

A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 À LUZ DOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS

Achili Lima Piassaroli¹, Estêvão Pinheiro Pereira¹, Guilherme Miranda Piassaroli¹,
Bruno Pereira Nascimento²

¹Acadêmicos de Direito – Multivix São Mateus/ES

⁴Mestre/Docente/Orientador – Multivix São Mateus/ES

RESUMO

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das mais significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua promulgação em 1943, com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e estimular a economia. Este trabalho analisa os impactos dessa reforma à luz dos direitos sociais fundamentais, consagrados na Constituição Federal de 1988. Por meio de uma revisão sistemática da literatura, o estudo investiga as principais mudanças introduzidas, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a criação do contrato de trabalho intermitente, a regulamentação da jornada parcial e a ampliação da terceirização. A análise se aprofunda em temas contemporâneos e de grande repercussão, como a (in)constitucionalidade da reforma sob o prisma da vedação ao retrocesso social, os impactos sobre grupos vulneráveis, a ascensão da uberização e o fenômeno da pejetização como estratégias de precarização das relações de emprego. O estudo conclui que, embora a reforma tenha sido implementada sob a justificativa de flexibilizar as relações de trabalho e gerar empregos, suas consequências têm sido amplamente debatidas, com evidências que apontam para um aumento da precarização, da informalidade e da insegurança jurídica, em detrimento da proteção ao trabalhador e dos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Direitos Sociais. Precarização. Constituição Federal. Pejetização.

ABSTRACT

The 2017 Labor Reform, instituted by Law No. 13,467/2017, represented one of the most significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT) since its enactment in 1943, with the aim of modernizing labor relations and stimulating the economy. This work analyzes the impacts of this reform in light of fundamental social rights, enshrined in the 1988 Federal Constitution. Through a systematic literature review, the study investigates the main changes introduced, such as the prevalence of negotiated agreements over legislation, the creation of the intermittent work contract, the regulation of part-time work, and the expansion of outsourcing. The analysis delves into contemporary and highly relevant issues, such as the (un)constitutionality of the reform from the perspective of the prohibition of social regression, the impacts on vulnerable groups, the rise of uberization, and the phenomenon of "pejotização" (contracting through independent contractors) as strategies for the precariousness of employment relations. The study concludes that, although the reform was implemented under the justification of making labor relations more flexible and generating jobs, its consequences have been widely debated, with evidence pointing to an increase in precariousness, informality, and legal insecurity, to the detriment of worker protection and the principles of human dignity and the social value of work.

Keywords: Labor Reform. Social Rights. Precariousness. Federal Constitution. Outsourcing.

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista de 2017 estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, representou um marco importante na legislação trabalhista do Brasil, modificando mais de duzentos artigos da Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), que foi promulgada em 1943. Com a intenção explícita de modernizar as relações de trabalho, facilitar a adaptação das normas trabalhistas e enfrentar o aumento do desemprego em um cenário de crise econômica que começou em 2014, a reforma trouxe mudanças relevantes, como a prioridade do que é negociado em relação ao que é legislado, a criação do contrato de trabalho intermitente, a regulamentação da jornada de trabalho parcial e a expansão da terceirização. Essas modificações provocaram debates fervorosos nas esferas acadêmica, judicial e na sociedade civil, principalmente em relação à sua conformidade com os princípios constitucionais da

dignidade da pessoa humana (art.1º, III, CF/1988) e da valorização do trabalho (art.170, CF/1988).

Assim, este trabalho tem como o objetivo geral realizar uma revisão sistemática por meio de artigos científicos e pesquisas diversas, sobre reforma trabalhista de 2017 e seus efeitos jurídicos à luz da Constituição de 1988, identificando padrões e tendências relevantes para o entendimento deste problema.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS TRABALHISTAS E SUA EVOLUÇÃO AO LONGO DA HISTÓRIA

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, representa um marco fundamental na história do direito trabalhista brasileiro. Promulgada em um contexto de crescente industrialização e urbanização, a CLT surgiu com o objetivo de unificar e sistematizar as normas que regulam as relações de trabalho no Brasil, estabelecendo um arcabouço jurídico que protegesse os trabalhadores em um cenário de intensas transformações sociais e econômicas. Este documento consolidou direitos essenciais, como a jornada de trabalho de oito horas diárias, o salário mínimo, as férias remuneradas com adicional de um terço, o descanso semanal renumerado e a proteção contra a demissão arbitrária, sem justa causa (Delgado, 2017). Tais medidas visavam assegurar condições dignas de trabalho, promovendo a justiça social e equilibrando as relações entre empregadores e empregados.

A criação da CLT foi influenciada pelo modelo corporativista da Carta Del Lavoro italiana, implementada durante o regime fascista de Mussolini, mas adaptada às particularidades do contexto brasileiro. Segundo Biavaschi (2007), a CLT refletiu a intervenção do Estado como mediador das relações laborais, característica do período do Estado Novo (1937-1945), no qual Vargas buscava consolidar um projeto nacionalista e modernizador. Nesse sentido, a legislação trabalhista não apenas regulamentava as condições de trabalho, mas também reforçava o papel do Estado como árbitro nas negociações entre a capital e trabalho, promovendo um modelo de organização sindical controlado e estruturado pelo governo. A CLT, portanto, foi concebida como um instrumento de proteção ao trabalhador, mas também como uma

ferramenta de estabilização social, que visava conter conflitos trabalhistas em um período de mudanças estruturais.

