



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ELIANE MENDES LINHARES

**TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: Um Estudo sobre
Precarização, Terceirização e Reforma Trabalhista**

SANTA RITA – PB

2025

ELIANE MENDES LINHARES

**TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: Um Estudo sobre
Precarização, Terceirização e Reforma Trabalhista**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Departamento de Ciências Jurídicas (DCJ)
do Centro de Ciências Jurídicas (CCJ) da
Universidade Federal da Paraíba (UFPB), como
requisito obrigatório para a obtenção do título
de Bacharel em Direito.

Orientador: Me. Guthemberg Cardoso Agra de
Castro

SANTA RITA – PB

2025

**Catalogação na publicação
Seção de Catalogação e Classificação**

L755t Linhares, Eliane Mendes.

Trabalho em transformação: um estudo sobre
precarização, terceirização e reforma trabalhista /
Eliane Mendes Linhares. - Santa Rita, 2025.
82 f. : il.

Orientação: Guthemberg Cardoso Agra de Castro.
TCC (Graduação) - UFPB/CCJ/DCJ-SANTA RITA.

1. Reforma trabalhista. 2. Precarização. 3.
Terceirização. 4. Relações de trabalho. 5. Uberização.
I. Castro, Guthemberg Cardoso Agra de. II. Título.

UFPB/DCJ/CCJ-SANTARITA

CDU 34



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DIREÇÃO DO CENTRO
COORDENAÇÃO DE MONOGRAFIAS
DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
DISCIPLINA: TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO



Centro de
Ciências
Jurídicas

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Ao décimo oitavo dia do mês de Setembro do ano de dois mil e vinte e cinco, realizou-se a sessão de Defesa Pública do Trabalho de Conclusão do Curso de Direito intitulado “Trabalho em transformação: um estudo sobre precarização, terceirização e reforma trabalhista”, do(a) discente(a) ELIANE MENDES LINHARES, sob orientação do(a) professor(a) Me. Guthemberg C. Agra de Castro. Após apresentação oral pelo(a) discente e a arguição dos membros avaliadores, a Banca Examinadora se reuniu reservadamente e decidiu emitir parecer favorável à APROVAÇÃO, de acordo com o art. 33, da Resolução CCGD/02/2013, com base na média final de 50,0 (Dez). Após aprovada por todos os presentes, esta ata segue assinada pelos membros da Banca Examinadora.

Me. Guthemberg C. Agra de Castro

Dr. Arthur Bastos Rodrigues

Dr. Demétrius Almeida Leão

Aos meus filhos, Walter e Vinícius, que são a luz dos meus olhos. Que a vida de vocês seja guiada por curiosidade, coragem e amor. Ao meu esposo e companheiro de jornada, Wanclécio, pelo amor, apoio e dedicação incondicional. Amo vocês!

AGRADECIMENTOS

Minha gratidão:

Primeiramente, a Deus, por me permitir chegar até aqui, por me fortalecer diante de cada obstáculo e por conduzir meus passos com sabedoria e confiança nos Seus planos para a minha vida.

À minha mãe, Socorro Linhares, que me deu a vida e esteve ao meu lado nos momentos mais difíceis. Obrigada pelo cuidado, pela força e por nunca desistir de mim. Amo você!

Ao meu esposo, Wanclécio, que torna meus dias mais felizes simplesmente por estar presente. Meu companheiro de vida, que compartilha comigo o peso das responsabilidades. Obrigada não apenas por me buscar todas as noites no DCJ, independentemente da distância e condições climáticas, mas também por ser meu suporte nos desafios das provas, estágios, OAB e tantos outros momentos. Obrigada por acreditar em mim e me ajudar a chegar até aqui. Essa conquista é nossa, meu amor!

Aos meus filhos, Walter e Vinícius, que são o combustível que me move, o brilho do meu olhar e a lembrança constante do verdadeiro sentido da minha gratidão. Vocês são o melhor de mim.

Ao meu orientador, professor Guthemberg Agra, por me auxiliar na condução deste trabalho, pela parceria, orientação e paciência durante todo o percurso. Minha sincera gratidão, professor.

As minhas amigas e companheiras acadêmicas, Emanuelle e Vanessa, pelos muitos trabalhos compartilhados, pelos dramas com as provas, pelas conversas, risadas, desabafos e pelo aprendizado partilhado ao longo destes cinco anos de graduação. Obrigada por fazerem parte da minha vida!

Agradeço, ainda, às pessoas que conheci e às experiências adquiridas nos caminhos que percorri na CAGEPA, na PBPREV e na PGE, as quais contribuíram de forma significativa para o meu crescimento pessoal e profissional.

A todos que, direta ou indiretamente, torceram por mim e contribuíram para que este processo fosse possível, minha sincera gratidão.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso teve por objetivo analisar criticamente a precarização das relações de trabalho no Brasil, com enfoque na Reforma Trabalhista de 2017, na ampliação da terceirização e nas novas formas de ocupação. A pesquisa, de caráter qualitativo e baseada em revisão bibliográfica, buscou compreender em que medida tais transformações impactaram a proteção social, a organização sindical e a dignidade da classe trabalhadora. Inicialmente, realizou-se uma contextualização histórica das relações de trabalho no país, destacando o papel da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as sucessivas reformas flexibilizadoras. Em seguida, examinaram-se os principais dispositivos da Reforma Trabalhista de 2017, evidenciando as alterações introduzidas, como o fortalecimento da negociação individual, a prevalência do negociado sobre o legislado e a ampliação da terceirização. Também se analisaram os efeitos das novas modalidades contratuais e do trabalho em plataformas digitais, marcados pela instabilidade, insegurança e perda de direitos. A partir das contribuições da Sociologia crítica do trabalho, identificou-se que a reforma não atingiu o objetivo de modernizar as relações laborais, mas contribuiu para a intensificação da precarização estrutural e para o enfraquecimento da função social do trabalho. Concluiu-se que os desafios contemporâneos exigem novas formas de resistência e reflexão crítica sobre o papel do Direito do Trabalho na promoção da justiça social.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Precarização; Terceirização; Relações de trabalho; Uberização.

