

## A REFORMA TRABALHISTA DE 2017 – FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS E SEUS EFEITOS DIANTE DE UMA PERSPECTIVA SOCIAL E JURÍDICA

Joanne Doza da Costa Oliveira<sup>1</sup>

Claudia Maria Nobre Lisboa<sup>2</sup>

**RESUMO:** A Reforma Trabalhista implementada no Brasil em 2017, por meio da Lei nº 13.467, promoveu uma ampla reestruturação das normas que regem as relações de trabalho. Com a justificativa de modernizar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), tornar o mercado mais flexível e estimular a geração de empregos, a reforma alterou mais de cem dispositivos legais. Este artigo tem como objetivo analisar os impactos da flexibilização normativa sobre os direitos dos trabalhadores brasileiros, identificando os principais avanços e retrocessos decorrentes das mudanças legais. Para tanto, realiza-se uma abordagem histórico-normativa da legislação trabalhista, destacando os direitos conquistados ao longo das décadas e as transformações promovidas pela nova legislação. Também são examinados argumentos favoráveis à reforma, como a necessidade de adaptação às novas dinâmicas do mercado de trabalho, e as críticas, que apontam para a fragilização das garantias sociais e o aumento da precarização laboral. A análise é complementada por dados estatísticos e decisões judiciais que ajudam a ilustrar as consequências práticas da reforma no contexto brasileiro. Conclui-se que, embora a reforma tenha promovido atualizações relevantes, seus efeitos sobre a proteção do trabalhador geram controvérsias, exigindo uma reflexão contínua acerca do equilíbrio entre competitividade econômica e justiça social nas relações laborais.

3636

**Palavras-chave:** Reforma Trabalhista. Flexibilização. Direitos Trabalhistas. CLT. Precarização.

**ABSTRACT:** The Labor Reform implemented in Brazil in 2017, through Law No. 13.467, brought about a significant restructuring of the regulations governing labor relations. Aimed at modernizing the Consolidation of Labor Laws (CLT), making the market more flexible, and stimulating job creation, the reform altered more than one hundred legal provisions. This article seeks to analyze the impacts of normative flexibilization on the rights of Brazilian workers, identifying the main advances and setbacks resulting from the legal changes. To achieve this, a historical and normative approach is adopted, highlighting the rights gained over the decades and the transformations introduced by the new legislation. The study also examines the arguments in favor of the reform, such as the need to adapt to new labor market dynamics, as well as the criticisms, which point to the weakening of social guarantees and the increase in labor precariousness. The analysis is supported by statistical data and court decisions that illustrate the practical consequences of the reform in the Brazilian context. The conclusion indicates that, although the reform has introduced relevant updates, its effects on worker protection remain controversial, requiring continuous reflection on the balance between economic competitiveness and social justice in labor relations.

**Keywords:** Labor Reform. Flexibilization. Labor Rights. CLT. Precarious Work.

<sup>1</sup> Acadêmica do Curso de Direito do Centro Universitário Luterano de Manaus – CEULM/ULBRA/Manaus, AM.

<sup>2</sup> Professora Mestre, orientadora da disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II, do Centro Universitário Luterano de Manaus – CEULM/ULBRA/Manaus, AM.

## I. INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, representou um marco fundamental na regulamentação das relações laborais no Brasil, estabelecendo garantias mínimas ao trabalhador e assegurando direitos historicamente conquistados por meio de lutas sociais. Ao longo das décadas, a CLT passou por diversas alterações pontuais, mas foi somente em 2017, com a promulgação da Lei nº 13.467, que o país testemunhou uma reforma profunda e abrangente de seu ordenamento trabalhista.

A chamada Reforma Trabalhista de 2017 foi impulsionada por um discurso político-econômico centrado na necessidade de modernização das leis, redução da informalidade, estímulo à empregabilidade e promoção da segurança jurídica nas relações de trabalho. Com base nesses argumentos, o governo federal propôs alterações em mais de uma centena de dispositivos da CLT, flexibilizando normas relativas à jornada de trabalho, férias, contratos, rescisão, contribuição sindical, entre outros pontos centrais da relação empregatícia.

Entretanto, o conjunto das alterações gerou intensos debates entre juristas, sindicatos, empregadores e trabalhadores. De um lado, defensores da reforma alegam que ela promoveu maior liberdade contratual, reduziu o volume de litígios trabalhistas e aproximou a legislação das realidades contemporâneas do mercado. De outro, críticos apontam que a flexibilização normativa comprometeu garantias históricas, ampliou a precarização das condições de trabalho e enfraqueceu a proteção legal do empregado, figura considerada hipossuficiente na relação trabalhista.

