilidade das entidades sindicais e a efetividade da

representação trabalhista (SINBRAAF, 2024).

Estratégias como a fusão de sindicatos, a criação de novas formas de arrecadação e o fortalecimento da negociação coletiva via acordos setoriais têm sido discutidas como soluções para reverter esse cenário. No entanto, qualquer solução passa necessariamente pelo reconhecimento do papel fundamental dos sindicatos na regulação do trabalho e na proteção dos direitos sociais.

Historicamente, a contribuição sindical obrigatória garantiu uma fonte de financiamento regular para os sindicatos, permitindo que essas entidades desempenhassem suas funções de representação, negociação coletiva, e defesa dos interesses dos trabalhadores.

Isso é constatado na importância do sindicato não apenas como uma simples associação, mas como uma entidade que, em muitos casos, assume funções sociais essenciais, que podem até substituir o papel do Estado, como na educação e saúde básica em determinados momentos históricos Batista (2021). Nesse sentido, a contribuição obrigatória sempre foi vista como um instrumento necessário para que os sindicatos pudessem exercer sua autonomia e se organizar de forma eficaz.

Esta contribuição, possuía natureza tributária, dito como imposto sindical, recepcionado pela constituição federal em artigo 8º, IV

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
IV - A assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

Ainda nesse teor, o Ex ministro do STF Celso de Melo na ADPF nº 126 MC DF expõe que:

A natureza jurídica da contribuição sindical é tributária, pois se encaixa na orientação do art. 149 da Constituição, como uma contribuição de interesse das categorias econômicas e profissionais, pois tal comando legal se inclui na Constituição no Capítulo I (Do Sistema Tributário Nacional), do Título VI (Da Tributação e do Orçamento). Verificando-se a redação do art. 3º do CTN, nota-se que tributo é a prestação pecuniária, compulsória, em moeda ou cujo valor nela se possa exprimir, que não constitua sanção de ato ilícito, instituída em lei e cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada. Contribuição sindical é uma prestação pecuniária, por ser exigida em moeda ou valor que nela se possa exprimir. É compulsória, pois independe da vontade da pessoa em contribuir para a ocorrência do vínculo jurídico. É prevista em lei, nos arts. 578 a 610 da CLT e no Decreto-lei 1.166/71. Não se constitui em sanção de ato ilícito. É ainda cobrada mediante atividade administrativa plenamente vinculada, que é o lançamento, feito pelo auditor fiscal do trabalho. Sendo o fato gerador da contribuição sindical de tributo, persiste sua natureza

tributária, dependendo de lei para ser instituída e cobrada, além de ter de respeitar o princípio da anterioridade para sua exigência. Há também necessidade de lei para aumento de alíquota, base de cálculo, criação de novos contribuintes etc.

Pela compulsoriedade inerente a natureza tributária, os sindicatos antes da reforma gozavam uma renda importante, que permitiam o pleno exercício de mobilização e organização dos trabalhadores, as propostas implementadas pela reforma, retiraram os sindicatos das atuações laborais, uma vez que sem receitas nenhuma organização pode lutar por melhorias de condições de sua classe.

O Supremo Tribunal Federal (STF) foi chamado a dirimir essa controvérsia por meio da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794/DF, em que se questionava a constitucionalidade da reforma no que diz respeito ao fim da contribuição sindical obrigatória. Na ocasião, o Ministro Edson Fachin proferiu um voto que resgatou a estrutura sindical prevista pela Constituição Federal de 1988, que se baseava em três pilares fundamentais: unicidade sindical, representatividade obrigatória e o custeio das entidades sindicais por meio da contribuição compulsória.(ADI 5794 -DF).

A tese contrária, das entidades que corroboram com o fim da contribuição sindical foi pautada principalmente no argumento de que, pelo fim da contribuição os sindicatos estariam estimulados a prestar um serviço melhor. Segundo o voto de Fachin, o constituinte de 1988 optou por manter um modelo sindical baseado na unicidade, ou seja, na existência de um único sindicato por categoria em cada base territorial. (ADI 5794-DF).

Esse modelo de unicidade estava intrinsecamente ligado à representatividade obrigatória, que estabelecia que o sindicato representava todos os trabalhadores da categoria, independentemente de filiação, e ao financiamento compulsório, mediante a contribuição sindical obrigatória. Esses três pilares formavam um sistema coeso, que assegurava a sustentação financeira das entidades sindicais e permitia que elas desempenhassem suas funções de representação e defesa dos direitos trabalhistas.(ADI 5794-DF).

A extinção da contribuição sindical obrigatória, sem que houvesse uma norma de transição que permitisse a adaptação do sistema sindical a essa nova realidade, foi interpretada como uma medida que desfiguraria o modelo sindical brasileiro. Fachin destacou que, apesar da origem autoritária da contribuição sindical — implementada durante o Estado Novo —, ela foi absorvida pela Constituição de 1988 e se tornou um elemento essencial para o funcionamento do sistema de representação sindical. Sua

extinção abrupta traria graves consequências para a manutenção das entidades sindicais, prejudicando sua capacidade de representar os trabalhadores e negociar acordos coletivos.(ADI 5794 - DF)

A decisão da maioria do STF, no entanto, foi no sentido de manter a constitucionalidade da extinção da contribuição obrigatória. O entendimento prevalecente foi o de que o modelo sindical brasileiro não depende necessariamente da compulsoriedade do custeio, e que a reforma trabalhista trouxe maior liberdade para que os trabalhadores decidissem se desejam ou não contribuir para o sindicato que os representa. (ADI 5794-DF)

Essa liberdade de escolha foi vista por alguns como um avanço na democratização das relações sindicais, eliminando uma obrigatoriedade que já não refletiria os valores contemporâneos. No entanto, a extinção da contribuição sindical obrigatória, sem a implementação de mecanismos compensatórios, comprometeu profundamente a sustentabilidade financeira das entidades sindicais. Diversos sindicatos enfrentaram severas dificuldades para manter suas atividades, resultando em demissões, fechamento de sedes e perda de capacidade de representação. Estudo realizado com sindicatos de diferentes categorias em Belo Horizonte demonstrou que a ausência de alternativas de custeio após a reforma afetou diretamente a eficácia das ações sindicais e enfraqueceu sua atuação institucional (Silva, 2020).

Além disso, a representatividade compulsória, mantida pela reforma, entrou em choque com a ausência de um financiamento estável, uma vez que os sindicatos continuam obrigados a representar toda a categoria, mesmo aqueles que optaram por não contribuir financeiramente. Esse desequilíbrio compromete a legitimidade e a eficácia das entidades sindicais, uma vez que elas são forçadas a desempenhar um papel essencial para a proteção dos trabalhadores sem os recursos necessários para tanto.

O debate sobre o fim da contribuição sindical obrigatória, portanto, vai além da simples questão financeira. Trata-se de uma discussão sobre o papel e a importância dos sindicatos na proteção dos direitos dos trabalhadores e sobre como o Estado deve regular as relações laborais em um cenário de crescentes desafios econômicos e sociais. A decisão do STF na ADI 5794/DF reafirma a constitucionalidade da medida, mas também levanta questionamentos sobre a viabilidade do sistema sindical brasileiro a longo prazo sem uma base sólida de financiamento.

2.3.2 Prevalência do negociado sobre o legislado

O entendimento da diferença entre Direito individual e Direito coletivo do Trabalho pode ser fundamental para uma interpretação teleológica da lei 13.467/2017. Enquanto no Direito individual é embasado pela relação trabalhador e empregador, tendo o contrato de trabalho como o norte que fundamenta essa relação, o Direito coletivo demonstra uma lógica oposta onde as relações em foco para esse âmbito são compostas por empregadores ou um grupo de empregadores e um grupo de trabalhadores ou as organizações sindicais que os representam.(ROMAR 2023). A análise das relações coletivas compreendem focos distintos, a relação de manifestação e associação coletiva e as negociações coletivas e greves. Carla Teresa Martins Romar (2023 p.873) descreve essa distinção;

No primeiro caso, abrangem-se a liberdade sindical e suas manifestações, a representação dos trabalhadores na empresa, o direito de reunião e a associação patronal. Em relação às segundas questões, estão abrangidas a negociação coletiva, a greve, os procedimentos judiciais e extrajudiciais de solução dos conflitos coletivos de trabalho, tais como a conciliação a mediação e arbitragem

As negociações coletivas fornecem uma perspectiva de organização e pacificação na relação capital x trabalho quando operam em uma dinâmica de diálogo e adequação as necessidades das partes.

Por meio de instrumentos coletivos, o Direito do trabalho reforça suas funções tutelar, econômica, conservadora, coordenadora, modernizante e progressista. Nesse sentido, as normas coletivas são provenientes de uma concertação social que busque a proteção jurídica do trabalhador e a previsibilidade do custo produtivo das empresas. Assim, alcança-se a pacificação social, coordenando os interesses dos trabalhadores e dos empregadores. Além disso, abre a possibilidade de modernização do conteúdo normativo das relações de trabalho. (Romar, 2023)

A necessidade de entender a intenção da norma coletiva é essencial para uma análise aprofundada da alteração promovida pela lei 13.467/2027, ao analisarmos a justificativa do artigo 611-A conseguimos visualizar que a análise de alguns legisladores corria para o sentido da inconstitucionalidade das alterações. A Senadora Vanessa Grazzittin descreve esse ponto;