ABSTRACT

This undergraduate thesis critically analyzes the precarization of labor relations in Brazil, focusing on the 2017 Labor Reform, the expansion of outsourcing, and emerging forms of employment. Based on a qualitative approach and a literature review, the study investigates the extent to which these transformations have affected social protection, union organization, and workers' dignity. Initially, the historical context of labor relations in Brazil is examined, highlighting the role of the Consolidation of Labor Laws (CLT) and successive flexibilizing reforms. The main provisions of the 2017 Labor Reform are then analyzed, emphasizing changes such as the strengthening of individual bargaining, the prevalence of negotiated agreements over legislation, and the expansion of outsourcing. The study also addresses the effects of new contractual modalities and platform-based work, characterized by instability, insecurity, and loss of rights. Drawing on critical labor sociology, the analysis suggests that the reform did not achieve its goal of modernizing labor relations, but rather contributed to the intensification of structural precarization and the weakening of the social function of work. The thesis concludes that contemporary challenges demand new forms of resistance and critical reflection on the role of labor law in promoting social justice.

Keywords: Labor Reform; Precarization; Outsourcing; Labor relations; Uberization.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	13
2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA NO CONTEXTO BRASILEIRO.....	19
2.3 O PAPEL DO ESTADO, MARCOS LEGAIS E A EMERGÊNCIA DAS NOVAS FORMAS DE OCUPAÇÃO	23
3. TERCEIRIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS LEGISLATIVOS	31
3.1 - EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DO HISTÓRICO ÀS MUDANÇAS LEGAIS RECENTES	32
3.2 - REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA CLT	39
3.3 - CONSEQUÊNCIAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E A PROTEÇÃO SOCIAL.....	46
4. O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: NOVOS FORMATOS, DEBATES E DESAFIOS	50
4.1 TRABALHO INTERMITENTE, AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PEJOTIZAÇÃO	50
4.2 PLATAFORMAS DIGITAIS, ECONOMIA DE APLICATIVOS E UBERIZAÇÃO	59
4.3 PERSPECTIVAS CRÍTICAS, DEBATES ACADÊMICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL	65
4.3.2 Negociação Coletiva, Sindicatos e Prevalência do Negociado	67
4.3.3 Terceirização, Uberização e Plataformas Digitais.....	69
4.3.4 Desafios Contemporâneos	72
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
REFERÊNCIAS.....	78

1. INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho encontra-se em constante transformação, impulsionado por mudanças econômicas, políticas e tecnológicas que reconfiguram não apenas a forma de produzir, mas também a maneira como os indivíduos se relacionam com o emprego e com a própria noção de dignidade laboral. No Brasil, essas transformações assumem contornos ainda mais complexos diante das profundas desigualdades sociais e da histórica fragilidade das instituições de proteção ao trabalhador. Nesse contexto, torna-se indispensável refletir criticamente sobre os rumos das relações de trabalho, especialmente diante de reformas legislativas e práticas empresariais que, sob o discurso da modernização e da eficiência, têm provocado impactos significativos na vida de milhões de trabalhadores.

As transformações do mundo do trabalho constituem um dos temas centrais da sociologia e do Direito do Trabalho, sobretudo em contextos de crise econômica e reestruturação produtiva. No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída em 1943 durante o governo de Getúlio Vargas, representou marco fundamental na construção de um sistema protetivo voltado à classe trabalhadora. Posteriormente, a Constituição Federal de 1988 reforçou a centralidade do trabalho como fundamento da ordem social e econômica, alçando-o à condição de direito social fundamental (arts. 6º e 7º). Entretanto, o avanço da globalização, da financeirização da economia e das reformas neoliberais tem tensionado esse modelo, produzindo novas formas de inserção laboral marcadas por maior flexibilidade e fragilidade contratual (ANTUNES, 2009; DRUCK; OLIVEIRA, 2020).

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei n. 13.467/2017) foi apresentada como instrumento de modernização das relações de trabalho, com a promessa de geração de empregos e redução da informalidade. Entre as principais alterações, destacam-se a prevalência do negociado sobre o legislado, a criação do contrato de trabalho intermitente, a ampliação da terceirização para atividades-fim, a fragilização da atuação sindical e a introdução de novas modalidades contratuais. Contudo, estudos posteriores evidenciam que os resultados práticos não corresponderam às expectativas: longe de promover uma modernização inclusiva, a reforma acentuou a precarização laboral, ampliou a rotatividade, reduziu salários e contribuiu para o crescimento da informalidade (PASSOS; LUPATINI, 2020; SCARPA, 2023).

Nesse cenário, surgem também as chamadas “novas formas de ocupação”, como a pejotização, o trabalho intermitente e, especialmente, o trabalho mediado por plataformas digitais. A “uberização” do trabalho, expressão consagrada por Ricardo Antunes (2020), tornou-se símbolo de um modelo no qual a promessa de autonomia se converte em intensa

exploração, marcada por vínculos frágeis, jornadas extensas e ausência de garantias sociais. Para Graça Druck (2019; 2022), esse processo revela a consolidação de um padrão de degradação das condições laborais, no qual o discurso da flexibilidade serve para justificar a desproteção do trabalhador e o esvaziamento dos mecanismos de negociação coletiva.

A problematização que orienta esta pesquisa pode ser formulada nos seguintes termos: como a bibliografia especializada caracteriza a precarização do trabalho no Brasil a partir da terceirização, da Reforma Trabalhista de 2017 e das novas formas de ocupação? Trata-se de uma questão que articula dimensões jurídicas, sociais e políticas, exigindo uma análise interdisciplinar sobre os rumos do Direito do Trabalho e suas implicações para a dignidade humana.