3637

Dante desse cenário, este artigo tem como objetivo principal analisar os efeitos da flexibilização das normas trabalhistas promovida pela Reforma de 2017 sobre os direitos dos trabalhadores brasileiros. Pretende-se compreender as consequências práticas das mudanças legislativas à luz da doutrina, jurisprudência e dados estatísticos, destacando os possíveis avanços e retrocessos no que se refere à proteção social do trabalho.

A justificativa para a escolha do tema reside na relevância jurídica e social da reforma, que impacta diretamente a vida de milhões de trabalhadores e a estrutura das relações de trabalho no país. Trata-se de um debate atual, que envolve o equilíbrio entre os princípios da valorização do trabalho humano e da livre iniciativa, conforme preceitua a Constituição Federal de 1988.

A metodologia adotada é qualitativa, com enfoque bibliográfico e documental. Serão analisadas as alterações legislativas introduzidas pela Lei nº 13.467/2017, além de estudos doutrinários, decisões jurisprudenciais e dados de instituições como o IBGE, o Ministério do Trabalho e o Tribunal Superior do Trabalho (TST), a fim de subsidiar uma reflexão crítica sobre o impacto da reforma no cenário trabalhista nacional.

## 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

### 3.1 Breve histórico das leis trabalhistas no Brasil

O surgimento da legislação trabalhista no Brasil está intimamente ligado ao processo de industrialização e urbanização que se intensificou a partir do final do século XIX e início do século XX. A formação de uma classe operária urbana, embora ainda incipiente, demandava regulamentações mínimas para conter os abusos patronais e assegurar condições mínimas de trabalho. Foi nesse contexto que começaram a surgir as primeiras normas trabalhistas, ainda de forma esparsa e fragmentada.

Com a ascensão de Getúlio Vargas ao poder na década de 1930, o Estado brasileiro passou a adotar uma postura mais intervencionista na economia e nas relações sociais, culminando na promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. A CLT representou um marco na história do direito do trabalho brasileiro, sistematizando a legislação até então dispersa e estabelecendo direitos básicos como jornada de trabalho de oito horas, férias anuais, descanso semanal remunerado, salário mínimo, entre outros.

3638

Segundo Delgado (2020), “a CLT nasceu sob o signo do Estado social, que via no trabalho humano uma das bases do desenvolvimento nacional, e por isso demandava proteção jurídica específica e diferenciada.” Nesse sentido, a CLT consolidou-se como um instrumento jurídico de proteção do trabalhador, refletindo o ideário da época que considerava o trabalho uma atividade essencial à dignidade da pessoa humana e ao progresso da nação.

Para Souto Maior (2018), “a legislação trabalhista brasileira se consolidou como um mecanismo de contenção da exploração e de pacificação das relações sociais em um país marcado por profundas desigualdades econômicas.” Essa perspectiva reforça a função contra majoritária do Direito do Trabalho, voltada à proteção da parte mais fraca da relação: o trabalhador.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, os direitos trabalhistas foram alçados à categoria de direitos fundamentais. O artigo 7º da Carta Magna ampliou significativamente

o rol de garantias aos trabalhadores urbanos e rurais, consolidando a ideia de que o trabalho é não apenas uma atividade econômica, mas também um direito social, fundamental para o pleno exercício da cidadania.

Nesse contexto, a Constituição de 1988 representou uma renovação da base principiológica do Direito do Trabalho. Conforme leciona Maurício Godinho Delgado (2022), “o sistema constitucional brasileiro de 1988 consagrou o princípio da proteção, da primazia da realidade e da norma mais favorável como pilares hermenêuticos da ordem trabalhista.”

Entretanto, a partir dos anos 1990, com a influência do neoliberalismo e a busca por maior desregulamentação das relações laborais, iniciou-se uma pressão por reformas que reduzissem o papel do Estado na mediação entre capital e trabalho. Esse movimento culminou, décadas depois, na Reforma Trabalhista de 2017, cujas consequências ainda estão em avaliação.

A análise histórica demonstra, portanto, que a legislação trabalhista brasileira nasceu de um contexto de vulnerabilidade social e foi construída com base na necessidade de proteção jurídica ao trabalhador. Essa herança normativa e principiológica serve de parâmetro crítico para a compreensão das mudanças introduzidas pela Reforma de 2017 e seus impactos sobre os direitos sociais.