Os problemas do modelo de organização sindical adotado em nosso país são de todos conhecidos, estando claro que seria necessário estabelecer uma discussão prévia SF/17167.84870-05 00201 PLC 38/2017 sobre sua alteração e adequação aos padrões recomendados pela OIT, em especial a partir da ratificação da Convenção n. 87 dessa Organização. O PLC permite que ocorra a prevalência do negociado sobre o legislado, inclusive para o rebaixamento dos patamares legais e indisponíveis de proteção em relação a toda e qualquer matéria, com exceção dos temas elencados no art. 611-B da CLT, proposto no Projeto remetido pela Câmara, os quais que praticamente reproduzem os incisos do art. 7º da Constituição Federal. O art. 611-A passa a ser exemplificativo, portanto. Vale dizer: o projeto admite que a negociação coletiva, instrumento concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, seja utilizado para o rebaixamento ou supressão de diversos direitos trabalhistas. Cabe tecer alguns comentários sobre a suposta valorização da negociação coletiva para se fixarem parâmetros sobre as condições de trabalho abaixo do piso legal. Além da sua evidente inconstitucionalidade, o texto apresentado no substitutivo levará ao enfraquecimento de um dos princípios basilares do direito do trabalho, que é o princípio da norma mais favorável, há flagrante violação das Convenções n. 98 e 154 da OIT. A OIT, no início do mês de fevereiro, divulgou o relatório do Comitê de Peritos da Comissão de Aplicação de Normas. O documento apresenta diversos comentários sobre o cumprimento das Convenções da OIT nos países-membros e é utilizado como base nas discussões realizadas na Conferência Internacional do Trabalho. O Comitê de Peritos analisou a aplicação da Convenção n. 98 da OIT – que é uma das Convenções mais importantes da Organização - no Brasil e comentou a proposta de introduzir no ordenamento jurídico brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado para estabelecer condições abaixo das previstas em lei. Os comentários não deixam dúvidas sobre o que significa a valorização da negociação coletiva, no âmbito das Convenções n. 98 e 154 da OIT, e dos efeitos negativos da Reforma Trabalhista. De acordo com o relatório, 'o Comitê lembra que o objetivo geral das Convenções n. 98, 151 e 154 é de promover a negociação coletiva sob a perspectiva de tratativas de condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei', assim como 'o Comitê enfatiza que a definição de negociação coletiva como um processo que pretende melhorar a proteção dos trabalhadores garantida em lei foi reconhecida nos trabalhos preparatórios para a Convenção n. 154. SF/17167.84870-05 Como consequência do negociado sobre o legislado, coloca que 'do ponto de vista prático, o Comitê considera que a introdução de medida para permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e pode enfraquecer a sua legitimidade no longo prazo'. Finalmente, o relatório aponta que medidas dessa natureza 'seriam contrárias ao objetivo de promover negociação coletiva livre e voluntária, nos termos da Convenção'. Desta forma, fica evidente que autorizar o rebaixamento de direitos por meio da negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Muito pelo contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho. Além disso, caso aprovada a Reforma Trabalhista, o Brasil poderá ser acionado perante o Comitê de Aplicação de Normas e o Comitê de Liberdade Sindical da OIT por desrespeitar as Convenções n. 98 e 154, expondo internacionalmente o país pela falta de compromisso em promover direitos trabalhistas fundamentais". Cumpre ainda destacar contradições crassas presentes no substitutivo. A título de exemplo, aponta-se que, apesar de não permitir a prevalência do negociado sobre o legislado para reduzir ou suprimir direitos relacionados à segurança e saúde do trabalhador, admite que o enquadramento da insalubridade e que a prorrogação de jornada em ambientes insalubres, atividades eminentemente técnicas, sejam fixadas por

meio de negociação coletiva. Finalmente, dentre as inovações propostas no substitutivo em relação ao art. 611-A da CLT, cumpre ressaltar a inviabilidade da previsão de participação dos sindicatos como litisconsortes necessários em todos os processos em que discutida a nulidade de norma coletiva, pois, considerando o efeito “erga omnes” dos acordos e convenções coletivas, torna-se impraticável que as entidades tenham de participar de inúmeras ações individuais (611-A, § 5º), o que sem dúvidas irá causar embaraço ao desenvolvimento normal de suas atividades, bem como trará prejuízos à propalada segurança jurídica.

Observa-se que a adoção do modelo de prevalência do negociado sobre o legislado, conforme estabelecido pela Reforma Trabalhista, sugere uma ruptura paradigmática no Direito do Trabalho brasileiro. A flexibilização das normas trabalhistas por meio da negociação coletiva, ao permitir a redução de direitos anteriormente assegurados por legislação, suscita debates quanto à sua constitucionalidade e aderência aos padrões internacionais, notadamente aqueles preconizados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2025).

No que tange à segurança jurídica, é possível inferir que a previsão de que normas coletivas possuem validade superior às disposições legais pode gerar insegurança tanto para trabalhadores quanto para empregadores. O art. 611-A da CLT estabelece uma lista exemplificativa de direitos que podem ser negociados, enquanto o art. 611-B elenca aqueles considerados indisponíveis. Entretanto, a margem de interpretação conferida a esses dispositivos pode levar a situações contraditórias, a exemplo da possibilidade de enquadramento da insalubridade ser definida por negociação coletiva, ainda que tal matéria possua natureza eminentemente técnica (Delgado, 2021).

Ademais, a previsão de que os sindicatos atuem como litisconsortes necessários em todas as demandas que versem sobre nulidade de norma coletiva (art. 611-A, § 5º) parece configurar uma inovação que pode comprometer o funcionamento adequado dessas entidades. Considerando o caráter erga omnes dos acordos e convenções coletivas, a obrigatoriedade da participação sindical em todas as demandas individuais pode sobrecarregar as entidades sindicais, inviabilizando a execução de suas atividades institucionais e prejudicando a segurança jurídica que a Reforma Trabalhista pretendeu fomentar (Souto Maior, 2019).

Ainda, sugere-se que a alteração na contribuição sindical compulsória tenha resultado na drástica redução da arrecadação sindical, o que pode impactar diretamente a capacidade de atuação dessas entidades na defesa dos interesses

coletivos dos trabalhadores (Pochamann, 2018). A OIT, em diversos relatórios, tem ressaltado que a negociação coletiva deve ser utilizada para aprimorar as condições laborais, e não para a redução de direitos (OIT, 2025). Tal aspecto pode evidenciar um paradoxo na Reforma: ao mesmo tempo em que promove a negociação coletiva como um mecanismo central nas relações de trabalho, debilita os sindicatos, que são os principais protagonistas desse processo

A flexibilização excessiva das normas trabalhistas, sem a devida estrutura sindical para equilibrar as relações de força entre empregadores e trabalhadores, pode resultar na precarização das condições de trabalho (Silva, 2019). A proteção ao trabalhador, princípio basilar do Direito do Trabalho, pode ser comprometida quando se permite a negociação de direitos fundamentais sem uma estrutura sindical robusta que garanta a efetividade da defesa dos interesses coletivos.

Ademais faz -se necessário entendermos o artigo 611-A em sua literalidade, de maneira exemplificativa traz um rol extenso do que pode ser negociado por convenções coletivas;

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
- 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.

A introdução do artigo 611-A da CLT estabeleceu que convenções e acordos

coletivos de trabalho podem se sobrepor à legislação em diversas matérias, desde que respeitados os direitos constitucionais. Dentre os temas passíveis de negociação, incluem-se jornada de trabalho, banco de horas, plano de cargos e salários, remuneração por produtividade, dentre outros. O fundamento dessa mudança está na valorização da negociação coletiva como instrumento democrático para a regulação das condições de trabalho, conferindo maior autonomia às partes envolvidas (Dialnet, 2023).

Essa alteração encontra respaldo na necessidade de modernização das relações de trabalho, permitindo ajustes mais dinâmicos e adequados às particularidades setoriais e regionais. Argumenta-se que essa flexibilização possibilita uma melhor adaptação às demandas do mercado, incentivando a geração de empregos e reduzindo a judicialização de conflitos trabalhistas. Todavia, há controvérsias sobre os reais benefícios dessa medida, especialmente diante da fragilidade sindical e do desequilíbrio de forças entre empregadores e empregados (Dialnet, 2023).

3 INFLUÊNCIA E RESULTADOS DA REFORMA TRABALHISTA

3.1 A DECÊNCIA DO TRABALHO COMO PRINCÍPIO ESTRUTURANTE E A VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL

A decência do trabalho é basilar para uma nação criar uma sociedade digna e justa, a ideia do trabalho estruturante reflete diretamente não apenas na quantidade de empregos que uma nação consegue disponibilizar, mas sim na qualidade e dignidade que esses trabalhos podem oferecer, as medidas que os governos e sistema econômicos criam apenas para gerar empregos podem ser insuficientes para alcançar a integridade e a dignidade da pessoa humana à medida que o sistema normativo laboral do país é precarizante, o trabalho que não gera renda o suficiente para os indivíduos saírem da zona da pobreza não cumpre com sua função social, ressaltando apenas a perspectiva de produção e favorece, portanto a perspectiva neo liberal do lucro acima da dignidade da pessoa humana.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT):

Trabalho decente resume as aspirações das pessoas em suas vidas profissionais. Envolve oportunidades de trabalho produtivo e com remuneração justa, segurança no local de trabalho e proteção social para todos, melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal e integração social, liberdade para que as pessoas expressem suas preocupações, se organizem e participem das decisões que afetam suas vidas, e igualdade de oportunidades e de tratamento para todas as mulheres e homens (OIT, 2024).

O processo de globalização enfraqueceu a perspectiva de dignidade do trabalho. A busca pela justiça social, que tem no direito do trabalho seu principal vetor para fomentar os preceitos da dignidade da pessoa humana, é o caminho para a paz social. A OIT, fundada em 1919, época em que o movimento operário estava cada vez mais organizado e entendia-se que o desenvolvimento econômico dependia do desenvolvimento social, pauta-se em quatro vetores fundamentais: o trabalho como

fonte de dignidade e não como mercadoria; a pobreza como obstáculo à prosperidade; e a busca pelo bem-estar como direito de todos os indivíduos dotados de liberdade e dignidade.

Para Giovanni Alves (2000), o processo de reestruturação produtiva do capital impulsionado pelas exigências do mercado globalizado contribuiu para o avanço de novas formas de precarização, nas quais a informalidade, a rotatividade e a desregulamentação fragilizam os direitos trabalhistas. Segundo o autor, esse novo modelo rompe com o paradigma de emprego estável, instaurando um “novo (e precário) mundo do trabalho” no qual os vínculos laborais são diluídos e a proteção social, reduzida.