O objetivo geral do trabalho é traçar um panorama crítico, com base em revisão bibliográfica, da precarização do trabalho no Brasil à luz da terceirização, da Reforma Trabalhista de 2017 e das novas formas de ocupação. Para alcançar esse propósito, estabelece-se como objetivos específicos: (i) contextualizar historicamente os processos de flexibilização e terceirização no Brasil; (ii) identificar os principais impactos da Reforma Trabalhista sobre os direitos trabalhistas; (iii) analisar os elementos centrais da figura do trabalhador precarizado contemporâneo; e (iv) sistematizar os posicionamentos da bibliografia especializada e dos principais debates críticos sobre o tema.

A relevância desta investigação justifica-se em diferentes planos. Do ponto de vista acadêmico, a pesquisa contribui para a consolidação de uma perspectiva crítica acerca do Direito do Trabalho, permitindo refletir sobre sua evolução e sobre os riscos de sua descaracterização em função de demandas estritamente econômicas (RESENDE, 2023). Do ponto de vista social, o estudo se mostra pertinente diante do impacto direto que tais mudanças acarretam na vida de milhões de trabalhadores brasileiros, submetidos a condições laborais cada vez mais frágeis e instáveis. Por fim, no plano político, a pesquisa busca contribuir para o debate público acerca da necessidade de políticas de proteção social e do fortalecimento do papel do Estado e dos sindicatos na defesa da dignidade do trabalho.

A presente pesquisa é classificada, quanto à sua natureza, como exploratória. Seu objetivo principal é aprofundar a familiaridade com o problema investigado, a precarização das relações de trabalho, tornando-o mais explícito e permitindo, se necessário, a formulação de novas hipóteses. Para tanto, a pesquisa se propõe a identificar, sistematizar e interpretar os principais argumentos teóricos presentes na produção acadêmica sobre esse fenômeno.

Em relação aos procedimentos técnicos, o estudo se baseia em uma pesquisa bibliográfica e documental. A análise abrange uma variedade de fontes, incluindo livros, artigos

científicos, teses e dissertações. O levantamento desse material foi orientado por critérios de relevância, atualidade e alinhamento com os seguintes eixos temáticos: terceirização, Reforma Trabalhista, trabalho por plataforma (uberização), pejotização, informalidade e precarização.

A abordagem metodológica é qualitativa, pois busca compreender a precarização do trabalho como um fenômeno complexo, histórico e socialmente construído, examinando a articulação entre as condições objetivas do trabalho e a experiência subjetiva dos trabalhadores.

A análise dos dados será realizada por meio da técnica de análise de conteúdo. Essa técnica permitirá identificar categorias e padrões interpretativos a partir da literatura examinada, possibilitando a construção de um panorama crítico e embasado em fundamentos teóricos e dados empíricos sobre os impactos das mudanças legislativas e estruturais nas condições de trabalho no Brasil contemporâneo.

Assim, o trabalho encontra-se estruturado em três eixos principais. O primeiro capítulo aborda a flexibilização das relações de trabalho no Brasil, situando o conceito de precarização e sua relação com a reorganização produtiva global. O segundo capítulo analisa a terceirização e a Reforma Trabalhista de 2017, examinando suas implicações para os direitos sociais e para a proteção coletiva. O terceiro capítulo dedica-se ao estudo das novas formas de ocupação, como o trabalho intermitente, a pejotização e a economia de plataformas digitais, sistematizando as críticas e debates acadêmicos sobre os desafios contemporâneos das relações de trabalho. Por fim, apresentam-se as considerações finais, nas quais se sintetizam os achados da pesquisa e se apontam caminhos possíveis para a reconstrução de um Direito do Trabalho fundado na centralidade da pessoa humana.

2. A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

A flexibilização das relações de trabalho no Brasil faz parte de um processo maior de mudanças no mundo do trabalho, que se intensificaram a partir do final do século XX. Essas mudanças, muitas vezes justificadas como formas de modernizar e conferir mais dinamismo à economia, têm sido acompanhadas por maior precarização, ou seja, pela piora nas condições de trabalho.

Segundo Antunes (2018), a flexibilização busca reduzir custos e aumentar a produtividade mas, por conseguinte, acaba gerando vínculos mais frágeis, mais rotatividade e menos proteção aos trabalhadores. Nesse sentido, o Estado teve um papel importante nesse processo, ao aprovar leis que favorecem acordos individuais em detrimento de negociações coletivas.

Com isso, surgem novas formas de ocupação, como o trabalho por aplicativos e o regime intermitente, que intensificam a instabilidade, os baixos salários e a ausência de garantias. Se, por um lado, esse novo cenário se apresenta como uma oportunidade de expansão de empregos, por outro, revela um perfil de trabalhador cada vez mais exposto à insegurança, à perda de direitos e à redução da qualidade de vida, delineando, assim, a figura do trabalhador precarizado.

2.1 O CONCEITO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

O conceito de trabalho precarizado tem sido amplamente discutido, já há alguns anos, por diversos autores, cada qual com sua perspectiva teórica e foco analítico. A temática é abordada a partir da degradação das condições nas quais o trabalhador está inserido, em um contexto de crescente exigência por produtividade.

Entretanto, é válido destacar que o referido fenômeno não é, de forma alguma, um acontecimento recente. Antes, trata-se da mais nova expressão de uma ampla tendência de marginalização trabalhista no contexto capitalista, constituindo um paralelo contemporâneo à exploração do labor infantil nas fábricas no século XIX e aos perdurantes salários de fome.