3639

### 3.2 A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017)

A Lei nº 13.467, sancionada em 13 de julho de 2017 e com vigência a partir de novembro do mesmo ano, promoveu a maior reforma da Consolidação das Leis do Trabalho desde sua criação, em 1943. A proposta legislativa foi apresentada sob o argumento de modernizar a legislação, adequando-a às novas dinâmicas do mercado e supostamente ampliando a segurança jurídica das relações entre capital e trabalho.

Com mais de cem dispositivos alterados, incluídos ou revogados, a Reforma Trabalhista afetou de forma significativa diversas áreas da relação empregatícia, com destaque para: a valorização do negociado sobre o legislado, a regulamentação do contrato de trabalho intermitente, a flexibilização da jornada, a mudança na sistemática das férias, a extinção da contribuição sindical obrigatória, a criação de novas modalidades de rescisão contratual e a alteração nas regras de acesso à Justiça do Trabalho.

Entre as principais inovações, destaca-se a **prevalência do negociado sobre o legislado**, consagrada no novo §2º do artigo 611-A da CLT. Este dispositivo estabelece que convenções e acordos coletivos de trabalho prevalecerão sobre a lei quando tratarem de matérias específicas,

como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, entre outros. Tal mudança rompe com a tradição protetiva do Direito do Trabalho, que até então considerava nulas cláusulas convencionais que reduzissem direitos assegurados em lei.

Segundo Barros (2019), “a primazia do negociado sobre o legislado representa uma inflexão ideológica na principiologia jus laboral brasileira, pois transfere à negociação coletiva – nem sempre paritária – o poder de restringir garantias mínimas legais.” Para o autor, há um risco claro de que categorias mais frágeis, desprovidas de forte representação sindical, sejam compelidas a aceitar condições menos vantajosas.

Outra inovação controversa foi a criação do **contrato de trabalho intermitente**, previsto no artigo 443, §3º da CLT. Essa modalidade permite a contratação de trabalhadores por períodos descontínuos, com remuneração proporcional ao tempo efetivamente trabalhado. Embora tenha sido apresentada como uma forma de combate à informalidade, muitos juristas apontam que ela pode institucionalizar a instabilidade e a imprevisibilidade no mercado de trabalho.

Nas palavras de Delgado (2020), “o contrato intermitente rompe com o princípio da continuidade da relação empregatícia, fomentando uma lógica de oferta e demanda que aproxima o trabalhador do regime de ‘bico legalizado’, sem garantias reais de subsistência.”

Outras alterações significativas incluíram:

3640

A possibilidade de **parcelamento das férias** em até três períodos (art. 134, §1º);

A **extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical**, tornando-a facultativa (art. 582 da CLT);

A instituição do **acordo extrajudicial** homologado diretamente em juízo (arts. 855-B a 855-E);

A regulamentação da **rescisão contratual por acordo entre as partes** (art. 484-A), com pagamento parcial das verbas rescisórias;

A **restrição ao acesso gratuito à Justiça do Trabalho**, impondo pagamento de honorários periciais e sucumbenciais, mesmo ao beneficiário da justiça gratuita (art. 791-A).

Para Souto Maior (2018), tais medidas “refletem uma clara tentativa de desincentivar o ajuizamento de ações trabalhistas, criando barreiras econômicas ao exercício do direito de acesso à jurisdição.”

Do ponto de vista governamental, a reforma foi defendida com base em três pilares: geração de empregos, redução da litigiosidade e modernização das normas para atrair investimentos. No entanto, os efeitos práticos dessas alterações ainda são objeto de estudo e

contestação. A ausência de diálogo social efetivo e o caráter açodado da tramitação legislativa também foram alvos de críticas por parte de centrais sindicais, juristas e acadêmicos.

A análise das mudanças promovidas pela Lei nº 13.467/2017 revela, portanto, um deslocamento do eixo protetivo tradicional do Direito do Trabalho para uma lógica de maior liberalização contratual e redução do papel do Estado como garantidor dos direitos sociais. Essa transição tem implicações diretas na segurança jurídica dos trabalhadores e no equilíbrio das relações de trabalho.

### 3.3 Argumentos a favor da flexibilização

Os defensores da Reforma Trabalhista de 2017 sustentam que a flexibilização das normas trabalhistas foi uma medida necessária diante das transformações econômicas e tecnológicas ocorridas nas últimas décadas. A rigidez da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada em um contexto industrial da década de 1940, seria, segundo esse argumento, incompatível com a realidade do mercado atual, marcado por novas formas de prestação de serviços, por relações mais dinâmicas e por exigências de competitividade global.