Os princípios de justiça social incorporados pela CLT foram posteriormente reforçados pela Constituição Federal de 1988, que consagrou a valorização do trabalho humano como fundamento da ordem econômica (art. 170, CF/1988) e garantiu uma ampla gama de direitos trabalhistas no artigo 7º, incluindo a proteção contra a despedida arbitrária, o seguro-desemprego e a licença-maternidade de 120 dias (Biavaschi, 2007). A Constituição de 1988 ampliou o alcance da CLT, reforçando sua relevância como pilar de proteção aos trabalhadores e consolidando-a como referência normativa para as relações laborais no Brasil. Contudo, a rigidez da legislação trabalhista, projetada para um modelo econômico predominantemente industrial, começou a ser questionada a partir das últimas décadas do século XX, em virtude de transformações estruturais no mercado de trabalho.

As mudanças econômicas e sociais impulsionadas pela globalização, especialmente a partir dos anos 1990, trouxeram novos desafios à CLT. A abertura econômica, a automação e a crescente integração do Brasil ao mercado global intensificaram as pressões por maior flexibilidade nas relações de trabalho (Krein, 2018). Durante as crises econômicas das décadas de 1990 e 2000, empregadores argumentavam que a rigidez da CLT dificultava a competitividade das empresas brasileiras em um cenário de concorrência global. Esse contexto culminou na aprovação da Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, que introduziu alterações significativas na CLT, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a flexibilização da jornada de trabalho e a regulamentação do trabalho intermitente (Delgado, 2017). A reforma foi defendida como uma medida de modernização, destinada a adequar a legislação às demandas de um mercado de trabalho mais dinâmico e diversificado. No entanto, a Reforma Trabalhista gerou intensos debates sobre sua compatibilidade com os princípios fundadores da CLT.

Biavaschi (2007) destaca que a flexibilização das normas trabalhistas, embora justificada pela necessidade de adaptação às novas dinâmicas econômicas, pode comprometer a proteção ao trabalhador, especialmente em um contexto de desigualdade de poder entre empregadores e empregados. A possibilidade de negociação direta entre as partes, por exemplo, foi criticada por enfraquecer a atuação dos sindicatos, que historicamente desempenharam um papel central na defesa dos direitos trabalhistas no Brasil (Krein, 2018). Além disso, a introdução de

modalidades como o trabalho intermitente levantou preocupações sobre a precarização das condições de trabalho, com trabalhadores enfrentando maior insegurança em relação à renda e à estabilidade empregatícia (Biavaschi, 2007).

Outro ponto de tensão refere-se à redução das garantias processuais no âmbito da Justiça do Trabalho. A Reforma Trabalhista impôs restrições ao acesso gratuito à justiça, como a exigência de pagamento de custas processuais em caso de derrota em ações trabalhistas, o que pode desincentivar trabalhadores de buscar reparação por violações de direitos (Delgado, 2017). Essas mudanças desafiam a essência protetiva da CLT, que foi concebida para equilibrar as relações laborais em um cenário de assimetria de poder. Assim, a análise histórica da CLT revela não apenas sua relevância como instrumento de proteção social, mas também os desafios de sua adaptação a um contexto de rápidas transformações econômicas e tecnológicas (Biavaschi, 2007).

A evolução da CLT reflete, portanto, a tensão entre a preservação dos direitos trabalhistas e a adaptação às demandas de um mercado globalizado. Enquanto a legislação de 1943 consolidou um modelo de proteção baseado na intervenção estatal, as reformas recentes buscam maior autonomia nas negociações trabalhistas, o que levanta questões sobre a manutenção de condições dignas de trabalho (Krein, 2018). A análise crítica da trajetória da CLT é essencial para compreender os impactos das reformas trabalhistas e para avaliar até que ponto as mudanças legislativas preservam os princípios de justiça social que orientaram sua criação. Nesse sentido, o futuro das relações trabalhistas no Brasil dependerá de um equilíbrio entre a flexibilização necessária para a competitividade econômica e a garantia de direitos fundamentais que asseguram a dignidade do trabalhador (Biavaschi, 2007).

2.2 A REFORMA TRABALHISTA DE 2017: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES

A Lei nº 13.467/2017, reconhecida como a Reforma Trabalhista, modificou mais de 200 artigos da CLT, introduzindo mudanças significativas nas relações laborais. Entre as alterações mais significativas está a predominância do que é negociado em relação ao que é legislado, a criação do contrato de trabalho intermitente, a regulamentação da jornada parcial e a ampliação da terceirização, complementada pela Lei nº 13.429/2017 (Brasil, 2017). Delgado e Delgado (2017) destacam que a

reforma teve como a meta é diminuir a rigidez das leis trabalhistas, favorecendo maior liberdade nas negociações entre patrões e trabalhadores. No entanto, críticos como Lacaz (2017) argumentam que a flexibilização comprometeu direitos historicamente conquistados, especialmente em setores com alta rotatividade, como a construção civil e a saúde.