A prioridade conferida ao negociado sobre o legislado, sem um correspondente fortalecimento dos sindicatos, alimenta ainda mais a fragilidade do trabalhador diante das estruturas empresariais. Trata-se de uma inversão dos princípios históricos do Direito do Trabalho, cuja finalidade sempre foi equilibrar relações assimétricas, garantindo um mínimo de dignidade e proteção ao hipossuficiente. (Scarpa,2023)

O trabalho decente exige um sistema articulado de medidas entre economia, sociedade e governo, sendo fundamental para a criação de uma sociedade digna e justa. A ideia do trabalho estruturante reflete não apenas na quantidade de empregos, mas na qualidade e dignidade que eles oferecem. Medidas que visam apenas gerar empregos podem ser insuficientes para alcançar a integridade e a dignidade da pessoa humana, especialmente quando o sistema normativo laboral é precarizante. O trabalho que não gera renda suficiente para que as pessoas saiam da pobreza falha em sua função social, favorecendo a perspectiva neoliberal do lucro acima da dignidade humana. (Scarpa,2023)

Com o avanço da globalização e seus reflexos nas relações econômicas e sociais, a Organização Internacional do Trabalho passou a adotar uma postura mais ativa na análise dos efeitos desse processo sobre os direitos sociais e trabalhistas.

A reforma trabalhista, ao priorizar o negociado sobre o legislado, levanta preocupações sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. Sem um fortalecimento efetivo dos sindicatos, essa flexibilização pode levar a condições de trabalho precárias. A busca pela justiça social, conforme proclamada pela OIT, deve ser o objetivo central, garantindo que o trabalho seja uma fonte de dignidade e não apenas uma mercadoria. A globalização, embora tenha trazido avanços, também exacerbou desigualdades, especialmente nos países periféricos, impactando a

dignidade do trabalho e a autonomia dos Estados. (Scarpa,2023)

Numa análise sob a ótica da precarização do trabalho, o desenvolvimento econômico pode apresentar um paradoxo em relação ao progresso social. O crescimento econômico, impulsionado pela flexibilização das leis laborais e pela busca incessante por redução de custos, pode resultar em um cenário de insegurança no emprego, salários insuficientes e condições de trabalho degradantes. Essa realidade, por sua vez, fragiliza o tecido social, amplia as desigualdades e impede que os benefícios do desenvolvimento econômico sejam distribuídos de forma equitativa. Assim, a precarização do trabalho mina a base do progresso social, comprometendo a justiça social e a sustentabilidade do próprio desenvolvimento econômico a longo prazo. (Scarpa,2023)

O combate ao desemprego como justificativa para a flexibilização das normas trabalhistas sugere uma argumentação contrária ao que a OIT propõe. Scarpa (2023) relata essa contradição:

Segundo a OIT, ao contrário da racionalidade que orientou a reforma trabalhista, a estruturação da noção de trabalho decente foi uma resposta à crise de desemprego. Assim, o desemprego somente pode ser combatido mediante a concretização de políticas que conduzem ao trabalho decente e não ao contrário, isso porque, normalmente, o desemprego vem acompanhado de uma precarização. Assim, as situações de crise levam a um recuo dos direitos mínimos trabalhistas. (Scarpa, 2023, p.209).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) argumenta que a reforma trabalhista, fundamentada na premissa de redução do desemprego, distanciou-se da concepção de trabalho decente. A organização sustenta que a problemática do desemprego não se resolve meramente pela flexibilização da legislação trabalhista, mas sim pela implementação de políticas que promovam o trabalho decente. A precarização, frequentemente associada ao desemprego, intensifica a problemática, culminando na deterioração dos direitos trabalhistas fundamentais em períodos de crise. Essa perspectiva da OIT contrapõe-se à lógica da reforma, que prioriza a flexibilização como solução para o desemprego, negligenciando os impactos negativos na qualidade do trabalho e na dignidade do trabalhador.

O fortalecimento das associações civis e a promoção do direito coletivo através do incentivo e da organização sindical podem ser a solução para o desafio de

equilibrar o desenvolvimento econômico e a expansão das medidas sociais. (Scarpa,2023).

O valor ético da dignidade da pessoa humana deve constituir o fundamento essencial de todo o ordenamento jurídico e social de uma nação. No Brasil, a Constituição Federal de 1988 consagrou esse princípio como um dos pilares do Estado Democrático de Direito, estabelecendo, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República. Tal consagração normativa revela o compromisso do Estado brasileiro com a promoção de uma sociedade justa, livre e solidária, orientada pelo respeito à pessoa humana em sua integralidade.

A dignidade da pessoa humana, como valor intrínseco e inalienável, implica a garantia de direitos fundamentais, como a vida, a liberdade, a igualdade, a educação, a saúde, o trabalho, a moradia e a segurança. Conforme destaca Ingo Wolfgang Sarlet (2001, p. 60), a dignidade "é o valor-fonte que fundamenta os direitos fundamentais e se manifesta como núcleo essencial de todos eles". Nesse sentido, a dignidade não se reduz a um conceito meramente abstrato, mas constitui verdadeiro eixo axiológico do sistema jurídico, devendo orientar tanto a criação quanto a interpretação e aplicação das normas jurídicas.

Além disso, a dignidade humana pressupõe o reconhecimento da autonomia individual e da capacidade de autodeterminação, respeitando a pluralidade, a diversidade cultural, a identidade de gênero, a orientação sexual, a origem étnica e todas as demais características que compõem a identidade de um indivíduo. Trata-se de um princípio que exige, por parte do Estado, a adoção de políticas públicas que promovam a justiça social e combatam a marginalização, a exclusão e a discriminação.

A efetivação desse princípio depende da atuação coordenada do Estado e da sociedade civil, com o objetivo de assegurar condições materiais mínimas para o desenvolvimento pleno dos indivíduos. Como reconhece a Organização das Nações Unidas (1993), os direitos humanos são universais, interdependentes e indivisíveis, sendo a dignidade da pessoa humana o núcleo em torno do qual se articulam todas as garantias fundamentais. Portanto, a proteção da dignidade humana requer não apenas o reconhecimento formal de direitos, mas também sua concretização por meio de ações afirmativas, inclusão social e respeito às diferenças.

O Direito do Trabalho se firma como um ramo jurídico pertencente à chamada

segunda dimensão dos direitos fundamentais, também conhecida como dimensão dos direitos sociais, econômicos e culturais. Esses direitos surgiram a partir das transformações sociais decorrentes da Revolução Industrial e das lutas dos trabalhadores por melhores condições de vida e trabalho. A característica central dessa dimensão é a necessidade de atuação positiva do Estado para garantir a concretização de direitos que assegurem condições materiais mínimas de existência digna.

Nesse contexto, o Direito do Trabalho se apresenta como um instrumento jurídico de correção das desigualdades, voltado à proteção da parte hipossuficiente na relação empregatícia. Como observa Norberto Bobbio (1992), os direitos de segunda geração exigem prestações estatais e políticas públicas para sua efetividade, o que inclui a regulação das condições de trabalho, o reconhecimento da jornada limitada, do repouso e das férias remuneradas.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, adotada pela Organização das Nações Unidas em 1948, consagra, em seu artigo 24, o direito ao repouso e ao lazer como direitos humanos fundamentais, nos seguintes termos: ' Todo ser humano tem direito ao repouso e aos lazeres, inclusive à limitação razoável das horas de trabalho e a férias periódicas remuneradas" (ONU, 1948).

Esse dispositivo evidencia que os direitos trabalhistas transcendem os ordenamentos jurídicos internos, configurando-se como expressões do respeito à dignidade da pessoa humana no plano internacional. O direito ao lazer, ao tempo livre e ao descanso compõem o mínimo civilizatório necessário para o desenvolvimento pessoal e social do trabalhador.

Adicionalmente, o Pacto de San José da Costa Rica (Convenção Americana sobre Direitos Humanos), ratificado pelo Brasil por meio do Decreto nº 678/1992, reforça a importância da efetivação progressiva dos direitos sociais. Em seu artigo 26, o pacto estabelece que os Estados-partes se comprometem a adotar providências para alcançar progressivamente, tanto no plano interno quanto por meio da cooperação internacional, a plena efetividade dos direitos decorrentes das normas econômicas, sociais e educacionais:

Os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto internamente como mediante a cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, com o objetivo de alcançar progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das normas econômicas, sociais, educacionais, científicas e culturais (OEA, 1969).

A interpretação conjunta desses documentos internacionais aponta para a centralidade da justiça social como elemento estruturante do Direito do Trabalho. A progressividade dos direitos, como princípio interpretativo, impede o retrocesso social e exige do Estado o constante aperfeiçoamento das políticas públicas voltadas à proteção dos trabalhadores. Assim, a precarização das relações laborais e a flexibilização de direitos sem a devida compensação social representam não apenas uma violação normativa, mas uma afronta direta à dignidade humana e aos compromissos assumidos internacionalmente pelo Brasil.

Sob a perspectiva internacional e garantista dos direitos humanos e sociais, o legislador deve sempre considerar o núcleo essencial dos direitos sociais. Através de uma ótica constitucional que protege esses direitos e busca a justiça social, o princípio da vedação do retrocesso social pode atuar como um limite a qualquer exercício legislativo que tente fragilizar as normas garantistas, medidas flexibilizadoras devem ser restritas a situações específicas e desde que sejam em prol coletivo. (Scarpa, 2023).

A tese de que os direitos humanos são dinâmicos, ao equiparar o bem-estar social ao bem-estar econômico, acaba por centralizar a ideia de dignidade humana no índice de consumo. Essa perspectiva sugere que um indivíduo digno é aquele que possui maior acesso a bens materiais e, conseqüentemente, maior poder de consumo. (Scarpa, 2023)

Sob essa ótica, a dignidade humana, que deveria ser intrínseca e inerente a todos os indivíduos, independentemente de sua condição socioeconômica, é redefinida e condicionada a fatores externos e materiais. A busca incessante por bens de consumo e a acumulação de riquezas passam a ser os indicadores de uma vida digna, enquanto aqueles que não podem participar ativamente dessa dinâmica de consumo são relegados a uma posição de indignidade.

Essa visão utilitarista dos direitos humanos, além de ser reducionista, ignora as múltiplas dimensões da dignidade humana, como a liberdade, a igualdade, a justiça e o respeito. A dignidade não pode ser medida pelo que alguém possui, mas sim pelo reconhecimento de sua condição de ser humano, com direitos e liberdades fundamentais.

Além disso, igualar bem-estar social e bem-estar econômico omite o fato de que o desenvolvimento econômico, por si só, não garante a realização do bem-estar

social. Crescimento econômico pode ser acompanhado por políticas públicas que promovam justiça social, distribuição de renda e acesso universal a serviços básicos, como saúde, educação e moradia. (Scarpa, 2023)

A busca por uma sociedade mais justa e igualitária, na qual a dignidade humana seja respeitada em todas as suas dimensões, demanda uma compreensão ampliada dos direitos humanos. Essa visão não pode se limitar à garantia do acesso a bens materiais, mas deve incorporar valores como a solidariedade, a cooperação, o bem comum e o respeito mútuo entre os indivíduos e os grupos sociais.