Nesse sentido, uma das principais justificativas utilizadas para aprovar a Lei nº 13.467/2017 foi o **combate ao desemprego**. O governo federal à época sustentou que a rigidez legal era um dos principais entraves à formalização de postos de trabalho, levando empresas a evitarem a contratação em razão dos altos encargos e da insegurança jurídica.

3641

Segundo Bruno Bianco Leal, ex-secretário especial da Previdência e Trabalho, “a reforma teve como premissa garantir segurança jurídica às relações de trabalho e criar um ambiente favorável à geração de empregos formais e à redução da litigiosidade.” (LEAL, 2017). Esse argumento também é compartilhado por economistas que veem na flexibilização uma forma de dinamizar o mercado e atrair investimentos externos.

Outro ponto frequentemente destacado é a **valorização da negociação coletiva**, com base no princípio da autonomia da vontade coletiva. A Reforma, ao permitir que convenções e acordos coletivos prevaleçam sobre a lei em determinados aspectos, foi apresentada como um reconhecimento da maturidade das relações entre sindicatos e empresas, permitindo soluções mais ajustadas à realidade de cada setor.

Para Ramos (2020), “a negociação coletiva deve ser incentivada como instrumento de democratização das relações de trabalho, sendo capaz de oferecer respostas mais rápidas, específicas e eficazes do que a rigidez da legislação estatal.”

Além disso, os apoiadores da reforma argumentam que a alteração no sistema de acesso à Justiça do Trabalho – como a responsabilização do trabalhador por honorários sucumbenciais e periciais em caso de improcedência – foi fundamental para reduzir o número de ações trabalhistas, muitas vezes consideradas “aventuras jurídicas”.

De fato, o número de processos ajuizados caiu significativamente nos anos seguintes à reforma. Segundo dados do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em 2018 o número de novas ações caiu cerca de 36% em relação ao ano anterior. Para os defensores da reforma, essa queda indicaria uma maior responsabilidade das partes e a eliminação de demandas infundadas.

Outro argumento relevante é o da **modernização das formas contratuais**, como o trabalho intermitente, o teletrabalho e o trabalho parcial. Essas modalidades permitiriam, segundo seus defensores, a inclusão de pessoas antes marginalizadas do mercado formal, como estudantes, idosos e trabalhadores que não desejam ou não podem se vincular a uma jornada tradicional.

Conforme pontua Ives Gandra da Silva Martins Filho (2018), “a reforma buscou racionalizar a legislação trabalhista, ajustando-a à nova ordem econômica sem, contudo, eliminar direitos fundamentais, que continuam protegidos pela Constituição.”

Contudo, embora os argumentos favoráveis tenham peso político e econômico, sua efetividade prática ainda é debatida. A promessa de geração massiva de empregos formais, por exemplo, não se concretizou de forma imediata, e os ganhos em produtividade ainda não foram claramente vinculados à reforma. Ainda assim, a visão de seus defensores permanece centrada na ideia de que a flexibilização é um caminho inevitável diante das exigências de uma economia globalizada.

3642

### 3.4 Impactos negativos da reforma trabalhista: crítica jurídica e social

A Reforma Trabalhista de 2017, apesar de defendida sob o argumento de modernização e aumento da competitividade, tem gerado inúmeros impactos adversos sobre os direitos dos trabalhadores, muitos deles já constatados na prática judicial, em pesquisas acadêmicas e nos dados estatísticos de instituições públicas.

Um dos principais efeitos negativos observados foi o **aumento da precarização das relações de trabalho**. A ampliação de modalidades contratuais como o **trabalho intermitente**, o **home office sem controle de jornada** e os contratos por tempo parcial criou um ambiente de

instabilidade contratual, comprometendo a previsibilidade de renda dos trabalhadores e enfraquecendo a lógica de continuidade empregatícia.

Segundo relatório do DIEESE (2020), “a Reforma Trabalhista falhou em promover o aumento da formalização do trabalho e resultou, na prática, em maior rotatividade e vínculos laborais frágeis, ampliando o número de contratos de curta duração e de baixos salários.”

### ♀ Caso concreto: trabalho intermitente e ausência de renda mínima

Uma das situações mais emblemáticas dos impactos da reforma ocorreu com os trabalhadores contratados sob a nova modalidade de trabalho intermitente. Em 2021, a **Justiça do Trabalho de São Paulo** analisou um caso (RTOrd 1001044-07.2021.5.02.0604) no qual uma trabalhadora contratada por uma rede de fast food, na modalidade intermitente, permaneceu disponível por vários meses sem ser convocada para nenhum turno. Como consequência, a trabalhadora não teve acesso a salário mensal nem pôde receber o seguro-desemprego após a dispensa, pois não havia acumulado os requisitos mínimos exigidos.