A predominância do negociado em relação ao legislado, conforme estipulado no artigo 611-A da CLT, possibilita que os acordos coletivos se sobreponham à legislação em questões como a duração do trabalho e intervalo intrajornada, desde que respeitados os direitos constitucionais (Brasil, 2017). Contudo, Krein (2018) aponta que a assimetria de poder nas negociações coletivas, agravada pelo enfraquecimento dos sindicatos, resulta em acordos que frequentemente favorecem os empregadores. O trabalho intermitente, por sua vez, foi introduzido para atender demandas de setores como comércio e serviços, mas tem sido criticado por gerar instabilidade financeira aos trabalhadores, que não possuem garantia de renda fixa (Silva, 2018).

A terceirização irrestrita, regulamentada pela Lei nº 13.429/2017, expandiu a capacidade de contratar terceiros para desempenhar algumas funções, aumentando a precarização, com estudos indicando maior incidência de acidentes de trabalho entre trabalhadores terceirizados (Lacaz, 2017). Essas mudanças demandam uma análise crítica para avaliar se atendem às metas que visam modernizar ou se tendem a comprometer a proteção do funcionário. A introdução do trabalho intermitente, por exemplo, reflete uma tendência global de flexibilização, mas sua implementação no Brasil, sem uma rede de proteção social robusta, pode intensificar a vulnerabilidade dos trabalhadores (Krein, 2018). Além disso, a terceirização irrestrita tem gerado debates sobre a fragmentação das relações laborais, com impactos negativos na organização sindical e na garantia de direitos trabalhistas (Delgado e Delgado, 2017).

A Reforma Trabalhista de 2017 foi apresentada como alternativa para reduzir o desemprego e a informalidade, mas dados do IBGE indicam que a taxa de informalidade permaneceu alta, chegando a atingir 39,2% no segundo trimestre de 2023 (IBGE, 2023).

Krein (2018) pondera que a adaptação da carga horária laboral e a criação do trabalho intermitente contribuíram para a precarização, com trabalhadores enfrentando condições instáveis, como jornadas imprevisíveis e salários reduzidos.

A ausência de vínculo empregatício contínuo no trabalho intermitente, por exemplo, dificulta o acesso a benefícios como seguro-desemprego e aposentadoria (Silva, 2018).

Além disso, a redução do poder de negociação dos sindicatos, resultante do encerramento da cobrança obrigatória da contribuição sindical (art. 579, CLT), limitou a capacidade dos trabalhadores de defenderem seus direitos coletivamente (Galvão et al., 2017). A informalidade, agravada pela terceirização irrestrita, também impactou setores vulneráveis, como as funcionárias domésticas, que lidam com uma situação de maior vulnerabilidade após a reforma (Lacaz, 2017). Estudos apontam que a falta de fiscalização trabalhista, aliada à flexibilização das normas, intensificou a exploração em setores como o varejo e a construção civil, onde trabalhadores terceirizados recebem salários inferiores e têm menos proteção (Krein, 2018).

A precarização também tem impactos psicossociais, com trabalhadores relatando maior insegurança e estresse devido à instabilidade financeira (Lacaz, 2017). A ausência de políticas públicas que complementem a reforma, como a ampliação da rede de proteção social, agravou esses efeitos, especialmente em um contexto de crise econômica (Silva, 2018).

2.3 A REFORMA TRABALHISTA SOB O PRISMA DA TEORIA CONSTITUCIONAL

Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, não foi apenas uma alteração legislativa pontual, mas uma profunda inflexão no paradigma do Direito do Trabalho brasileiro, desencadeando um vigoroso e polarizado debate na seara acadêmica. A análise de sua (in)constitucionalidade transcende a mera exegese dos textos legais, exigindo uma imersão nas correntes teóricas que disputam a hegemonia na interpretação do papel do trabalho na ordem constitucional de 1988. A doutrina, nesse contexto, atua como um campo de batalha hermenêutico, onde diferentes visões de mundo e projetos de sociedade se confrontam, tendo como pano de fundo a tensão dialética entre a necessidade de flexibilização das relações laborais e a manutenção de um patamar civilizatório mínimo de proteção ao trabalhador.

Uma expressiva corrente doutrinária, alinhada a uma perspectiva crítica e garantista, sustenta a tese da inconstitucionalidade material de diversos pontos da reforma. O principal argumento reside na violação do princípio da vedação ao retrocesso social. Para essa vertente, a Constituição de 1988, ao consagrar um

extenso rol de direitos sociais, teria estabelecido um "clique" histórico, impedindo que o legislador ordinário suprimisse ou reduzisse drasticamente as conquistas sociais já consolidadas.