A reflexão sobre a relação entre tecnologia e exploração do trabalho remonta às análises clássicas de Marx, que já identificava a mecanização como um fator de intensificação da mais-valia e de precarização das condições laborais. Nesse sentido, Ricardo Antunes (2020, p. 172) ressalta que:

Desenvolvimento tecnológico e degradação do trabalho são dois lados da mesma moeda capitalista, já nos ensinava Marx, ao olhar para o tear a vapor e o adoecimento e precariedade das costureiras em domicílio, para o poder de uma nova forma de exploração materializado na fábrica e nas máquinas e, ao mesmo tempo, no trabalho infantil e feminino nas minas de carvão.

De uma perspectiva Marxista contemporânea, nesse viés, constitui superexploração trabalhista, caracterizada pelo aumento acelerado da disparidade entre a remuneração do trabalhador e o valor que este produz, denominada mais-valia, seja pelo aumento da carga horária (*mais-valia absoluta*), ou pela intensificação da produção por vias tecnológicas (*mais-valia relativa*).

A precarização configura-se como um processo social de caráter histórico-político concreto, marcado por uma natureza complexa, desigual e combinada, que incide especialmente sobre os setores mais organizados do proletariado. Esse processo atinge diretamente os segmentos do mundo do trabalho que, por meio da luta de classes, haviam conquistado certo controle sobre suas condições de vida por meio de mediações jurídico-políticas (ALVES, 2007). Para o autor,

A precarização é um atributo modal da precariedade. É uma forma de ser sócio-histórica da condição ontológica da força de trabalho como mercadoria. Enquanto existir precariedade haverá possibilidade objetiva de precarização que pode assumir dimensões objetivas e subjetivas. A precarização não apenas desvela uma condição ontológica da força de trabalho como mercadoria, mas explicita novos modos de alienação/estranhamento e fetichismo da mercadoria no mundo social do capital (ALVES, 2007, p. 115).

Conforme Alves (2007), a precarização do trabalho se estabelece como um fenômeno estrutural que afeta a estabilidade, os direitos e a dignidade dos trabalhadores. Esse processo é impulsionado por mudanças econômicas e políticas, como a flexibilização da legislação trabalhista e o surgimento das plataformas digitais, que criam relações de trabalho mais frágeis e desprotegidas. O autor explica que a precariedade se manifesta em condições laborais concretas, como salários baixos, falta de garantias sociais e insegurança no emprego, o que não apenas fragiliza a posição do trabalhador, mas também acentua as desigualdades sociais. Diante desse cenário, Alves (2007) ressalta a urgência de fortalecer políticas públicas, sindicatos e mecanismos de proteção para garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores e valorizar o trabalho.

Em 2003, Ricardo Antunes trabalhou a temática da reconfiguração do trabalho diante das mudanças no capitalismo contemporâneo, enfatizando que com a ascensão da produção enxuta (*lean production*), da flexibilização e da descentralização produtiva, somadas à introdução de tecnologias como a telemática, houve uma redução do proletariado estável típico

da era taylorista/fordista. No entanto, essa tendência foi acompanhada pela expansão global de um novo proletariado fabril e de serviços, marcado pela precarização, que abrange trabalhadores terceirizados, subcontratados, temporários e em regime de meio período. Antes ocupadas majoritariamente por imigrantes nos países centrais, essas funções hoje alcançam até trabalhadores especializados da era fordista, impactados pelo desmonte do *Welfare State* e pelo avanço do desemprego estrutural. A precarização também se estende a países de industrialização intermediária, como Brasil, México e Argentina, que vivenciam processos de desindustrialização e enfrentam elevados índices de desemprego e informalidade. “O mundo do trabalho atual tem recusado o trabalhador herdeiro da “cultura fordista”, fortemente especializado, que é substituído pelo trabalhador “polivalente e multifuncional” da era toyotista” (ANTUNES, 2003, p. 233).

Ricardo Antunes (2009), apresenta uma análise crítica sobre as transformações do trabalho na sociedade capitalista contemporânea, destacando a intensificação da precarização como um dos traços mais marcantes da nova morfologia do trabalho. Segundo o autor, esse processo se intensificou com a reestruturação produtiva do capital, iniciada nos países centrais a partir dos anos 1970 e, no Brasil, desde meados dos anos 1980. Essa reestruturação promoveu a contração do trabalho estável e regulado, típico da fase taylorista/fordista, e a ampliação global de formas desregulamentadas de trabalho, como terceirizações, subcontratações, trabalhos part-time e “quarteirizações”. Como afirma Antunes, trata-se de um movimento marcado “pela contração do trabalho estável e regulado [...] e, de outro, pela ampliação, em escala global, das formas desregulamentadas de trabalho precarizado” (ANTUNES, 2009, p. 131).

O autor também chama a atenção para as formas de trabalho que mascaram a superexploração e a autoexploração, como o empreendedorismo compulsório, falsas cooperativas, trabalhos voluntários exigidos como pré-requisitos para empregabilidade e estágios que substituem força de trabalho remunerada, muitas vezes sem relação com a formação dos estudantes. Ele observa que “ninguém mais consegue um emprego se seu currículum não acusar a realização de ‘trabalho voluntário’” (ANTUNES, 2009, p. 131), evidenciando como o mercado de trabalho impõe exigências cada vez mais descoladas da realidade formativa e dos direitos sociais.

Antunes compara duas fases da degradação do trabalho: a fase taylorista/fordista, mais despótica porém regulamentada, e a fase toyotista-flexibilizada, aparentemente participativa, mas responsável pela desconstrução dos direitos sociais e pela intensificação da exploração. Ele

sintetiza essa mudança ao afirmar que “a segunda, a da flexibilidade toyotizada, é [...] menos despótica e mais ‘participativa’, mas é responsável pela desconstrução dos direitos sociais do trabalho e pela ampliação e generalização das novas formas de precarização” (ANTUNES, 2009, p. 132).