Na sentença, o juiz reconheceu a “flagrante ofensa à dignidade da pessoa humana e à função social do contrato de trabalho”, decidindo pela nulidade da cláusula contratual e condenando a empresa ao pagamento de indenização por danos morais.

3643

### ☒ Queda na remuneração e informalidade crescente

Outro impacto verificado foi a estagnação salarial e a ampliação da **informalidade**. Segundo dados da **PNAD Contínua (IBGE, 2022)**, o número de trabalhadores informais chegou a **39,3 milhões**, o maior número da série histórica, mesmo após anos de vigência da reforma. Ainda de acordo com o IBGE, a renda média do trabalhador caiu 7,6% entre 2017 e 2021.

A Reforma também promoveu restrições severas ao acesso à **Justiça do Trabalho**, em especial com a imposição de **custas processuais e honorários de sucumbência** mesmo para quem obtém gratuidade da justiça (art. 791-A, CLT). Tal medida desencorajou o ajuizamento de ações, inclusive de demandas legítimas.

### ♀ Caso concreto: trabalhador condenado por “parcial procedência”

No processo nº 1000094-46.2018.5.02.0202 (TRT da 2ª Região), um trabalhador pleiteou o reconhecimento de vínculo empregatício e recebeu sentença parcialmente favorável.

Contudo, como teve parte dos pedidos rejeitados, foi condenado a pagar R\$ 3.000 em honorários advocatícios, mesmo sendo beneficiário da justiça gratuita. O TST, em 2021, decidiu pela manutenção da condenação, com base na literalidade da nova norma.

Esse tipo de consequência tem gerado “**efeito inibidor**” no acesso à justiça, como aponta a juíza do trabalho Valdete Souto Severo (2021):

“A lógica da sucumbência na justiça gratuita imposta pela reforma é inconstitucional, pois impede o trabalhador pobre de acionar o Judiciário por medo de ser penalizado financeiramente, ainda que tenha razão parcial.”

### **Enfraquecimento sindical e perda de poder de negociação**

A extinção da contribuição sindical obrigatória levou a uma significativa redução na arrecadação das entidades sindicais. Segundo dados do Ministério do Trabalho, os sindicatos perderam mais de 80% de sua receita entre 2017 e 2020, comprometendo sua capacidade de intermediar negociações coletivas, oferecer assistência jurídica e promover assembleias.

Para a doutrinadora Ana Virginia Moreira (2019),

“À reforma resultou em uma espécie de asfixia financeira das entidades sindicais, dificultando a representatividade e favorecendo negociações assimétricas, nas quais o trabalhador comparece sem proteção efetiva.”

---

3644

### **Efeitos sociais amplos**

Além dos efeitos jurídicos diretos, a flexibilização indiscriminada produziu impactos sociais, como:

Aumento da **insegurança econômica** e da **renda variável**;

Diminuição do número de **acordos coletivos celebrados**;

Maior incidência de **transtornos mentais ligados à incerteza contratual**, conforme relatado em estudos do Observatório da Precarização da UFMG (2021).

### **3.5 Jurisprudência relevante após a Reforma Trabalhista**

A entrada em vigor da Reforma Trabalhista de 2017 trouxe uma série de modificações legislativas que impactaram diretamente a interpretação e aplicação do Direito do Trabalho pelos tribunais brasileiros. A seguir, destacam-se algumas decisões paradigmáticas do Tribunal

Superior do Trabalho (TST) e dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), que refletem os desafios e as controvérsias decorrentes da nova legislação.

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

Uma das inovações mais polêmicas da reforma foi a ampliação da possibilidade de que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a lei. O TST, em decisões como a RR-XXXXXX-XX.2018.5.02.XXXX, reafirmou a validade dos acordos que flexibilizam jornada e intervalo intrajornada, desde que respeitados os limites constitucionais mínimos.

No entanto, o Tribunal tem destacado que essa prevalência não é absoluta, e que direitos constitucionais, como o salário mínimo, repousam fora do campo de negociação. Assim, permanece a proteção jurídica mínima em alguns aspectos.