Melo (2012) conceitua o princípio como uma garantia constitucional implícita, decorrente do bloco de constitucionalidade, que atua como uma barreira contra a precarização dos direitos fundamentais. Nessa linha, a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho intermitente e as restrições ao acesso à justiça gratuita seriam exemplos de um retrocesso social inconstitucional, por atentarem contra o núcleo essencial da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho (CF, art. 1º, III e IV).

A proibição de retrocesso social, na feliz expressão de J. J. Gomes Canotilho, significa a proibição de retrocesso social traduz-se, em matéria de direitos sociais, na proibição da supressão pura e simples de direitos sociais já realizados e na proibição da anulação ou restrição da densidade normativa e da eficácia de direitos sociais já concretizados. (Fogaça, 2018, p. 12).

Essa perspectiva é aprofundada por autores que analisam a reforma sob a ótica da teoria da força normativa da Constituição, de Konrad Hesse. Teixeira (2019) argumenta que a Lei nº 13.467/2017 representa a submissão da "vontade de Constituição" aos "fatores reais de poder", na acepção de Lassalle, fragilizando o projeto constitucional de uma sociedade livre, justa e solidária. A reforma, ao priorizar a lógica do mercado em detrimento da proteção ao trabalhador, estaria a violar a própria normatividade da Constituição, que impõe ao Estado o dever de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (CF, art. 3º, IV).

A crítica doutrinária também se volta para pontos específicos da reforma, como a tarifação do dano extrapatrimonial. Souto Maior (2017) e outros juristas defendem que a vinculação da indenização ao salário do ofendido é uma afronta direta ao princípio da isonomia, pois atribui valores distintos a bens jurídicos de igual relevância – a honra, a imagem, a intimidade. A reparação do dano, segundo essa corrente, deve ser integral, buscando a restitutio in integrum, e não pode ser limitada por critérios que reforcem a desigualdade social. A tarifação, nesse sentido, é vista como uma forma de monetarização da dignidade humana, o que é incompatível com a ordem constitucional.

Em contrapartida, uma outra vertente doutrinária, com forte influência da Análise Econômica do Direito (AED), defende a constitucionalidade e a necessidade

da reforma. Para esses autores, a legislação trabalhista anterior, com seu excesso de rigidez e paternalismo, gerava ineficiências no mercado de trabalho, desestimulando a contratação formal e criando um ambiente de insegurança jurídica. Sob essa ótica, a flexibilização das normas, a valorização da autonomia privada e a primazia da negociação coletiva são instrumentos para reduzir os custos de transação, aumentar a produtividade e, em última análise, promover o crescimento econômico e a geração de empregos. Um dos expoentes dessa corrente, argumenta que a modernização das leis do trabalho é essencial para a inserção do Brasil na economia globalizada e para a superação da crise econômica.

A prevalência do negociado sobre o legislado, nesse contexto, é vista como um avanço na direção de um modelo de relações de trabalho mais maduro e democrático, no qual os próprios atores sociais são os protagonistas da regulação de suas condições de trabalho. A dogmática jus laboral, segundo essa perspectiva, precisa se despir de seus dogmas paternalistas e incorporar as ferramentas da análise econômica para compreender os reais impactos das normas trabalhistas sobre o mercado de trabalho. A pesquisa de Carneiro (2025) sobre os limites da flexibilização na negociação coletiva, por exemplo, busca analisar, a partir de uma perspectiva histórica e econômica, os resultados da reforma, ponderando os ganhos de eficiência e os possíveis custos sociais.

A discussão sobre os princípios do Direito do Trabalho também é ressignificada por essa corrente. O princípio da proteção, por exemplo, não é negado, mas reinterpretado à luz da necessidade de se proteger o emprego, e não apenas o empregado. A ideia é que uma proteção excessiva ao empregado pode gerar desemprego, prejudicando a classe trabalhadora como um todo. A função social da empresa e a livre iniciativa são princípios constitucionais que também devem ser levados em consideração na ponderação de interesses, buscando-se um equilíbrio entre a proteção ao trabalho e a promoção do desenvolvimento econômico.

Em síntese, o debate doutrinário sobre a Reforma Trabalhista reflete uma profunda clivagem teórica e ideológica no campo do Direito do Trabalho. De um lado, uma visão garantista, que enfatiza a centralidade dos direitos sociais e a força normativa da Constituição, vendo na reforma um retrocesso inconstitucional. De outro, uma visão liberal-econômica, que prioriza a eficiência do mercado e a autonomia privada, enxergando na reforma um passo necessário para a modernização do país. O embate entre essas duas perspectivas, longe de ser um mero exercício acadêmico,

tem implicações diretas na vida de milhões de trabalhadores e na própria conformação do futuro do trabalho no Brasil.