A Carta das Nações Unidas (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) já reconheciam que a paz e a justiça internacional só podem ser alcançadas com base no respeito à dignidade e ao valor da pessoa humana, além da promoção do progresso social com liberdade e bem-estar coletivo. Nessa perspectiva, os direitos humanos não são apenas direitos individuais, mas também instrumentos para a construção de uma ordem social fundada em princípios éticos e solidários.

Como afirma Amartya Sen (2000), a efetividade dos direitos humanos exige o desenvolvimento de capacidades que permitam aos indivíduos viverem a vida que valorizam. Para isso, não basta a ausência de opressão; é necessário criar condições sociais que promovam a liberdade real, a igualdade de oportunidades e o respeito às diferenças. Da mesma forma, Boaventura de Sousa Santos (2007) ressalta que os direitos humanos devem ser contextualizados historicamente e articulados a lutas sociais concretas, especialmente nos países periféricos, onde as desigualdades são estruturalmente reproduzidas.

Assim, a promoção da dignidade humana, como fundamento da ordem jurídica, deve considerar não apenas a tutela individual de direitos, mas também a construção de uma cultura de solidariedade, de reconhecimento mútuo e de justiça social. Essa concepção exige compreender os direitos humanos não como um conjunto fixo e imutável de normas, mas como construções históricas em constante evolução, que devem responder às transformações sociais e econômicas.

Aqui reside o ponto de inflexão dos Direitos Humanos. Ora, a sua característica da historicidade e a sua plasticidade não podem conduzir a seu esvaziamento ou mesmo franquear a sua utilização em prol exclusivo do mercado ponto crucial da discussão sobre os Direitos Humanos reside na sua natureza mutável e adaptável. A historicidade, característica intrínseca desses direitos, reconhece que eles não são estáticos, mas sim construções sociais que evoluem ao longo do tempo, moldados

pelas transformações da sociedade e pelos anseios de justiça e igualdade. A plasticidade, por sua vez, destaca a capacidade dos Direitos Humanos de se adequarem a novas realidades e desafios, garantindo sua pertinência e efetividade em diferentes contextos. (Scarpa,2023)

No entanto, a maleabilidade inerente aos Direitos Humanos não deve ser interpretada como uma justificativa para o esvaziamento de seu conteúdo normativo. A possibilidade de adaptação às transformações históricas não pode implicar em relativização ou enfraquecimento dos princípios fundamentais que sustentam a dignidade da pessoa humana. A busca por equilíbrio entre a historicidade e a plasticidade desses direitos, de um lado, e a preservação de sua essência e integridade, de outro, configura-se como um desafio permanente no campo jurídico e social.

Ademais, a intensificação da lógica neoliberal e a crescente influência do mercado representam obstáculos à efetivação dos Direitos Humanos. A instrumentalização desses direitos em prol de interesses econômicos, bem como a mercantilização da vida humana, constitui fenômenos que demandam enfrentamento.

A subordinação dos Direitos Humanos à racionalidade do mercado compromete sua universalidade e indivisibilidade, além de potencializar desigualdades e processos de exclusão social. A Reforma, ao conferir centralidade à negociação direta entre empregador e empregado, desconsidera a evidente assimetria de poder existente nessa relação jurídica. Tal desequilíbrio, historicamente reconhecido pelo Direito do Trabalho, foi acentuado pela própria reforma, que promoveu o enfraquecimento das entidades sindicais e a redução de direitos sociais, o que contribuiu para a diminuição da proteção ao trabalhador (Delgado, 2023).

Nesse contexto, a prevalência do negociado sobre o legislado, especialmente em situações de acordos individuais, compromete conquistas históricas obtidas por meio de lutas coletivas e fragiliza a efetivação de direitos fundamentais. Como consequência, o trabalhador se afasta da garantia de condições laborais mínimas, afetando diretamente a proteção da dignidade da pessoa humana — princípio constitucional que deve nortear toda a ordem jurídica (Sarlet, 2021).

A precarização também se manifesta na regulamentação do banco de horas, conforme previsto no artigo 59, § 5º, da Consolidação das Leis do Trabalho. A possibilidade de implementação desse regime por acordo individual, sem a intermediação sindical, flexibiliza o controle da jornada sob a justificativa de

modernização das relações laborais. Contudo, tal medida pode levar à exploração da força de trabalho, expondo o trabalhador a jornadas extensas sem a devida compensação pecuniária ou em tempo adequado de descanso.

Dessa forma, verifica-se que a Reforma Trabalhista, ao privilegiar a lógica da flexibilização e da livre negociação, não apenas compromete direitos trabalhistas historicamente consolidados, mas também fragiliza a proteção social e jurídica do trabalhador. Tal cenário impõe a necessidade de reflexão crítica acerca dos limites da atuação estatal frente ao mercado e da função primordial do Direito do Trabalho como instrumento de promoção da justiça social, a análise da reforma sob o pretexto da vedação ao retrocesso social e a toda luz dos tratados internacionais indicam a reforma trabalhista de 2017 como um instrumento normativo inconstitucional, uma vez que prioriza as necessidades mercadológicas em relação ao preceito fundamental da Constituição Federal de 1988.

3.2 RESULTADOS PERCEBIDOS COM A REFORMA TRABALHISTA

3.2.1 Impactos no nível de emprego formal

Os dados estatísticos do IBGE (2022) indicam que a informalidade no mercado de trabalho cresceu significativamente após a reforma. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), a taxa de informalidade no país apresentou variações significativas nos últimos anos. No segundo trimestre de 2022, a informalidade atingiu 40,0% da população ocupada, correspondendo a aproximadamente 39,3 milhões de trabalhadores (IBGE, 2022).

A informalidade no Brasil apresenta disparidades regionais marcantes. No mesmo período, os estados do Pará (61,8%), Maranhão (59,4%) e Amazonas (57,7%) registraram as maiores taxas de informalidade. Em contraste, Santa Catarina (27,2%), São Paulo (31,1%) e Distrito Federal (31,2%) apresentaram as menores taxas (IBGE, 2022).

A análise das modalidades de ocupação revela mudanças significativas no

período pós-reforma. No trimestre encerrado em setembro de 2022, o número de empregados sem carteira assinada no setor privado alcançou 13,2 milhões, representando um aumento de 1,5 milhão em relação ao mesmo período de 2021. Paralelamente, o contingente de trabalhadores por conta própria foi estimado em 25,7 milhões, indicando uma tendência de crescimento nas formas de trabalho autônomo. (UOL ECONOMIA, 2022).

Os dados apresentados sugerem que, apesar das intenções declaradas da Reforma Trabalhista de fomentar o emprego formal, o período subsequente à sua implementação tem sido caracterizado por um aumento na informalidade laboral. Esse fenômeno aponta para a necessidade de políticas públicas que não apenas incentivem a formalização, mas também abordem as causas estruturais da informalidade, visando a promoção de um mercado de trabalho mais equitativo e protegido (IBGE, 2022).

Observa-se que o crescimento da informalidade para além da flexibilização imposta se deve à falta de estrutura para a fiscalização. A efetividade das mudanças implementadas está diretamente condicionada à capacidade de fiscalização por parte do Estado. Nos últimos anos, a fiscalização trabalhista tem sido enfraquecida por uma série de fatores estruturais, em especial pela insuficiência de auditores fiscais do trabalho. Dados de 2023 indicam que aproximadamente 45% dos cargos da carreira de auditor fiscal do trabalho encontram-se vagos, o que representa o menor efetivo da categoria em quase trinta anos, impactando diretamente a atuação do Estado na verificação do cumprimento das normas trabalhistas e na garantia de condições dignas de trabalho (Folha de S. Paulo, 2023).

Essa ausência de fiscalização adequada contribui para a perpetuação de práticas ilícitas, como o trabalho análogo à escravidão, particularmente em regiões com extensas zonas rurais, baixa densidade populacional e limitada presença de agentes estatais. A atuação precária da inspeção do trabalho nesses territórios compromete a erradicação de violações graves aos direitos fundamentais do trabalhador (Jornal Opção, 2024).

Nesse contexto, é possível inferir que a flexibilização das normas laborais, desacompanhada de um fortalecimento institucional da fiscalização, gera efeitos contrários aos objetivos centrais da Reforma Trabalhista. Em vez de impulsionar a formalização, pode ter estimulado práticas informais e a redução de direitos. A ausência de fiscalização eficiente inviabiliza a aplicação prática das garantias legais

previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), abrindo espaço para arbitrariedades e para a deterioração das condições laborais.

Diante disso, observa-se que a efetividade das reformas no âmbito das relações de trabalho não pode prescindir de uma estrutura sólida de fiscalização. O fortalecimento da carreira de auditor fiscal do trabalho, com a realização de concursos públicos e a valorização institucional da função, configura-se como medida essencial para assegurar a proteção dos trabalhadores e a efetividade das normas que regem o trabalho digno e protegido no Brasil.

3.2.2 Impactos estabilidade e continuidade da relação de emprego

A estabilidade e a continuidade contratual têm sido profundamente afetadas pela intensificação da flexibilização das relações de trabalho no Brasil. Esse fenômeno fica evidente com o avanço de modalidades contratuais como o trabalho intermitente, o trabalho em tempo parcial e a ampliação das práticas de terceirização.

Embora essas formas contratuais sejam justificadas pela retórica da modernização e pela promessa de maior empregabilidade, observa-se como consequência direta um aumento significativo da rotatividade laboral e maior insegurança jurídica em relação à continuidade dos vínculos empregatícios. Nesse cenário, o contrato de trabalho intermitente exemplifica essa fragilidade, ao estabelecer um regime em que o trabalhador é convocado apenas quando há demanda específica.

Dados recentes do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística indicam que, em 2023, aproximadamente 38,8 milhões de brasileiros estavam inseridos no mercado informal, representando 38,9% da população ocupada, atingindo o maior índice desde 2016. O crescimento da modalidade intermitente, que passou de 18.660 contratos em 2018 para mais de 295 mil em 2022 (Ministério do Trabalho, 2023), reforça essa tendência.