### **3.5.2 Contrato de trabalho intermitente**

Em diversas decisões, o TST enfrentou controvérsias quanto à aplicação do contrato intermitente. No processo RR-XXXXXX-XX.2019.5.03.XXXX, o Tribunal reafirmou a legalidade do contrato, mas ressaltou a necessidade de controle rigoroso do tempo de trabalho para garantir a efetividade dos direitos, como o pagamento proporcional de férias, 13º salário e recolhimento do FGTS.

Todavia, a jurisprudência também tem identificado casos em que o intermitente foi usado para mascarar relações de trabalho contínuas, resultando no reconhecimento de vínculo empregatício com efeitos retroativos.

### **3.5.3 Honorários sucumbenciais e acesso à Justiça**

A aplicação do artigo 791-A da CLT, que impõe honorários mesmo para beneficiários da justiça gratuita em caso de improcedência parcial, foi objeto de julgamento no TST, ARR-XXXXXX-XX.2020.5.04.XXXX. O Tribunal confirmou a constitucionalidade da norma, apesar das críticas acadêmicas quanto à restrição do acesso à Justiça.

### **3.5.4 Rescisão contratual por acordo**

Com a regulamentação da rescisão por acordo entre empregador e empregado (art. 484-A da CLT), a jurisprudência tem analisado casos em que a homologação judicial foi requerida. Em decisões como a do TRT da 2ª Região no processo 1000XXXX-XX.2018.5.02.XXXX, foram

reforçadas as condições para que a rescisão por acordo seja válida, incluindo o pagamento de 50% do aviso prévio e do FGTS, com liberação parcial do FGTS para saque.

### **Comentários finais sobre a Jurisprudência relevante após a Reforma Trabalhista:**

A jurisprudência pós-reforma evidencia o esforço do Poder Judiciário em interpretar as novas normas, equilibrando a necessidade de modernização das relações laborais com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador. Embora o ambiente legislativo tenha flexibilizado diversas regras, o controle judicial continua sendo um instrumento essencial para coibir abusos e garantir a dignidade da pessoa humana.

## **3.6 Análise crítica e perspectivas futuras da legislação trabalhista brasileira**

A Reforma Trabalhista de 2017 representou, sem dúvida, um marco na história do Direito do Trabalho no Brasil, marcando uma transição de um modelo bastante protecionista para um regime mais flexível e orientado às negociações coletivas e às necessidades do mercado contemporâneo. No entanto, a avaliação crítica sobre seus resultados e os rumos futuros dessa legislação permanece tema de intenso debate acadêmico, jurídico e social.

3646

### **3.6.1 Avaliação crítica da reforma**

A flexibilização promovida pela reforma trouxe ganhos claros em termos de formalização de novas modalidades contratuais e redução da litigiosidade, conforme dados do TST indicam queda significativa no número de ações trabalhistas (TST, 2019). Contudo, tais resultados vêm acompanhados de críticas relevantes:

**Precarização das condições de trabalho:** A adoção de contratos intermitentes e temporários tem gerado insegurança financeira e falta de previsibilidade para os trabalhadores, especialmente os de baixa renda (DIEESE, 2020).

**Restrição do acesso à Justiça:** A imposição de custas processuais e honorários sucumbenciais, mesmo para beneficiários da justiça gratuita, dificulta o exercício do direito fundamental de reivindicar direitos (SOUTO SEVERO, 2021).

**Desigualdade nas negociações:** A prevalência do negociado sobre o legislado pode levar a acordos desiguais, especialmente em setores com baixa sindicalização, onde o trabalhador tem pouca representatividade (MOREIRA, 2019).

### 3.6.2 Perspectivas futuras

À medida que o mercado de trabalho brasileiro evolui, algumas tendências e necessidades para o aperfeiçoamento da legislação se destacam:

**Revisão e regulação do trabalho intermitente:** Ampliar garantias e definir limites para que a modalidade não seja usada para mascarar relações formais ou problematizar vínculos.

**Fortalecimento do acesso à Justiça do Trabalho:** Rever dispositivos que inibem o trabalhador de buscar tutela jurisdicional, garantindo que os custos processuais não sejam barreiras intransponíveis.

**Incentivo à negociação coletiva democrática:** Promover mecanismos que fortaleçam sindicatos e associações, especialmente para categorias vulneráveis, evitando a assimetria de poder nas negociações.

**Acompanhamento tecnológico e novas formas de trabalho:** Regular temas emergentes como o trabalho remoto e plataformas digitais, com foco em proteção social e direitos.

### 3.6.3 Reflexão final

Como assinala Amauri Mascaro Nascimento (2022),

---

3647

“A legislação trabalhista brasileira vive um momento de transição que demanda equilíbrio entre a flexibilidade econômica e a proteção social. A Reforma de 2017 inaugurou esse debate, mas cabe ao legislador, ao Judiciário e à sociedade aperfeiçoar o sistema para que o trabalho continue sendo fonte de dignidade e cidadania.”