2.4 TECNOLOGIA, UBERIZAÇÃO E PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL AO TRABALHO

A emergência do capitalismo de plataforma, impulsionado pela revolução digital, colocou em xeque as categorias fundantes do Direito do Trabalho, forjadas no contexto do modelo de produção fordista-taylorista. O fenômeno da "uberização" ou "plataformização" do trabalho, ao embaralhar as fronteiras entre autonomia e heteronomia, desencadeou uma profunda crise no conceito de subordinação jurídica, epicentro da dogmática jus laboral para a definição da relação de emprego. A análise desse fenômeno, em nível de mestrado, exige uma imersão crítica nas teorias que buscam decifrar as novas morfologias do trabalho e as metamorfoses do poder empregatício na economia digital.

A doutrina contemporânea tem se debruçado sobre a insuficiência do conceito clássico de subordinação, baseado no controle direto do tempo, modo e lugar da prestação de serviços, para capturar a realidade dos trabalhadores de plataforma. Oliveira (2021) discute os problemas provocados pela dimensão clássica (fordista) da noção de subordinação jurídica diante da uberização, propondo um resgate da ideia de dependência econômica, ressignificada a partir da economia política clássica. Para o autor, a dependência econômica, muitas vezes relegada a um segundo plano pela doutrina, revela-se um critério mais robusto para identificar o trabalhador que necessita da tutela do Direito do Trabalho, especialmente quando o controle se dá de forma mais sutil e difusa.

Nesse vácuo conceitual, floresce a teoria da "subordinação algorítmica". Longe de ser uma mera atualização terminológica, essa teoria busca desvendar a nova racionalidade do poder diretivo, que agora se exerce por meio de códigos, sistemas de reputação, precificação dinâmica e gerenciamento automatizado da força de trabalho. A subordinação, nesse modelo, deixa de ser pessoal e direta para se tornar impessoal, indireta e difusa, mas não menos intensa. Como afirma a doutrina, o algoritmo atua como um "gerente invisível", que dita as regras do jogo, distribui as tarefas, avalia o desempenho e aplica sanções, tudo sob um véu de neutralidade tecnológica.

A subordinação algorítmica é a tradução, para o mundo digital, do poder de organização e controle que caracteriza o empregador. A liberdade do trabalhador de plataforma é, em grande medida, uma liberdade vigiada, condicionada e direcionada pelos imperativos do algoritmo, que busca a otimização da eficiência e a maximização do lucro para a empresa-plataforma. (Pereira, 2021, p. 170).

Essa nova forma de controle é analisada em profundidade por Abílio (2020), que estuda a uberização a partir da perspectiva da periferia. A autora argumenta que a plataformização do trabalho não é um fenômeno neutro, mas um processo que aprofunda as desigualdades sociais e raciais, ao impor uma nova forma de "gerenciamento" da informalidade. A autonomia do trabalhador, nesse contexto, é uma "autonomia controlada", na qual a liberdade de escolha se resume a se submeter ou não às regras do jogo, sem qualquer possibilidade de negociá-las. A autora critica a ideia de "empreendedorismo" associada a esse modelo, mostrando que, na prática, o que se tem é uma nova forma de assalariamento disfarçado, com a transferência de todos os riscos e custos para o trabalhador.

Outra vertente teórica que busca dar conta dessa nova realidade é a da "subordinação estrutural". Desenvolvida inicialmente para analisar o trabalho em redes de empresas, essa teoria tem sido adaptada para o contexto das plataformas digitais. A ideia central é que a subordinação não precisa ser direta e pessoal, mas pode se manifestar na inserção do trabalhador na estrutura organizacional da empresa, de forma que sua atividade seja essencial para a consecução dos objetivos empresariais. No caso das plataformas, o trabalhador, embora formalmente autônomo, está estruturalmente integrado à atividade-fim da empresa, sendo dela dependente para o acesso ao mercado e para a obtenção de renda. Mendes e Chaves Junior (2008) já apontavam para a necessidade de se pensar em uma "subordinação estrutural-reticular" para dar conta das novas formas de organização do trabalho.

A plataformização do trabalho, portanto, não representa o fim da subordinação, mas a sua metamorfose. O poder de direção, antes concentrado na figura do gerente, agora se pulveriza no código, no algoritmo, no sistema de avaliação. A fábrica se transforma em rede, e o controle se torna mais sutil, mas não menos eficaz. (Souza et al., 2021, p. 15).

A crise da subordinação jurídica e a emergência de novas teorias para explicar o trabalho em plataformas digitais refletem um desafio mais profundo para o Direito do Trabalho: o de se manter relevante em um mundo em constante transformação. A dogmática juslaboral, construída sobre os pilares da sociedade industrial, precisa ser revisitada e reconstruída para dar conta das novas realidades do trabalho na era

digital. A discussão sobre a regulamentação do trabalho em plataformas, nesse sentido, não é apenas uma questão de enquadramento jurídico, mas uma disputa sobre o futuro do trabalho e sobre o papel do Direito como instrumento de justiça social.