Essas informações apontam claramente para a deterioração da estabilidade contratual e para as dificuldades enfrentadas pelos trabalhadores na construção de carreiras profissionais sólidas. Tal instabilidade impacta negativamente direitos essenciais historicamente vinculados à longevidade contratual, como o aviso prévio

proporcional, a multa rescisória sobre o saldo do FGTS e o acesso integral aos benefícios previdenciários.

Um elemento adicional que agrava esse cenário é o enfraquecimento das negociações coletivas. A substituição de garantias legais por acordos individuais, mesmo em contextos de desigualdade acentuada entre empregadores e empregados, tem resultado na redução sistemática de direitos e no aumento da insegurança no ambiente de trabalho (Druck, 2018). Dessa forma, acordos negociados individualmente têm contribuído diretamente para o enfraquecimento das garantias fundamentais do trabalhador.

Nesse contexto, a estabilidade e a continuidade contratual, tradicionalmente defendidas pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sofreram um significativo impacto negativo. Ao invés de promover relações de emprego duradouras, observou-se o crescimento da volatilidade contratual e da vulnerabilidade social dos trabalhadores brasileiros.

Ademais, a precarização das relações de trabalho deve ser entendida não apenas como consequência, mas como elemento estrutural dessa nova realidade. Druck (2011) destaca que esse fenômeno vai além da informalidade, manifestando-se também nas próprias formas formais de contratação, gerando deterioração das condições de trabalho e maior rotatividade laboral.

A diminuição do papel do Estado como garantidor de direitos sociais e o enfraquecimento da representação sindical contribuíram decisivamente para acentuar essa vulnerabilidade. Conforme ressalta Druck (2011), práticas de flexibilização e terceirização têm intensificado a fragmentação dos vínculos empregatícios, comprometendo conquistas históricas e promovendo a descontinuidade contratual.

Neste cenário, a regulamentação do trabalho intermitente, prevista no artigo 443 da CLT, destaca-se particularmente. Essa modalidade contratual, caracterizada pela prestação de serviços esporádicos com remuneração apenas pelas horas trabalhadas, rompe com a lógica de continuidade, prejudicando significativamente a previsibilidade financeira e o acesso do trabalhador aos benefícios sociais e previdenciários. Até 2023, o número de contratos ativos dessa modalidade ultrapassou 370 mil, confirmando um rápido avanço desde sua implementação (DIEESE, 2021).

Por outro lado, a terceirização irrestrita, regulada pela Lei nº 13.429/2017, acentuou ainda mais as formas precárias de emprego. Trabalhadores terceirizados

comumente enfrentam remuneração inferior, condições de trabalho mais precárias e alta rotatividade, comparativamente aos empregados contratados diretamente pelas empresas (DIAP, 2018).

Portanto, fica claro que as medidas flexibilizadoras adotadas contribuíram diretamente para a precarização das relações laborais, agravando a insegurança jurídica e socioeconômica enfrentada pelos trabalhadores brasileiros.

3.2.3 Impactos quanto a redução do acesso à Justiça do Trabalho

Outro impacto significativo observado após a implementação das medidas flexibilizadoras é a redução expressiva do acesso dos trabalhadores à Justiça do Trabalho. Dados divulgados pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2023) demonstram que, entre 2017 e 2022, houve uma queda de aproximadamente 30% no número de novas ações trabalhistas ajuizadas, passando de cerca de 2,6 milhões em 2017 para menos de 1,8 milhão em 2022.

Um dos principais fatores que explicam essa redução é a imposição de restrições econômicas ao trabalhador, sobretudo após a introdução da obrigatoriedade do pagamento de custas processuais e honorários advocatícios de sucumbência, mesmo para trabalhadores beneficiários da justiça gratuita (art. 791-A da CLT). Essas medidas têm gerado um efeito inibitório, uma vez que trabalhadores, temendo arcar com despesas processuais em caso de derrota, frequentemente optam por não buscar seus direitos pela via judicial (DIEESE, 2022).

Além disso, estudo realizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2022) revela que houve aumento significativo dos acordos extrajudiciais, influenciado pela maior insegurança do trabalhador frente aos custos de uma possível ação judicial. Contudo, esses acordos muitas vezes implicam renúncia parcial ou total a direitos fundamentais garantidos pela legislação trabalhista.

Esse contexto sinaliza claramente que a restrição ao acesso à Justiça do Trabalho não apenas reduziu quantitativamente o número de demandas judiciais, mas também promoveu um recuo qualitativo na garantia dos direitos sociais trabalhistas, aprofundando ainda mais a vulnerabilidade e a precarização dos trabalhadores brasileiros. Tal situação tem potencializado a ocorrência de violações de direitos, já

que a judicialização, tradicionalmente um importante mecanismo de proteção dos trabalhadores, passou a ser vista como uma alternativa menos acessível economicamente (LEITE, 2021).

3.2.4 Impactos quanto à negociação coletiva

Do ponto de vista quantitativo, os dados revelam um enfraquecimento do instrumento da negociação coletiva enquanto ferramenta de ampliação de direitos. Segundo levantamento do DIEESE (2023), entre os anos de 2017 e 2022, o número de instrumentos coletivos registrados no Sistema Mediador caiu de 46.217 para 27.095, o que representa uma redução de aproximadamente 41,4%. Essa retração é especialmente significativa porque reflete tanto a menor capacidade de mobilização sindical quanto o desaquecimento das pautas propositivas por parte das categorias profissionais.

Além disso, a qualidade das cláusulas negociadas também foi impactada. O mesmo estudo aponta que, entre os instrumentos firmados após 2017, aproximadamente 51% das cláusulas econômicas analisadas estavam relacionadas à reposição da inflação (sem ganhos reais), enquanto apenas 12% das cláusulas resultaram em aumentos salariais acima do índice inflacionário. Isso demonstra que a negociação coletiva, em vez de proporcionar avanços econômicos, tem se limitado a evitar perdas salariais diante da corrosão inflacionária.

Em relação aos direitos sociais, o DIEESE (2023) identificou um aumento expressivo de cláusulas que restringem ou suprimem benefícios anteriormente consolidados. Dentre elas, destacam-se reduções de adicionais de insalubridade, flexibilizações em relação a jornadas e intervalos, além da eliminação de gratificações e auxílios. Tal realidade evidencia um processo de regressividade nas normas pactuadas, contrariando o ideal constitucional de melhoria contínua das condições de trabalho (CF, art. 7º, caput).

Outro indicador relevante diz respeito à redução da cobertura negocial. Estudo da Fundação Perseu Abramo (2022) aponta que, enquanto em 2016 cerca de 52% dos trabalhadores formais estavam abrangidos por algum instrumento coletivo, esse índice caiu para menos de 40% em 2021, representando uma perda real de proteção a mais de 4 milhões de trabalhadores em todo o país, esses números evidenciam que o princípio do negociado sobre o legislado, longe de fortalecer o papel das

convenções coletivas como mecanismo de progressividade social, tem operado, na prática, como um vetor de precarização.

A combinação entre sindicatos fragilizados financeiramente, baixo poder de mobilização e insegurança jurídica nas relações de trabalho tem levado as negociações a priorizarem a preservação mínima de direitos, muitas vezes sob o risco de sua supressão total.

CONCLUSÃO

A análise desenvolvida ao longo deste trabalho permitiu confirmar a hipótese inicialmente proposta: a Reforma Trabalhista de 2017, sob a justificativa de modernização e fomento à competitividade, resultou, na prática, em significativa precarização das relações de trabalho no Brasil. O exame das alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 revelou a consolidação de um novo modelo contratual marcado pela instabilidade, insegurança jurídica e fragilidade das garantias sociais dos trabalhadores.

Os dados empíricos e as fontes doutrinárias consultadas evidenciam que a flexibilização das normas, notadamente por meio da ampliação da terceirização, da instituição do trabalho intermitente e da prevalência do negociado sobre o legislado, contribuiu para o aumento da informalidade e da rotatividade laboral, bem como para a redução da eficácia dos mecanismos coletivos de proteção. Além disso, observou-se um expressivo decréscimo no número de ações trabalhistas após a reforma, refletindo a inibição do acesso à Justiça do Trabalho por parte dos trabalhadores em situação de vulnerabilidade.

No que diz respeito à negociação coletiva, verificou-se que a supressão da contribuição sindical obrigatória comprometeu a capacidade organizacional das entidades sindicais, fragilizando sua atuação e, conseqüentemente, a própria dinâmica negocial. A reforma, ao deslocar a responsabilidade da proteção social para o plano individual ou para acordos com assimetria de poder, enfraqueceu os instrumentos clássicos de mediação e defesa dos direitos laborais.

Diante desse panorama, conclui-se que a Reforma Trabalhista não promoveu os resultados positivos esperados pelos seus defensores, como a ampliação do emprego formal e a segurança jurídica. Ao contrário, aprofundou desigualdades estruturais e comprometeu princípios fundamentais consagrados pela Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a função social da empresa.

Por fim, entende-se que a consolidação de um mercado de trabalho mais justo e equilibrado depende da construção de políticas públicas e de instrumentos jurídicos

que conciliem flexibilidade com proteção, e produtividade com direitos sociais. A pesquisa aponta, portanto, para a necessidade de revisão crítica do modelo instituído em 2017, com vistas à retomada de um projeto de regulação trabalhista comprometido com a justiça social e com a valorização do trabalho como fundamento do Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

ACLAWOVSKY, Luciana Elisabeth. *Reforma trabalhista: análise sobre a tramitação da Lei 13.467/17 e suas implicações na consolidação de um Estado Democrático de Direito*. 2020. 112 f. Dissertação (Mestrado em Direito Econômico) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/20364>. Acesso em: 8 abr. 2025.

AGÊNCIA BRASIL. *Ajuste fiscal, crise nos estados e inflação; veja fatos da economia em 2016*. 2016. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2016-12/ajuste-fiscal-crise-nos-estados-infla%C3%A7%C3%A3o-veja-o-que-marcou-a-economia-em-2016>. Acesso em: 8 abr. 2025.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e neoprecarização: o impacto da reestruturação produtiva no trabalho e no emprego*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. *O privilégio da servidão: o novo proletariado de serviços na era digital*. São Paulo: Boitempo Editorial, 2017.