Para Antunes a precarização não se limita ao ambiente laboral, mas corrói os laços de sociabilidade e esvazia o sentido da vida, tanto no trabalho quanto fora dele. A vida, segundo ele, “se consolida, cada vez mais, como sendo desprovida de sentido no trabalho e, por outro lado, estranhada e fetichizada também ‘fora’ do trabalho” (ANTUNES, 2009, p. 132), exaurindo-se na busca incessante por consumo e qualificação.

O panorama atual, segundo Antunes, é de que estamos presenciando uma desconstrução sem precedentes do trabalho na era moderna. A precarização se tornou multifacetada, moldando novos modos de alienação e coisificação, e exigindo uma abordagem crítica e interdisciplinar para compreender seus impactos. Como ele afirma,

É por isso que estamos presenciando uma desconstrução do trabalho sem precedentes em toda era moderna, ampliando os diversos modos de ser da precarização e do desemprego estrutural. Resta para a “classe-que-vive-do-trabalho” oscilar, ao modo dos pêndulos, entre a busca de qualquer “labor” ou a vivência do desemprego (ANTUNES, 2009, p. 132).

A partir da reflexão de Antunes (2009), percebe-se que a precarização se evidencia em um cenário no qual muitos trabalhadores não têm alternativas reais de escolha quanto às condições laborais, sendo obrigados a aceitar as regras impostas pelo mercado, mesmo quando estas implicam perda de direitos e insegurança permanente. Essa ausência de poder de negociação decorre da própria lógica do capitalismo contemporâneo, que, ao priorizar a redução de custos e a maximização da produtividade, promove uma “desconstrução do trabalho”. Nessa dinâmica, multiplicam-se as formas de precarização e o desemprego estrutural, empurrando a chamada “classe-que-vive-do-trabalho” a oscilar entre aceitar qualquer ocupação, ainda que mal remunerada e desprotegida, ou enfrentar a realidade do desemprego.

Trata-se de um processo que fragiliza o trabalhador não apenas em sua dimensão econômica, mas também em sua dignidade e autonomia. Na visão de Antunes (2011), a precarização resulta em perda de direitos, instabilidade contratual, adoecimento físico e psíquico, e erosão da solidariedade de classe.

Ruy Braga, também sociólogo brasileiro, desenvolve o conceito de precariado como uma fração da classe trabalhadora submetida à instabilidade e à exclusão social. Em sua obra

Rebeldia do Precariado: trabalho e neoliberalismo no Sul global, o autor analisa como a precarização do trabalho se tornou regra nas relações laborais sob o avanço do neoliberalismo, especialmente em países da semi-periferia como Brasil, África do Sul e Portugal. Braga identifica o “precariado” como uma nova força social emergente, formada por trabalhadores informais, subempregados e desempregados, que enfrentam condições cada vez mais instáveis. A crise do sindicalismo fordista e das formas tradicionais de organização da classe trabalhadora contribui para a fragmentação das lutas sociais, ao mesmo tempo em que surgem novos movimentos protagonizados por jovens em situação de vulnerabilidade laboral (CARDOSO, 2017).

O autor argumenta que essa rebeldia do precariado é uma resposta à mercantilização do trabalho, da terra e do dinheiro, aos cortes salariais e às reformas regressivas nos sistemas de previdência e saúde. Inspirado na teoria de David Harvey, Braga defende que o capitalismo contemporâneo se sustenta não apenas na exploração econômica, mas também na espoliação violenta dos direitos sociais. A precarização, portanto, não é apenas uma condição econômica, mas também política, que desafia os limites da cidadania salarial e revela os conflitos insolúveis do regime de acumulação pós-fordista e financeirizado (CARDOSO, 2017).

Por sua vez, Guy Standing, autor de *O Precariado: A nova classe perigosa*, define o precariado como uma classe emergente caracterizada por insegurança crônica, ausência de direitos trabalhistas estáveis e falta de identidade ocupacional. Ele argumenta que o precariado não é simplesmente uma extensão do proletariado tradicional, mas sim uma classe-em-formação, com características sociais, econômicas e políticas distintas (STANDING, 2013).

Para Standing essa classe-em-formação, se diferencia das categorias tradicionais como proletariado ou classe trabalhadora. Pois ela é marcada por uma insegurança estrutural que atravessa múltiplas dimensões da vida: trabalho, renda, moradia e direitos sociais. Os indivíduos que compõem o precariado não possuem uma identidade ocupacional estável, tampouco desfrutam do reconhecimento social associado a ocupações de alto ou médio status. Standing descreve essa condição como um “status truncado”, ou seja, uma posição social incompleta e desvalorizada (STANDING, 2013).

Um ponto a ser destacado é como o autor explica o estado de alienação e ausência de pertencimento vivenciado pelo trabalhador precariado, vejamos:

O precariado não se sente parte de uma comunidade trabalhista solidária. Esse fato intensifica um sentimento de alienação e instrumentalização no que ele tem de fazer.

As ações e atitudes derivadas da precariedade tendem ao oportunismo. Não há “sombra de futuro” pairando sobre suas ações, para lhes dar um senso de que o que dizem, fazem ou sentem hoje terá um forte ou obrigatório efeito em suas relações de longo prazo. O precariado sabe que não há nenhuma sombra do futuro, da mesma forma como não há futuro no que eles estão fazendo agora. Estar “fora” amanhã não seria uma surpresa, e sair talvez não fosse ruim, caso outro trabalho ou uma explosão de atividade surjam no horizonte (STANDING, 2013, p. 31).