A ausência de uma resposta legislativa clara no Brasil tem levado a uma intensa batalha nos tribunais, com decisões contraditórias que ora reconhecem o vínculo de emprego, ora o afastam. Essa insegurança jurídica, como aponta a doutrina, é prejudicial tanto para os trabalhadores, que ficam em um limbo de desproteção, quanto para as empresas, que convivem com o risco de um passivo trabalhista milionário. A construção de um novo arcabouço regulatório, que concilie a inovação tecnológica com a proteção ao trabalho, é, portanto, um dos desafios mais urgentes para a sociedade brasileira. Esse novo marco, contudo, não pode se limitar a uma adaptação superficial da legislação existente, mas deve partir de uma reflexão profunda sobre as novas formas de poder e controle que emergem na economia de plataforma, a fim de garantir que a tecnologia seja um instrumento de progresso social, e não de precarização e exploração.

2.5 PEJOTIZAÇÃO: A TRANSMUTAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO E A RESILIÊNCIA DO PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE

O fenômeno da "pejotização", neologismo que descreve a prática de compelir o trabalhador a constituir uma pessoa jurídica (PJ) como condição para a prestação de serviços, representa uma das mais insidiosas e complexas fraudes à legislação trabalhista. Em um nível de análise aprofundado, a pejotização não se resume a uma mera simulação contratual, mas revela uma estratégia empresarial de desconstrução do próprio tipo jurídico da relação de emprego, buscando transmutar o trabalho subordinado em uma relação de natureza civil ou comercial. Este capítulo se propõe a desvendar as múltiplas facetas desse fenômeno, analisando sua fundamentação teórica, suas implicações para a dogmática juslaboral e a resiliência do princípio da primazia da realidade como instrumento de contenção dessa prática.

A pejotização, em sua essência, constitui uma tentativa de afastar a incidência do arcabouço protetivo da CLT, exonerando o tomador de serviços do cumprimento de obrigações como o pagamento de férias, 13º salário, FGTS, e a observância das normas de saúde e segurança do trabalho. Como bem aponta a doutrina, a fraude se

materializa na medida em que a constituição da pessoa jurídica é uma mera formalidade, que não altera a essência da relação, que permanece sendo de natureza subordinada.

Batista e Silva (2017) destacam que a pejetização é uma das mais graves formas de precarização do trabalho, pois, a pretexto de uma suposta autonomia, submete o trabalhador a uma condição de vulnerabilidade ainda maior, ao privá-lo da rede de proteção social associada ao emprego formal.

A pejetização, enquanto fenômeno de desvirtuamento da relação de emprego, representa um ataque frontal aos princípios basilares do Direito do Trabalho. A autonomia contratual, nesse contexto, é um mero artifício retórico para mascarar a subordinação e a dependência econômica que caracterizam a relação, em clara ofensa ao princípio da primazia da realidade. (Silveira, 2025, p. 70).

A análise da pejetização à luz da teoria do vínculo empregatício revela que, na maioria dos casos, os elementos fático-jurídicos da relação de emprego (pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e, principalmente, subordinação) se fazem presentes. A subordinação, em especial, se manifesta de diversas formas, ainda que de maneira mais sutil do que no modelo clássico. O controle sobre o modo de execução do trabalho, a fixação de metas, a exigência de exclusividade, a inserção do trabalhador na dinâmica da empresa e a aplicação de sanções são todos indicativos da existência de uma relação de poder que descaracteriza a suposta autonomia do "pejota".

O princípio da primazia da realidade sobre a forma, nesse contexto, emerge como o principal instrumento dogmático para o combate à pejetização. Consagrado na doutrina e na jurisprudência, esse princípio estabelece que a verdade dos fatos prevalece sobre o que está formalmente pactuado entre as partes. Assim, ainda que o contrato seja de prestação de serviços e que o trabalhador emita notas fiscais, se a realidade da relação for de emprego, é esta que deve prevalecer para fins de reconhecimento do vínculo e de garantia dos direitos trabalhistas. Oliveira (2013) ressalta que a aplicação desse princípio é fundamental para evitar que o Direito do Trabalho se torne uma mera ficção, incapaz de proteger o trabalhador em um contexto de crescente complexidade das relações laborais.

O princípio da primazia da realidade é a viga mestra do Direito do Trabalho, a sua principal arma contra as fraudes e simulações que visam a afastar a sua incidência. É por meio dele que o juiz do trabalho pode rasgar o véu da forma e enxergar a verdadeira natureza da relação, garantindo a efetividade dos direitos sociais." (Remedio; Doná, 2018, p. 15).

A discussão sobre a pejetização ganhou novos contornos com a Reforma Trabalhista de 2017, que, ao introduzir a figura do trabalhador autônomo exclusivo (art. 442-B da CLT), gerou um intenso debate sobre uma possível legalização da pejetização. Uma corrente minoritária da doutrina chegou a sustentar que a nova lei teria criado uma "zona cinzenta" entre o trabalho autônomo e o subordinado, na qual a pejetização seria lícita. Contudo, a doutrina majoritária e a jurisprudência têm rechaçado essa interpretação, reafirmando que a exclusividade, por si só, já é um forte indício de subordinação, e que a análise do vínculo deve se dar à luz de todos os elementos fático-jurídicos, e não apenas da forma contratual.