BARRETO, Gláucia. *Curso de Direito do Trabalho*. Niterói: Impetus, 2008.

BATISTA, Homero. Capítulo 1. Instituição Sindical In: BATISTA, Homero. *Direito do Trabalho Aplicado: Teoria Geral de Direito do Trabalho e do Direito Sindical*. São Paulo (SP): Editora Revista dos Tribunais, 2021. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/doutrina/direito-do-trabalho-aplicado-teoria-geral-de-direito-do-trabalho-e-do-direito-sindical/1394701247>. Acesso em: 5 set. 2024.

BBC NEWS. *Dilma Rousseff: Brazil's Senate removes president from office*. Disponível em: <https://www.bbc.com/news/world-latin-america-37237513>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BENEVIDES, Sara Costa. *Impactos da Reforma Trabalhista no modelo de custeio das organizações sindicais*. Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg., Belo Horizonte, v. 64, n. 97, p. 167-183, jan./jun. 2018.

BIBLIOTECA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. *Discurso do Presidente da República, Michel Temer, durante cerimônia de sanção da Lei de Modernização Trabalhista*. 13 jul. 2017. Disponível em: <https://www.biblioteca.presidencia.gov.br>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 30 mar. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Ação Direta de Inconstitucionalidade n. 5794/DF*. Relator: Min. Edson Fachin. Brasília, DF, julgado em 29 jun. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *Recurso Extraordinário n. 958.252/MG*. Relator: Min. Luiz Fux. Julgado em 30 ago. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br>. Acesso em: 16 abr. 2025.

BRASIL DE FATO. *Reformas Trabalhistas de Temer e Bolsonaro não cumprem promessa de mais emprego*. 2023. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2023/07/20/reformas-trabalhistas-de-temer-e-bolsonaro-nao-cumprem-promessa-de-mais-emprego/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

BRASIL ESCOLA. *Governo Dilma: contexto, como foi, impeachment*. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/governo-dilma.htm>. Acesso em: 8 abr. 2025.

CARTA CAPITAL. *PIB do Brasil cai 3,6% em 2016, diz IBGE*. Carta Capital, São Paulo, ano XX, n. XX, p. XX, 7 mar. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/pib-do-brasil-cai-3-6-em-2016-diz-ibge>. Acesso em: [29/03/2025].

CRUZ, Lucas Chaves da; LEITE, José Luiz. *A prevalência do negociado sobre o legislado na Reforma Trabalhista*. Dialnet, [s.l.], 2023. Disponível em: <https://dialnet.org>. Acesso em: [29/03/2025].

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 20ª ed. São Paulo: LTr, 2021.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito do trabalho no Brasil: formação e desenvolvimento – Colônia, Império e República*. São Paulo: Editora Juspodivm, 2023.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR (DIAP). *Terceirização e precarização das condições de trabalho: desafios para o movimento sindical*. Brasília, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8687>. Acesso em: 6 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Boletim Emprego em Pauta n. 25: Contratos intermitentes: remuneração e vínculos sem trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2023. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/boletimempregoempauta/2023/boletimEmpregoemPauta25.html>. Acesso em: 07 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Estudos e Pesquisas n. 50: Trabalhadores terceirizados no setor elétrico brasileiro*. São Paulo: DIEESE, 2010. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/estudosepesquisas/2010/estPesq50TerceirizacaoEletrico.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota Técnica n. 172: Terceirização e precarização das condições de trabalho*. São Paulo: DIEESE, 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota Técnica n. 232: Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2020/notaTec232ProgramaEmergencialGoverno.pdf>. Acesso em: 07 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota Técnica nº 256: Com atraso de quatro meses, governo relança o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda*. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec256programaManEmprego.html>. Acesso em: 6 abr. 2025.

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. *Nota Técnica n. 262: Reforma Trabalhista – primeiras evidências e análises*. São Paulo: DIEESE, 2021. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2021/notaTec262reformaTrabalhista/index.html>. Acesso em: 07 abr. 2025.

DOBB, Maurice. *Temas de História Econômica: A transição do feudalismo para o capitalismo*. CESAD/UFS, 2012. Disponível em: https://cesad.ufs.br/ORBI/public/uploadCatalogo/10334206032012Temas_de_Historia_Economica_Aula_4.pdf. Acesso em: 08 abr. 2025.

DRUCK, Graça. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 35-55, 2011. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/7126/1/II2525.pdf>. Acesso em: 06 abr. 2025.

DRUCK, Graça. *Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?* Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. spe. 01, p. 37-57, 2011. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/19266>. Acesso em: 6 abr. 2025.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Sávio Cavalcante. *A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra*. Caderno CRH, Salvador, v. 32, n. 86, p. 281-301, 2019. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/30518>. Acesso em: 6 abr. 2025.

FAUSTO, Boris. *História do Brasil*. 10. ed. São Paulo: EDUSP, 1999.

FARIAS, Maria Eduarda Fernandes de. *A operacionalização neoliberal da reforma*

trabalhista de 2017: uma análise crítica do discurso. 2023.

FERNANDES, Florestan. *A integração do negro na sociedade de classes: no limiar de uma nova era*. Volume 2. São Paulo: Biblioteca Azul, 2022.

FOLHA DE S. PAULO. *PIB do Brasil cai 3,6% em 2016 e país tem pior recessão da história*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/03/1864275-pib-do-brasil-cai-36-em-2016-e-amarga-segundo-ano-de-queda.shtml>. Acesso em: 8 abr. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. *Desemprego sobe a 11,8% e atinge 12 milhões de pessoas, indica IBGE*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1818323-numero-de-desempregados-atinge-12-mi-no-trimestre-encerrado-em-agosto.shtml>. Acesso em: 8 abr. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. *Desemprego sobe a 11,8% e atinge 12 milhões de pessoas, indica IBGE*. 30 set. 2016. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/09/1818323-numero-de-desempregados-atinge-12-mi-no-trimestre-encerrado-em-agosto.shtml>. Acesso em: 8 abr. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. *Fiscalização trabalhista tem 45% dos cargos desocupados, o menor número em 30 anos*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2023/03/fiscalizacao-trabalhista-tem-45-dos-cargos-desocupados.shtml>. Acesso em: 06 abr. 2025.

FOLHA DE S.PAULO. *Inflação de 2016 fica abaixo do teto da meta pela primeira vez em 2 anos*. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2017/01/1848829-inflacao-de-2016-fica-abaixo-do-teto-da-meta-pela-primeira-vez-em-2-anos.shtml>. Acesso em: 8 abr. 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: Método, 2018.

GORENDER, Jacob. *O escravismo colonial*. São Paulo: Ática, 1978.

HOBBSAWM, Eric J. *A era das revoluções: 1789-1848*. Tradução de Maria Tereza Lopes Teixeira e Marcos Penchel. 1. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua*. 2024. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2024/11/29/brasil-tem-taxa-de-informalidade-de-389-no-trimestre-ate-outubro-revela-ibge.htm>. Acesso em: 06 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua): Indicadores mensais e trimestrais*. Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 6 abr. 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. *PNAD Contínua: desocupação cai em 22 das 27 UFs no segundo trimestre de 2022*. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/34641-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cai-em-22-das-27-ufs-no-segundo-trimestre-de-2022>. Acesso em: 05 abr. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Boletim Mercado de Trabalho: conjuntura e análise, n. 66 – Política em foco: remédio ou veneno?* Brasília: IPEA, 2019. Disponível em: https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/mercadodetrabalho/190612_bmt_66_politica_em_foco_remedio_ou_veneno.pdf. Acesso em: 07 abr. 2025.

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. *Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate*. Brasília: IPEA, 2017. Disponível em: https://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceirização%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf. Acesso em: 07 abr. 2025.

JORNAL OPÇÃO. *Falta de auditores fiscais dificulta combate ao trabalho escravo*. Disponível em: <https://www.jornalopcao.com.br/direitos-humanos/falta-de-auditores-fiscais-dificulta-combate-ao-trabalho-escravo-549299/>. Acesso em: 06 abr. 2025.

KEITH, Robert G. *Encomienda, Hacienda and Corregimiento in Spanish America: A Structural Analysis*. *Hispanic American Historical Review*, v. 51, n. 3, p. 431–446, 1971. Disponível em: <https://read.dukeupress.edu/hahr/article/51/3/431/152265>. Acesso em: 08 abr. 2025.

KREIN, José Dari et al. *Reforma trabalhista no Brasil: retirada de direitos e aprofundamento da lógica da precarização*. *Revista de Economia Política*, Campinas, v. 38, n. 1, p. 61–81, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rep/a/VRStwFGbqSmRBCtd6WhW3vv/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 19. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. *Reforma trabalhista enfraqueceu os sindicatos*. SINBRAf, 2024. Disponível em: <https://sinbraf.com.br/reforma-trabalhista-enfraqueceu-os-sindicatos/>. Acesso em: 24 fev. 2025.

MARX, Karl. *O capital: crítica da economia política. Livro I: O processo de produção do capital*. Tradução de Rubens Enderle e Luciana Moraes. São Paulo: Boitempo, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 36ª ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). *Novo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (Novo CAGED)*. Brasília, 2023. Disponível em:

<https://novo.caged.gov.br>. Acesso em: 6 abr. 2025.

NASSIF, Luis; DANTAS, Pedro Rossi; GOMES, Esther Dweck. *Economia para poucos: impactos sociais da austeridade e alternativas para o Brasil*. São Paulo: Luta Popular, 2019.

OGILVIE, Sheilagh. *The Economics of Guilds*. *Journal of Economic Perspectives*, v. 28, n. 4, p. 169–192, Fall 2014. Disponível em: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/jep.28.4.169>. Acesso em: 08 abr. 2025.

ONU. *Carta das Nações Unidas*, 1945. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/un-charter>. Acesso em: 8 abr. 2025.

ONU. *Declaração Universal dos Direitos Humanos*, 1948. Disponível em: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>. Acesso em: 8 abr. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 98 sobre o direito de organização e de negociação coletiva*. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Convenção n. 154 sobre a negociação coletiva*. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*. 1998. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 30 mar. 2025.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). *Relatório Global sobre Trabalho Decente*. Genebra, 2001.

PEREIRA, José Luciano de Castilho. *O impacto das normas da OIT na legislação brasileira*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, v. 70, n. 1, p. 15-19, jan./jun. 2004. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/3810>. Acesso em: 8 abr. 2025.