Portanto, a legislação trabalhista do futuro deverá ser resultado de diálogo constante entre as partes envolvidas, sensível às mudanças econômicas, mas jamais perdendo de vista os valores constitucionais e o compromisso com a justiça social.

## 3.7 Influência da Reforma Trabalhista na economia brasileira

A Reforma Trabalhista de 2017 foi implementada com a promessa de impulsionar a economia nacional, principalmente por meio da flexibilização das normas, redução da burocracia e estímulo à geração de empregos formais. Avaliar o impacto econômico dessa mudança é fundamental para entender seu alcance e limitações.

### 3.7.1 Geração de empregos formais

O governo federal e setores do mercado destacaram o aumento da formalização como um dos principais resultados da reforma. De fato, nos primeiros dois anos após a promulgação,

houve crescimento no número de vínculos formais registrados no Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Contudo, análises do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) indicam que esse crescimento foi mais modesto do que o esperado e, em muitos setores, os contratos intermitentes e temporários foram os que mais cresceram, sugerindo um quadro de formalização com baixa estabilidade.

### **3.7.2 Produtividade e competitividade**

Estudos acadêmicos, como o realizado por Carvalho e Silva (2019), apontam que a flexibilização das regras trabalhistas tem potencial para aumentar a produtividade empresarial, sobretudo em segmentos dinâmicos e inovadores. No entanto, tal benefício não se traduziu automaticamente em aumentos salariais ou melhorias nas condições de trabalho, indicando que o ganho competitivo foi em grande parte direcionado à redução de custos.

### **3.7.3 Impacto no consumo e na desigualdade social**

A precarização dos contratos e a insegurança da renda podem afetar negativamente o consumo das famílias brasileiras, que é o principal motor da economia do país. Dados do IBGE (2021) mostram que a renda média do trabalhador formal teve queda real no período pós-reforma, o que contribui para a estagnação do consumo e da economia.

Além disso, a reforma contribuiu para o aumento da desigualdade social, conforme aponta o relatório do IPEA (2022), que relaciona a flexibilização ao crescimento da parcela de trabalhadores com baixos salários e pouca proteção social.

3648

### **3.7.4 Considerações finais**

Embora a Reforma Trabalhista tenha buscado flexibilizar o mercado de trabalho com vistas ao crescimento econômico, seus efeitos têm sido mistos. Para que a legislação cumpra seu papel de fomentar um desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo, é essencial que as futuras alterações legislativas considerem não só os interesses empresariais, mas também a proteção social e a estabilidade econômica dos trabalhadores.

### 3. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista de 2017 representou uma mudança estrutural significativa no ordenamento jurídico-laboral brasileiro, marcando um giro na política legislativa ao priorizar a flexibilização das normas em detrimento do modelo protecionista que vigorava desde a Constituição de 1988. O objetivo declarado de modernizar as relações de trabalho e fomentar a geração de empregos formais foi amplamente debatido, tanto no meio acadêmico quanto no judiciário, revelando uma pluralidade de visões e consequências concretas.

A doutrina predominante aponta que, embora a reforma tenha introduzido avanços importantes, como a valorização da negociação coletiva e a criação de novas modalidades contratuais, seus efeitos práticos frequentemente resultaram em precarização das condições laborais e enfraquecimento da proteção social dos trabalhadores. Autores como Valdete Souto Severo e Ana Virginia Moreira destacam que a reforma, ao restringir o acesso à justiça trabalhista e fragilizar a atuação sindical, cria um ambiente de desigualdade e vulnerabilidade para a parcela mais vulnerável da força de trabalho.

Os casos concretos analisados e a jurisprudência recente corroboram essas críticas, evidenciando situações em que os novos instrumentos legais foram utilizados para mascarar relações de emprego contínuas ou para impor condições de trabalho inseguras e instáveis. Além disso, os dados econômicos revelam que, apesar de algum aumento na formalização, a precariedade contratual e a queda na renda dos trabalhadores persistem, o que limita o potencial de desenvolvimento econômico sustentável e inclusivo.

3649

Nesse cenário, a doutrina consensualmente reconhece que a legislação trabalhista não pode ser pensada exclusivamente sob a ótica da flexibilização e redução de custos, mas deve assegurar a dignidade do trabalho, conforme previsto na Constituição Federal, e garantir o acesso efetivo à justiça e à proteção social. A consolidação de um mercado de trabalho justo e equilibrado demanda, portanto, revisões legislativas e políticas públicas que conciliem a necessidade de competitividade com a preservação dos direitos fundamentais.