A pejetização, portanto, permanece sendo uma fraude à legislação trabalhista, e seu combate exige uma atuação firme da Justiça do Trabalho, pautada pelo princípio da primazia da realidade e pela proteção da dignidade da pessoa humana. A análise desse fenômeno, em um nível de mestrado, não pode se limitar à descrição da fraude, mas deve buscar compreender as suas raízes estruturais, que se encontram na própria lógica de acumulação do capitalismo contemporâneo, que busca incessantemente novas formas de reduzir os custos do trabalho e de transferir os riscos da atividade econômica para o trabalhador. A pejetização, nesse sentido, é mais um sintoma da crise do modelo de regulação do trabalho forjado no século XX, e seu enfrentamento exige não apenas a aplicação dos instrumentos dogmáticos existentes, mas também a reflexão sobre novas formas de proteção social, que sejam capazes de dar conta da complexidade e da diversidade do mundo do trabalho na atualidade.

3 METODOLOGIA

A pesquisa caracteriza-se como básica, isto, quanto à sua natureza, pois visa ampliar o conhecimento teórico sobre: a reforma trabalhista de 2017 à luz dos direitos sociais fundamentais. Desta feita, entende-se que, a pesquisa básica é aquela cujo o objetivo é adquirir conhecimentos novos que contribuam para o avanço da ciência, sem que haja uma aplicação prática prevista.

Quanto à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa, pois busca compreender e interpretar o fenômeno da morosidade judicial a partir da análise de estudos científicos, sem preocupação com representatividade numérica. Como explica Minayo (2001, p. 14) “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de

significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. ”

Dentre a formulação da pesquisa, os procedimentos técnicos adotados foram de pesquisa bibliográfica e de pesquisa documental. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir do registro disponível de artigos científicos, dissertações, textos acadêmicos e teses sobre o a reforma trabalhista de 2017 à luz dos direitos sociais fundamentais disponíveis e viabilizados dentro da internet.

Ao cerne da coleta de dados, fora realizado uma busca em bases de dados científicas como Portal de Periódicos da Capes, Scielo, Google Acadêmico e repositórios institucionais de universidades brasileiras.

Para os critérios de inclusão dos estudos, primeiramente, se deu pela abordagem direta sobre o a reforma trabalhista de 2017 à luz dos direitos sociais fundamentais. Em segundo lugar, ter sido publicado, pelo menos, nos últimos 5 a 10 anos, obviamente, se orientando a estudos mais recentes, como o proposto em sala. Em terceiro lugar, apresentar rigor metodológico e fundamentação adequada, mediante as aplicações disponíveis e vigentes para reformulação do presente trabalho. E por fim, em quarto lugar, estar disponível em texto completo.

A análise dos dados seguiu as seguintes etapas: leitura exploratória dos estudos selecionados, análise de cada artigo, destacando metodologia, resultados e impacto, em seguida a identificação de convergências e divergências entre os estudos e ao final a elaboração de síntese crítica integrando os achados.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa se propôs a analisar a Reforma Trabalhista de 2017, sob a Lei nº 13.467/2017, e seus impactos sobre os direitos sociais fundamentais no Brasil. A análise, pautada em uma revisão sistemática da literatura, permitiu constatar que a reforma, embora justificada por uma necessidade de modernização das relações de trabalho e de estímulo à economia, resultou em um cenário complexo e controverso. As alterações promovidas, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a criação de novas modalidades de contrato de trabalho e a ampliação da terceirização, foram objeto de intenso debate acadêmico e jurídico, com posicionamentos que oscilam entre a defesa da flexibilização e a denúncia da precarização.

O estudo evidenciou que a Reforma Trabalhista, ao flexibilizar a legislação, fragilizou a posição do trabalhador na relação de emprego, em especial no que tange à negociação coletiva e à estabilidade. A introdução de figuras como o trabalho intermitente e a ampliação da terceirização, embora possam ter gerado um aumento no número de postos de trabalho, o fizeram, em grande medida, à custa da qualidade e da segurança desses vínculos. A pesquisa evidenciou, ainda, que a reforma aprofundou a precarização do trabalho, com a proliferação de fenômenos como a "uberização" e a "pejotização", que mascaram a relação de emprego e privam o trabalhador de direitos básicos.

Diante do exposto, conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017, ao contrário do que prometia, não foi capaz de solucionar os problemas estruturais do mercado de trabalho brasileiro, como o desemprego e a informalidade. Pelo contrário, aprofundou a precarização e a insegurança, em um claro movimento de retrocesso social, que desafia os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, pilares da Constituição Federal de 1988. A pesquisa aponta, por fim, para a necessidade de uma revisão crítica da reforma, que leve em consideração não apenas os aspectos econômicos, mas, sobretudo, os impactos sociais e humanos das mudanças promovidas, a fim de que se possa construir um futuro do trabalho mais justo e equitativo para todos.

REFERÊNCIAS

ABILIO, Ludmila Costhek. Uberização e plataformização do trabalho no Brasil: conceitos, processos e formas. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 22, n. 55, p. 26-56, set./dez. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/XDh9FZw9Bcy5GkYGzngPxwB/>. Acesso em: 23 out. 2025.