PERONI, Vera Lúcia; GONÇALVES, Ana Paula; SOUZA, Ana Paula. *Sentidos do sindicalismo na Veja durante a ditadura militar (1968-1985)*. *Revista Psicologia: Ciência e Profissão*, v. 38, n. 4, p. 91-108, 2018. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/4417/441760643007/html/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

POCHMANN, Marcio. *A reforma trabalhista e os impactos na precarização do trabalho no Brasil*. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2018.

SANTOS, Boaventura de Sousa. *A crítica da razão indolente: contra o desperdício da experiência*. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2007.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de Moraes. *Reforma trabalhista, flexibilização e crise no Direito do Trabalho*. São Paulo: Almedina, 2023.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras,

2000.

SENADO FEDERAL. *Impeachment de Dilma Rousseff marca ano de 2016 no Congresso e no Brasil*. Agência Senado, 28 dez. 2016. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2016/12/28/impeachment-de-dilma-rousseff-marca-ano-de-2016-no-congresso-e-no-brasil>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SENADO FEDERAL. *Reforma trabalhista completa um ano sob questionamentos e sem desfecho*. 2018. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2018/11/09/reforma-trabalhista-completa-um-ano-sob-questionamentos-e-sem-desfecho>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SILVA, A. C. da; OLIVEIRA, M. R. de. *Fim da contribuição sindical obrigatória: liberdade cínica*. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, v. 11, n. 4, p. 2669-2695, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/Th6YZ7p8mbkmsSKQFjwhh8y/>. Acesso em: 16 abr. 2025.

SILVA, Emiliano Cruz da. *80 anos da Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil: fundamentos e perspectivas para uma codificação*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 89, n. 1, p. 70-92, jan./mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/217773/2023_silva_emiliano_80anos_clt.pdf. Acesso em: 8 abr. 2025.

SILVA, João. *A reforma trabalhista no Brasil: falácias, retrocessos, desmonte e criminalização do movimento sindical*. 2017. Disponível em: <https://lbs.adv.br/artigo/a-reforma-trabalhista-no-brasil-falacias-retrocessos-desmonte-e-criminalizacao-do-movimento-sindical/>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SILVA, João Victor de Oliveira; ALMEIDA, Matheus de Freitas. *A reforma trabalhista de 2017 e o aprofundamento do neoliberalismo autoritário no Brasil*. In: ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA POLÍTICA, 25., 2021, São Paulo. Anais [...]. São Paulo: SEP, 2021. Disponível em: https://enep.sep.org.br/uploads/1629_1615224574_A_Reforma_Trabalhista_de_2017_e_o_aprofundamento_do_neoliberalismo_autorit%C3%A1rio_no_Brasil_pdf_ide.pdf. Acesso em: 08 abr. 2025.

SILVA, José; ALMEIDA, Maria. *O golpe de 2016 e a reforma trabalhista: narrativas de resistência*. 2021. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/j.ctvtxw31b>. Acesso em: 8 abr. 2025.

SILVA, Jorge Luiz Souto Maior. *A reforma trabalhista no Brasil: análise crítica da Lei 13.467/2017*. São Paulo: Expressão Popular, 2019.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Reforma Trabalhista: análise crítica*. São Paulo: LTr, 2018.

THOMPSON, Edward Palmer. *A formação da classe operária inglesa*. 12. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2021. v. 1.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). *Relatório Geral da Justiça do*

Trabalho: Movimentação Processual. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica>. Acesso em: 6 abr. 2025.

DUARTE, José. *Constituição Brasileira de 1946*. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/pontoevirgula/article/download/13910/10234/33547>. Acesso em: 8 abr. 2025.

UOL ECONOMIA. *Brasil tinha 39,145 milhões de informais no trimestre até setembro, diz IBGE*. São Paulo: UOL, 2022. Disponível em: <https://economia.uol.com.br/noticias/estadao-conteudo/2022/10/27/brasil-tinha-39145-milhoes-de-informais-no-trimestre-ate-setembro-diz-ibge.htm>. Acesso em: 05 abr. 2025.

VECCHI, Roberto. *As Relações de Trabalho e sua regulamentação no Brasil a partir da Revolução de 1930*. História (São Paulo), v. 28, n. 1, p. 163-182, 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/his/a/LXDGpSzFJkdChnYwq8bdkkL/?format=pdf>. Acesso em: 8 abr. 2025.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto; GALVÃO, Andreia; CAMPOS, Anderson. *Reforma trabalhista: impactos imediatos sobre os sindicatos e primeiras reações*. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades, Salvador, n. 248, set./dez., p. 668-689, 2019. DOI: <https://doi.org/10.25247/2447-861X.2019.n248.p668-689>.

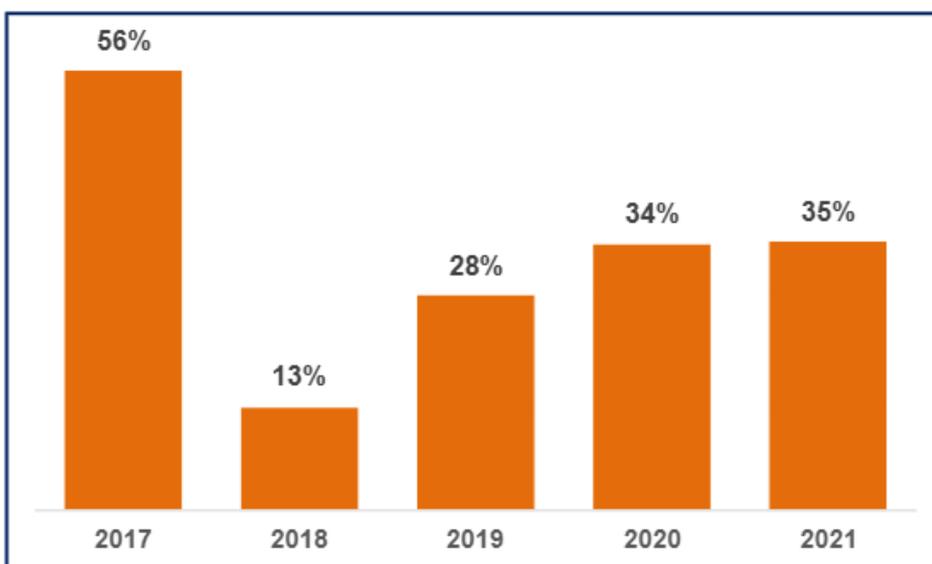
WACLAWOVSKY, Luciana Elisabeth. *Reforma Trabalhista: Análise sobre a Tramitação da Lei 13.467/17 e suas Implicações na Consolidação de um Estado Democrático de Direito*. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/20364>. Acesso em: 8 abr. 2025.

WALLERSTEIN, Immanuel. *The Modern World-System I: Capitalist Agriculture and the Origins of the European World-Economy in the Sixteenth Century*. New York: Academic Press, 1974.

WILLIAMS, Eric. *Capitalismo e escravidão*. Tradução de Denise Bottmann. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

ANEXOS

Um terço do total de intermitentes ativos não trabalhou em 2021

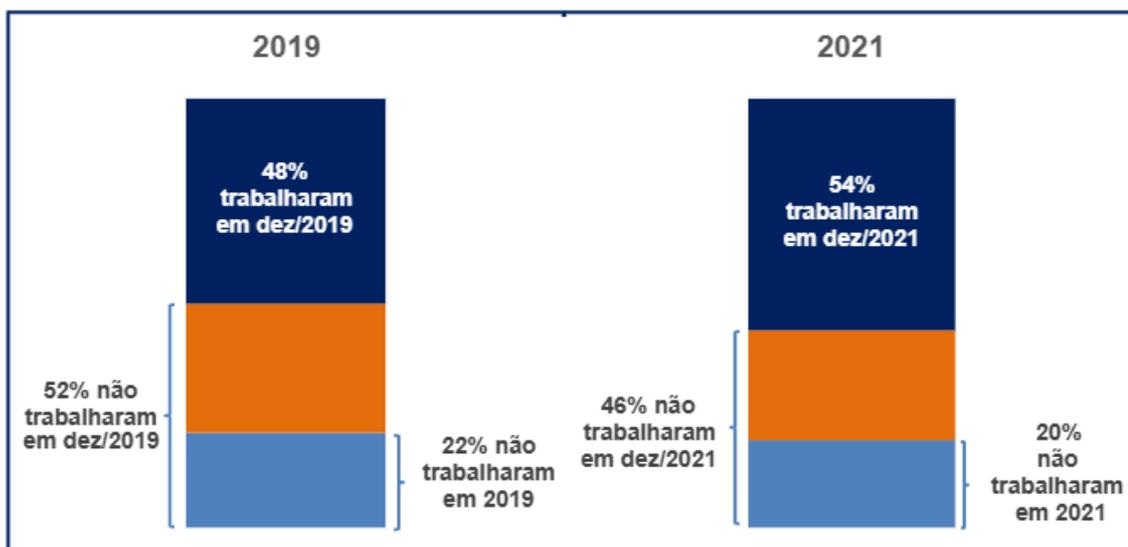


Fonte: MTE. Rais

Elaboração: DIEESE

Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes ativos até 31/12 de cada ano

Mesmo contratados, intermitentes não trabalham. Em dezembro, mês de alta nas vendas, grande parte dos contratos intermitentes ficou engavetada



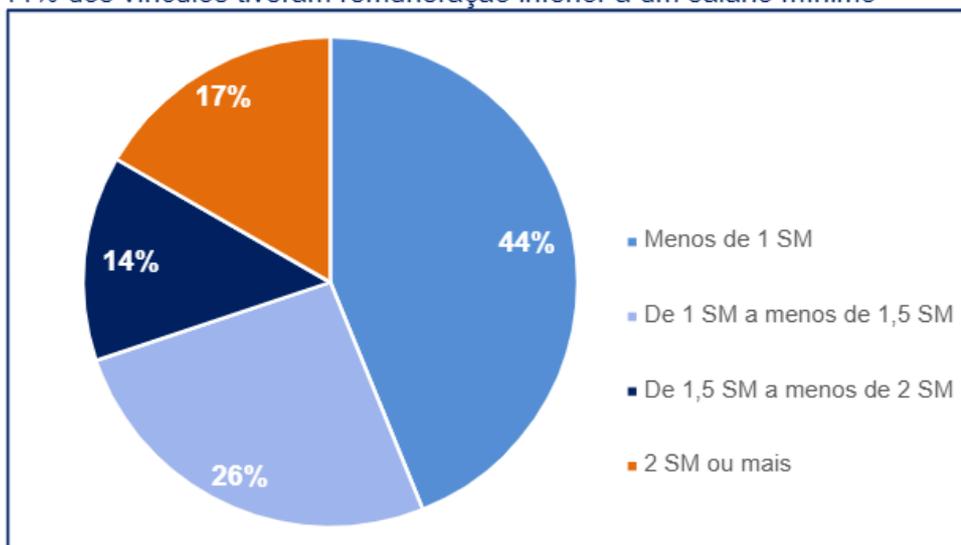
Fonte: MTE. Rais 2019 e 2021

Elaboração: DIEESE

Obs.: Referem-se aos vínculos intermitentes admitidos em cada ano e ativos até 31/12 de cada ano