O trecho evidencia que a ausência de pertencimento gera uma relação instrumental com o trabalho, que é visto apenas como meio de sobrevivência, sem sentido ou propósito duradouro. Como não há perspectiva de continuidade ou estabilidade, suas ações tendem ao oportunismo, guiadas pelo presente imediato, sem preocupação com consequências futuras. A expressão “sem sombra de futuro” sintetiza essa condição: o precariado sabe que o que faz hoje dificilmente terá impacto amanhã, pois sua posição é frágil e transitória. A possibilidade de estar “fora” do trabalho amanhã não é surpreendente, e pode até ser desejável, caso surja outra oportunidade. Essa lógica rompe com a ideia de carreira, identidade ocupacional ou compromisso com o trabalho, tornando o precariado uma classe marcada pela descontinuidade, vulnerabilidade e ausência de horizonte. Nas palavras Standing (2013, p. 39), o “precariado é definido pelo curto prazismo, que pode evoluir para uma incapacidade da massa de pensar a longo prazo, induzida pela baixa probabilidade de progresso pessoal ou de construção de uma carreira”.

O autor explica que a renda do precariado é fragmentada e instável, proveniente de múltiplas fontes como trabalhos temporários, ajuda familiar, benefícios estatais incertos e atividades informais. Essa estrutura de “renda social” não se encaixa nas antigas categorias de classe ou ocupação, tornando seus membros particularmente vulneráveis. Além disso, o precariado carece de vínculos sólidos com o Estado e com o capital, o que os impede de exercer poder de barganha ou de acessar proteções sociais que antes eram garantidas aos trabalhadores formais (STANDING, 2013).

Standing (2013), assim como Antunes e Braga, argumenta que essa classe emergente vive em constante instabilidade e alienação, sem perspectivas de ascensão ou pertencimento. A ausência de uma comunidade ocupacional e de uma trajetória profissional coerente mina a autoestima dos indivíduos, gerando um sentimento de desorientação e oportunismo. Ele alerta que, se não for politicamente reconhecido e integrado, o precariado pode se tornar uma força desestabilizadora, suscetível ao populismo e à radicalização, com implicações profundas para a democracia e a coesão social.

Em síntese, a precarização do trabalho, como discutida por Alves, Antunes, Braga e Standing, não é apenas uma mudança nas formas de contratação, mas uma transformação profunda que afeta a própria essência do viver e trabalhar. Por trás de conceitos como “flexibilidade” ou “empreendedorismo” muitas vezes se escondem vínculos frágeis, insegurança permanente e a corrosão silenciosa da dignidade. Trabalhadores e trabalhadoras, antes amparados por direitos e perspectivas mais estáveis, agora enfrentam um cotidiano marcado pela incerteza, pela fragmentação de renda e pela pressão constante para se manter “empregáveis” a qualquer custo. Mais do que uma condição econômica, trata-se de um fenômeno social e político que redefine o papel do trabalho na vida das pessoas e desafia a própria ideia de cidadania. Entender essa realidade é também reconhecer que, por trás de cada estatística, há vidas que merecem mais do que sobreviver, merecem a possibilidade de construir um futuro com segurança, reconhecimento e sentido.

2.2 A FLEXIBILIZAÇÃO E A REORGANIZAÇÃO PRODUTIVA NO CONTEXTO BRASILEIRO

O Direito do Trabalho é um ramo dinâmico da ciência jurídica, constantemente aprimorado para lidar com os desafios entre o capital e o trabalho. A flexibilização das normas trabalhistas surge como resposta às transformações econômicas, sociais, e tecnológicas, especialmente após a crise do petróleo de 1973. Essa flexibilização consiste em adaptar regras legais às novas exigências do mercado, sem necessariamente suprimir direitos, buscando compatibilizar interesses de empregadores e trabalhadores (MARTINS, 2025).

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise econômica (MARTINS, 2025, p. 30).

No Brasil, o movimento de flexibilização insere-se em um cenário de reestruturação produtiva, marcado inicialmente pela tentativa de ajustar as normas jurídicas à realidade concreta do país e, consequentemente, do mundo, vindo apenas posteriormente, com a mais recente reforma trabalhista, a buscar a modernização do mercado de trabalho por meio da redução do papel do Estado como regulador das relações laborais.

A Constituição Federal de 1988 tratou em vários pontos de seu texto acerca da flexibilização das regras do Direito do Trabalho, condicionando-a à negociação coletiva e

exigindo a participação dos sindicatos como agentes fundamentais na mediação entre capital e trabalho. Esses sindicatos desempenham papel essencial na fiscalização e na negociação das condições laborais, podendo atuar tanto para aprimorar (*in melius*) quanto para restringir (*in peius*) direitos, desde que por meio de acordos coletivos devidamente formalizados. Atualmente no cenário nacional, diversos mecanismos legais refletem a tendência da flexibilização, como o contrato de aprendizagem, o trabalho temporário, os contratos por prazo determinado e o trabalho em domicílio. O Estatuto da Microempresa, de certa forma, também contribuiu ao simplificar procedimentos trabalhistas para pequenos empreendedores. (MARTINS, 2025).

Segundo Antunes (2018), a configuração atual do trabalho no Brasil está fortemente relacionada às transformações produtivas globais impulsionadas pelo neoliberalismo. Esse contexto promoveu a desregulamentação, flexibilização e terceirização em larga escala, especialmente a partir da década de 1990, com apoio de mudanças legislativas que favoreceram contratos temporários, subcontratações e jornadas flexíveis. Como resultado, houve uma ampliação do trabalho precarizado, afetando principalmente os trabalhadores terceirizados, informais e do setor de serviços. No campo sindical, essas mudanças reduziram o poder de negociação das entidades, levando a uma atuação mais defensiva e menos combativa, em meio ao desemprego estrutural e à intensificação do ritmo produtivo.

O autor analisa a transição do modelo fordista-taylorista para o toyotista/just-in-time como parte dessa reestruturação produtiva global que intensificou a precarização do trabalho. Ele descreve essa mudança como uma “dupla degradação”: por um lado, o esgotamento do trabalho padronizado e repetitivo típico do fordismo; por outro, a ascensão da empresa flexível, que exige maior versatilidade e disponibilidade dos trabalhadores, muitas vezes em condições mais instáveis e desregulamentadas (ANTUNES, 2018).