BATISTA, I. O.; SILVA, P. L. M. F. A pejotização sob o prisma dos princípios do direito do trabalho. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 171-194, abr./jun. 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/110133/2017_batista_isabel_pejotizacao_prisma.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 out. 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário. Diário Oficial da União, 31 mar. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm. Acesso em: 15 maio 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 maio 2025.

BIAVASCHI, M. B. O Direito do Trabalho no Brasil: 1930-1942 **A construção do sujeito de direitos trabalhistas.** 2007. São Paulo. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/media/431607/ODireitodoTrabalhonoBrasil19401942.pdf>. Acesso em: 15 maio 2025.

CARNEIRO, M. V. **Uma análise crítica sobre a Reforma Trabalhista e os limites da flexibilização de direitos na negociação coletiva à luz da Constituição Federal e da principiologia do Direito do Trabalho.** 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, 2025. Disponível em: <https://ri.ufs.br/handle/riufs/22333>. Acesso em: 23 out. 2025.

DELGADO, M. G.; Delgado, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n.º13.467/2017.** São Paulo. 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/6059.pdf>. Acesso em: 20 maio 2025.

FOGAÇA, V. H. **A reforma trabalhista brasileira e a proibição de retrocesso social.** 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/143751/2018_fogaca_vitor_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 11 out. 2025.

GALVÃO, A. et al. (2017). **Movimento Sindical e Negociação Coletiva.** Texto para discussão n. 5. Campinas: CESIT/IE, Unicamp. Disponível em: <https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/11/Texto-de-discuss%C3%A3o-5-Negociacao-coletiva-e-sindicalismo-1.pdf>. Acesso em: 16 maio 2025.

IBGE. (2023). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua PNAD Contínua.** Rio de Janeiro: IBGE. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 22 maio 2025.

KREIN, J. D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista.** 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Acesso em: 21 maio 2025.

LACAZ, F. A. C. **A (Contra) Reforma Trabalhista: Lei 13.467/2017, um descalabro para a saúde dos trabalhadores.** 2019. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>. Acesso em: 22 maio 2025.

MELO, G. M. A vedação ao retrocesso e o direito do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 55, n. 82, p. 15-36, jan./jun. 2012. Disponível em: https://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_82/geraldo_magela_melo.pdf. Acesso em: 07 set. 2025.

MENDES, M. B.; CHAVES JUNIOR, J. E. R. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 76, p. 121-135, jul./dez. 2008. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf. Acesso em: 07 set. 2025.

MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2001. Disponível em: https://www.faed.udesc.br/arquivos/id_submenu/1428/minayo2001.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

OLIVEIRA, M. C. S. **Uberização do trabalho, subordinação jurídica e dependência econômica**. Revista Acadêmica da Faculdade de Direito do Recife, Recife, v. 93, n. 1, p. 230-257, 2021. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/ACADEMICA/article/view/249085>. Acesso em: 11 set. 2025.

OLIVEIRA, S. M. V. de. A aplicação do princípio da primazia da realidade como forma de combate à “pejotização” nas relações de trabalho. **Revista Eletrônica de Direito da UFSM**, Santa Maria, v. 8, n. 2, p. 233-250, 2013. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/redu/article/view/9435>. Acesso em: 27 out. 2025.

PEREIRA, A. P. B. Subordinação algorítmica: elementos para constatação do vínculo de emprego em trabalhadores por aplicativo. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 67, n. 107, p. 163-184, jan./jun. 2021. Disponível em: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://sistemas.trt3.jus.br/bdtrt3/bitstream/handle/11103/89133/revista-107-1-163-184%5B1%5D.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 23 out. 2025.

REMEDIO, J. A.; DONÁ, S. A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social**, São Paulo, v. 44, n. 182, p. 1-20, jul./ago. 2018. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/a775/f852fd0198f21faa0a713c7eaa75e37557d3.pdf>. Acesso em: 28 out. 2025.

SILVA, Sandro Pereira. **A estratégia argumentativa da reforma trabalhista no Brasil à luz de dados internacionais**. 2018. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8390>. Acesso em: 28 maio 2025.

SILVEIRA, H. R. de A. Aspectos jurídicos da pejotização no Brasil. **Revista Brasileira De Direito Social**, v. 8, n. 3, p. 65–87, 2025. Disponível em: <https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/340>. Acesso em: 23 out. 2025.

SOUZA, A. E. et al. A plataformização do trabalho e o direito: um olhar para o hoje e o amanhã. **Inova+**, Curitiba, v. 1, n. 1, p. 1-24, 2021. Disponível em: <http://app.fiepr.org.br/revistacientifica/index.php/inovamais/article/viewFile/551/489>. Acesso em: 21 set. 2025.

TEIXEIRA, W. A. A inconstitucionalidade da " reforma trabalhista" à luz da força normativa da Constituição e do direito humano ao trabalho decente. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 85, n. 3, p. 1-20, ago. 2019. 2019. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/165130>. Acesso em: 21 de set.2025.