Remuneração dos vínculos intermitentes em dezembro de 2021:

44% dos vínculos tiveram remuneração inferior a um salário mínimo

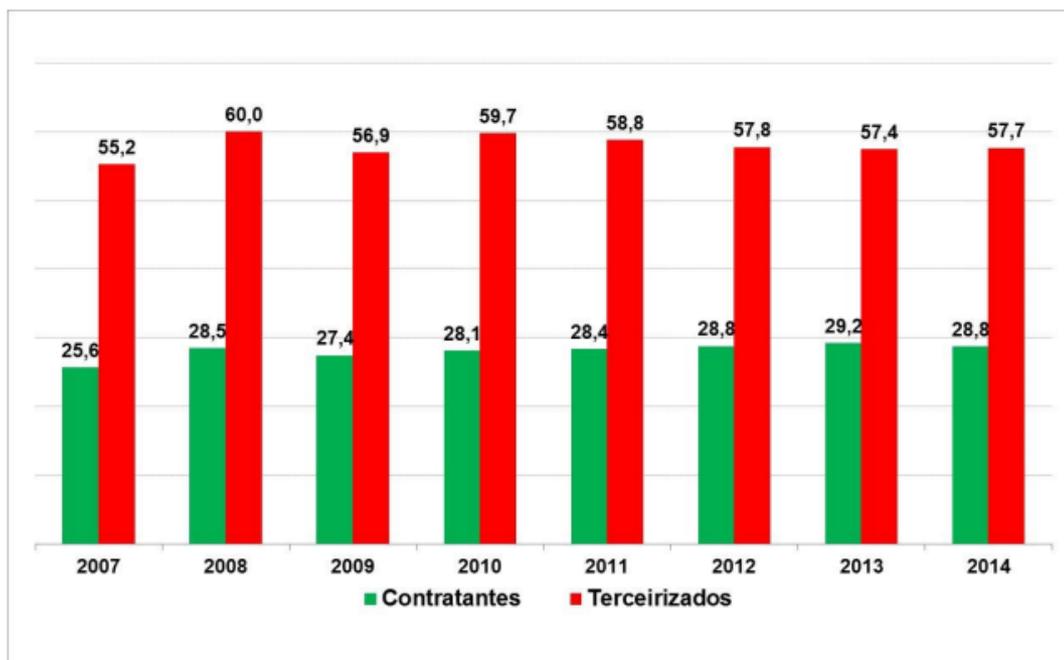


Fonte: MTE. Rais 2021

Elaboração: DIEESE

GRÁFICO 2

Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil - 2007-2014 (em %)

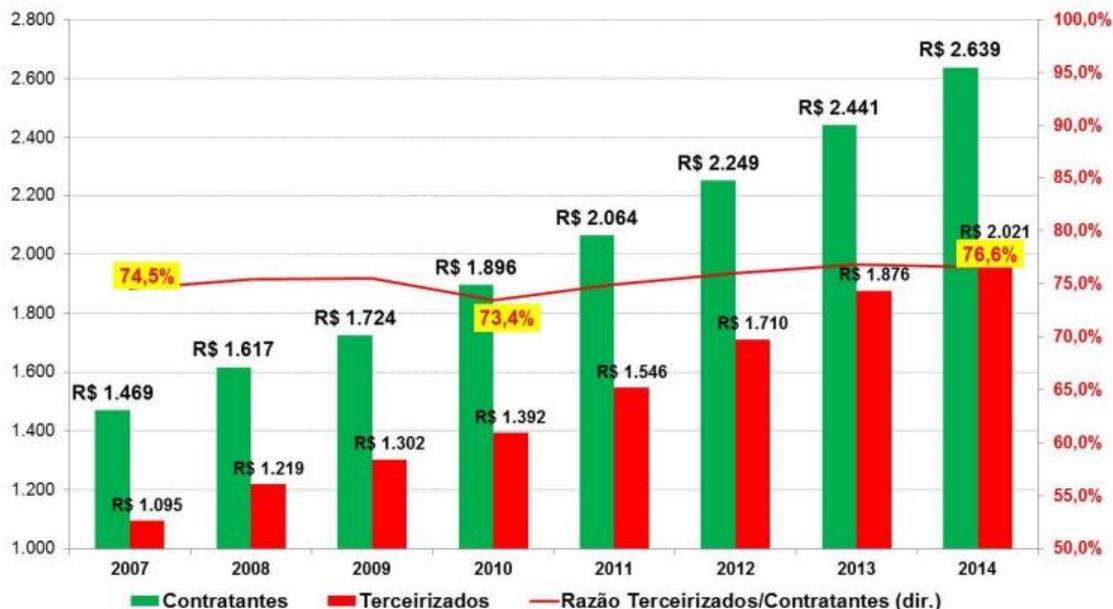


Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

GRÁFICO 4
Remuneração nominal média dos vínculos formais de emprego segundo atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2007-2014 (Em R\$ e %)



Fonte: MTb. Rais
 Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

TABELA 2
Evolução da quantidade de pessoas ocupadas no pós-crise, por tipo de ocupação e atividade econômica (2014-2017)
 (Em %)

Clas.	Atividade	Formal	Informal	Conta própria	MEI
A	Agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura	- 0,66	- 13,80	- 16,54	62,58
B	Indústrias extrativas	- 14,87	- 14,23	- 9,31	- 3,70
C	Indústrias de transformação	- 16,41	- 2,07	19,87	62,28
D	Eleticidade e gás	1,19	- 1,25	159,86	-
E	Água, esgoto, atividades de gestão de resíduos e descontaminação	- 25,80	- 12,56	27,33	77,22
F	Construção	- 38,00	0,96	- 3,14	80,87
G	Comércio; reparação de veículos automotores e motocicletas	- 5,04	4,24	9,74	57,63
H	Transporte, armazenagem e correio	- 4,69	21,65	30,43	94,32
I	Alojamento e alimentação	- 1,34	24,08	61,56	73,23
J	Informação e comunicação	- 14,97	19,15	31,25	91,04
K	Atividades financeiras, de seguros e serviços relacionados	- 8,14	- 0,12	38,45	-
L	Atividades imobiliárias	- 9,04	11,86	26,55	-

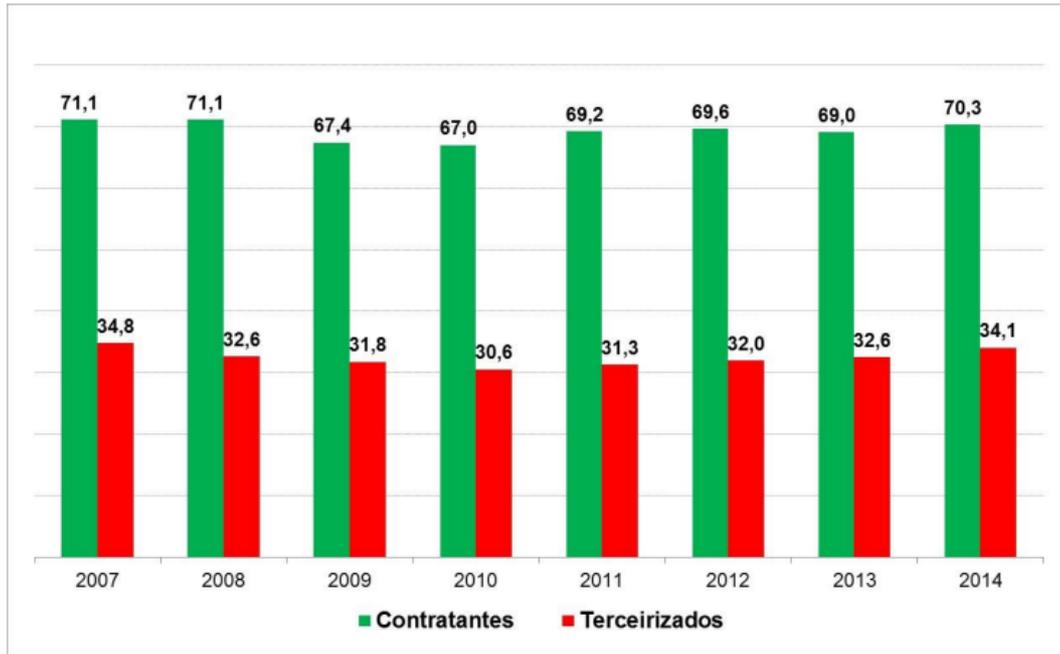
(Continua)

(Continuação)

Clas.	Atividade	Formal	Informal	Conta própria	MEI
M	Atividades profissionais, científicas e técnicas	- 11,07	1,69	49,24	107,85
N	Atividades administrativas e serviços complementares	0,90	9,56	28,67	80,92
O	Administração pública, defesa e seguridade social	- 14,73	- 2,82	- 86,35	-
P	Educação	13,91	41,21	41,74	96,67
Q	Saúde humana e serviços sociais	16,05	30,73	22,15	262,98
R	Artes, cultura, esporte e recreação	- 8,39	7,94	8,42	152,80
S	Outras atividades de serviços	- 2,24	7,55	29,58	62,71
T	Serviços domésticos	0,58	11,72	-	248,57

Fontes: IBGE (2018) e Brasil (2018a).

GRÁFICO 3
Tempo médio de duração dos vínculos formais de emprego nas atividades
tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes
Brasil, 2007-2014 (em meses)



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Inclui apenas vínculos ativos