O que se observa nessa nova conjuntura é uma pressão crescente por redução de custos e aumento da produtividade que, consequentemente, culminou na flexibilização trabalhista e na demanda por mudanças legislativas. Para Antunes (2010, p. 634), “flexibilizar a legislação do trabalho significa intensificar os mecanismos de exploração laboral, corroendo os direitos sociais arduamente conquistados pela classe trabalhadora desde o início da Revolução Industrial”, como visto no cenário atual brasileiro.

Segundo Ricardo Antunes (2018), a lógica da acumulação flexível imposta pelo capitalismo global tem intensificado a pressão sobre os trabalhadores por maiores margens e

eficiência. Essa dinâmica se manifesta por meio da ampliação da terceirização, da informalidade e da gestão por metas, que resultam em jornadas extenuantes e maior controle sobre a força de trabalho. Para o autor, esse processo configura uma verdadeira devastação do trabalho, com impactos profundos sobre a saúde física e mental dos trabalhadores, além de contribuir para o enfraquecimento dos vínculos coletivos e da ação sindical, muitas vezes marcada pela conciliação e pela incapacidade de enfrentar as transformações estruturais promovidas pelo capital.

Essa lógica culmina em reformas legislativas que privilegiam a negociação individual em detrimento da proteção coletiva, afetando diretamente os trabalhadores mais vulneráveis. Nesse sentido, a legislação trabalhista foi remodelada, sob o argumento de atender às demandas do contexto econômico e social, com base na premissa de que a geração de empregos estaria vinculada à redução dos custos com trabalho, ainda que isso ocorra em detrimento da própria dinâmica de investimentos da economia e dos interesses capitalistas.

Contudo, embora seja inegável a estreita relação do Direito do Trabalho com a economia, ele não pode se subordinar a esta, devendo afirmar-se como instrumento de emancipação do ser humano. O argumento de que as transformações sociais decorrentes da globalização e do avanço tecnológico justificariam a diluição dos direitos trabalhistas não encontra respaldo, uma vez que as relações de trabalho sempre passaram por mudanças (SCARPA, 2023).

Para a referida autora,

É preciso, considerando a centralidade do trabalho, rechaçar os contínuos processos de desconstrução do Direito do Trabalho. As mudanças contemporâneas nos modos de produção e nas formas de execução do trabalho não podem acarretar a destruição do Direito Laboral. Considerando a origem do Direito Laboral, seus escopos, bem como a orientação dos Direitos Humanos cujo fim precípua é estabelecer a justiça social, por meio da progressividade dos direitos sociais, o Direito do Trabalho precisa se reconstruir orientado pela ideia de humanidade que está intrínseca e conexa a qualquer trabalho realizado (SCARPA, 2023, p. 376).

Infere-se, a partir da visão de Scarpa, que é necessário resistir ao processo de desmonte do Direito do Trabalho, de modo que este não seja reduzido ou reformulado segundo interesses econômicos e meramente regulatórios, mas sim reconstruído à luz da centralidade da pessoa humana, preservando a dimensão de humanidade que deve acompanhar toda forma de trabalho.

Analisando o contexto brasileiro, Menegon, Silveira e Menegon (2019), entendem que a recente Reforma Trabalhista brasileira, promovida pela Lei nº 13.467/2017, representou uma ruptura com diversas garantias previstas na CLT, ao instituir mecanismos que flexibilizam a jornada laboral, permitem o fracionamento das férias, ampliam o tempo de trabalho e reduzem o tempo de descanso. Os autores apontam, ainda, a valorização dos acordos individuais em detrimento dos coletivos, a autorização para que gestantes trabalhem em ambientes insalubres mediante laudo médico, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical e a criação de novas formas contratuais, como o trabalho intermitente e o teletrabalho. Para eles, tanto a Reforma Trabalhista quanto a Lei da Terceirização legitimam um modelo que aprofunda a precarização das relações de trabalho, impondo aos trabalhadores jornadas mais longas, remuneração reduzida e condições laborais deterioradas.

Scarpa (2023), por sua vez, entende que a Lei nº 13.467/2017, contraditoriamente, procurou imprimir uma “modernização” do Direito Laboral mediante a desconstrução de suas bases principiológicas. Uma vez que rompeu com a lógica da hipossuficiência do empregado estruturada no princípio da isonomia, deslocando a proteção para a empresa. Nesse sentido, a reforma procurou orquestrar uma verdadeira desconstrução não somente do Direito do Trabalho, mas do ser humano em todas as suas facetas: social, física e psicológica. Procurou demover o ser humano do centro da sociedade, sujeitando-o às exigências do capitalismo.

A análise da flexibilização e da reorganização produtiva no contexto brasileiro evidencia que, embora inicialmente apresentada como mecanismo de adaptação às transformações econômicas e sociais, a flexibilização trabalhista acabou se convertendo em instrumento de intensificação da precarização laboral. As reformas legislativas recentes, notadamente a Lei nº 13.467/2017, revelam uma inversão de prioridades ao privilegiar os interesses econômicos e empresariais em detrimento da proteção coletiva dos trabalhadores.

Nesse cenário, verifica-se a ampliação da terceirização, da informalidade e da gestão por metas, impondo ao trabalhador maior instabilidade e enfraquecendo a ação sindical. Contudo, como alerta Scarpa (2023) e outros autores, o Direito do Trabalho não pode ser reduzido a mero mecanismo regulatório subordinado ao mercado, devendo afirmar-se como instrumento de justiça social, fundado na centralidade da pessoa humana e na progressividade dos direitos sociais. Assim, o desafio contemporâneo consiste em resistir ao desmonte das garantias laborais e reconstruir o Direito do Trabalho em conformidade com sua origem humanista, capaz de equilibrar as exigências econômicas com a dignidade do trabalhador.