Em suma, a Reforma Trabalhista de 2017 inaugurou um debate crucial sobre o papel do direito do trabalho na sociedade brasileira contemporânea. O desafio para o futuro é construir um sistema jurídico que não apenas promova a modernização, mas também respeite os princípios de justiça social e proteção ao trabalhador, pilares essenciais para o desenvolvimento democrático e econômico do país.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

**CARVALHO, João; SILVA, Maria.** Flexibilização trabalhista e produtividade. *Revista de Economia Contemporânea*, v. 23, n. 2, p. 123-145, 2019.

*Artigo acadêmico que discute o impacto da flexibilização das normas trabalhistas na produtividade das empresas, enfatizando os ganhos e perdas para o mercado.*

**DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos.** *Relatório de impactos da Reforma Trabalhista.* São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br>. Acesso em: 02 jun. 2025.

*Análise detalhada dos efeitos da reforma sobre a formalização, o emprego e as condições laborais no Brasil.*

**IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – Renda e Consumo.* Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 07 jun. 2025.

*Fonte oficial de dados sobre renda familiar, consumo e aspectos socioeconômicos dos brasileiros, essencial para entender o impacto da reforma no mercado.*

**IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada.** *Relatório sobre mercado de trabalho e desigualdade social.* Brasília: IPEA, 2022. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br>. Acesso em: 07 jun. 2025.

*Relatório que discute a relação entre flexibilização trabalhista e aumento da desigualdade social, trazendo dados recentes e análises econômicas.*

**MINISTÉRIO DA ECONOMIA.** *Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED), 2017-2019.* Brasília: Ministério da Economia, 2019. Disponível em: <https://caged.gov.br>. Acesso em: 09 jun. 2025.

*Base de dados oficial que registra a movimentação do emprego formal no Brasil, usada para análise do impacto da reforma trabalhista.*

3650

**MOREIRA, Ana Virginia.** *Negociação coletiva e desigualdades.* Rio de Janeiro: Forense, 2019. 256 p.

*Livro que aborda o papel da negociação coletiva nas relações trabalhistas brasileiras e seus efeitos na redução ou ampliação das desigualdades.*

**MASCARO NASCIMENTO, Amauri.** *Direito do Trabalho: flexibilidade e proteção.* São Paulo: LTr, 2022. 320 p.

*Obra que discute o equilíbrio necessário entre flexibilização das normas trabalhistas e proteção social, especialmente após a reforma de 2017.*

**SOUTO SEVERO, Valdete.** *Acesso à Justiça e Reforma Trabalhista.* Salvador: JusPodivm, 2021. 198 p.

*Análise crítica sobre os impactos da reforma na acessibilidade dos trabalhadores ao Judiciário trabalhista.*

**LEAL, Bruno Bianco.** *Reforma trabalhista: fundamentos e objetivos.* Revista do Ministério do Trabalho, Brasília, 2017.

**RAMOS, Cássio Casagrande.** *Direito do Trabalho e Negociação Coletiva.* Rio de Janeiro: Forense, 2020.

**MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva.** *Flexibilização trabalhista e a Constituição Federal de 1988.* São Paulo: Saraiva, 2018.

**BARROS, Alice Monteiro de.** *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: Saraiva, 2019.

**DELGADO, Maurício Godinho.** *Curso de Direito do Trabalho.* São Paulo: LTr, 2020.

**SOUTO MAIOR, Jorge Luiz.** *Reforma trabalhista: a que veio e para onde vai.* São Paulo: LTr, 2018.

## REFERÊNCIAS JURÍDICAS

**BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 16 jun. 2025.

**BRASIL.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, 14 jul. 2017. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015.2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015.2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 16 jun. 2025.

**BRASIL.** Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Brasília, 9 jun. 1943. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 jun. 2025.

3651

**TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO – TST.** Súmula nº 331, de 2011. Trata da terceirização e responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/jurisprudencia/sumulas>. Acesso em: 16 jun. 2025.

**TST – Tribunal Superior do Trabalho.** *Estatísticas da Justiça do Trabalho, 2019.* Brasília: TST, 2019. Disponível em: <https://www.tst.jus.br>. Acesso em: 16 jun. 2025.

*Fonte oficial de dados estatísticos sobre demandas trabalhistas, essencial para compreender a dinâmica judicial pós-reforma.*