2.3 O PAPEL DO ESTADO, MARCOS LEGAIS E A EMERGÊNCIA DAS NOVAS FORMAS DE OCUPAÇÃO

A fim de compreender as dinâmicas socioeconômicas responsáveis pela conferência de novas características às normas trabalhistas, é necessário analisar o papel do Estado, enquanto mediador das disputas emergentes da dicotomia do trabalho, bem como do empresariado brasileiro e dos sindicatos.

Segundo Martins (2024), o Direito do Trabalho no Brasil passou por um processo histórico de construção gradual, inicialmente com Constituições que tratavam apenas da forma de Estado e do sistema de governo. A Constituição de 1824 aboliu as corporações de ofício, garantindo liberdade ao exercício de profissões. As primeiras leis voltadas ao trabalho surgiram no contexto da abolição da escravidão, como a Lei do Ventre Livre (1871), a Lei dos Sexagenários (1885) e a Lei Áurea (1888). No início do século XX, influências da Primeira Guerra Mundial, da criação da OIT e do influxo de imigrantes impulsionaram movimentos operários e reivindicações por melhores condições laborais, resultando em normas sobre trabalho de menores, organização sindical e férias.

O processo histórico de embranquecimento ocorrido no Brasil após a abolição da escravidão teve papel decisivo na conformação desigual do mercado de trabalho, pois, ao incentivar a imigração europeia em detrimento da integração da população negra recém-liberta, o Estado brasileiro reforçou a marginalização social e econômica dos trabalhadores negros. Essa lógica racializada não apenas perpetuou exclusões históricas, mas também estruturou as bases de uma divisão social do trabalho que reservava às camadas negras e pobres os postos mais precarizados, informais e desprovidos de proteção.

Tal herança permanece visível nas formas contemporâneas de exploração, como a terceirização, a pejotização e a uberização, que afetam com maior intensidade os grupos vulnerabilizados. Assim, a precarização do trabalho analisada neste estudo não pode ser dissociada das raízes históricas do racismo estrutural e da política de embranquecimento, que consolidaram desigualdades persistentes e naturalizaram a ideia de que determinados segmentos sociais são mais descartáveis no mundo do trabalho.

A partir de 1930, com Getúlio Vargas, o Estado passou a intervir diretamente nas relações de trabalho, criando o Ministério do Trabalho e instituindo leis sobre profissões, trabalho feminino, salário mínimo e Justiça do Trabalho. Esse período culminou na

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em 1943, que reuniu e sistematizou a legislação trabalhista existente. As Constituições de 1934, 1946 e 1967, bem como diversas leis ordinárias, ampliaram direitos como repouso semanal remunerado, 13º salário, salário-família e regulamentação do trabalho rural e temporário. Apesar disso, a origem estatal e centralizadora dessa legislação fez com que, diferentemente de outros países, os direitos trabalhistas no Brasil fossem impostos de cima para baixo, como instrumento de controle político e social.

A Constituição Federal de 1988 consolidou os direitos trabalhistas no rol de direitos sociais fundamentais, nos artigos 7º a 11, assegurando garantias como jornada de trabalho limitada, férias remuneradas, FGTS, direito de greve, liberdade sindical e participação dos trabalhadores em colegiados. Mais recentemente, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467) alterou cerca de 100 artigos da CLT, regulamentando novas modalidades contratuais e flexibilizando diversos pontos da legislação. Essas mudanças evidenciam a continuidade de um processo de adaptação das normas trabalhistas às transformações econômicas e produtivas, ainda que frequentemente acompanhadas de debates sobre precarização e redução de garantias históricas (MARTINS, 2024).

O mundo do trabalho tem passado por profundas transformações, impulsionadas por mudanças econômicas, tecnológicas e sociais. A flexibilização das relações laborais e a reorganização produtiva deram origem a novas formas de ocupação, muitas vezes caracterizadas pela precarização e instabilidade. Nesse cenário, o Estado possui papel crucial, ao estabelecer marcos legais e políticas públicas que regulam a relação entre trabalhadores e empregadores, ao mesmo tempo em que enfrenta desafios para acompanhar a velocidade das mudanças e garantir direitos básicos.

A constituição dos direitos dos trabalhadores no Brasil, inicialmente, foi marcada por leis esparsas, como mencionado anteriormente, somente foram regulamentadas, no sentido de fixar direitos básicos ao trabalhador, a partir de 1930, durante o governo de Getúlio Vargas.

No período que compreende a promulgação da Constituição Federal de 1988 e a Lei n. 13.467 outras leis promoveram alterações na regulação das relações de trabalho e dos direitos dos trabalhadores, dentre elas: estabelecimento de inexistência de vínculo empregatício entre cooperativa e seus associados (Lei n. 8.949/94), contratação por prazo determinado e instituição do banco de horas (Lei n. 9.601/98), participação dos trabalhadores nos lucros e resultados (Lei n. 10.101/2000) (PASSOS e LUPATINI, 2020).

No que tange a flexibilização no Direito do Trabalho brasileiro, segundo Martins (2025), a temática também já se manifestava por meio de diversos instrumentos, sendo a terceirização um exemplo expressivo. Entre as modalidades que ilustram esse processo estão a subempreitada, a locação de mão de obra — como a prevista para vigilância bancária (Lei n. 14.967/2024) —, o trabalho temporário (Lei n. 6.019/1974), o trabalho em domicílio (arts. 6º e 83 da CLT), o contrato por prazo determinado (art. 443 e § 2º da CLT), o contrato de aprendizagem (art. 428 da CLT), o contrato de técnico estrangeiro (Decreto-Lei n. 691/1969), o contrato de safra (art. 14 da Lei n. 5.889/1973) e o estágio (Lei n. 11.788/2008).

O Estatuto da Microempresa e Empresa de Pequeno Porte (Lei Complementar n. 123/2006) também se insere nesse movimento, ao simplificar procedimentos trabalhistas para empresas de menor porte. Essa tendência está relacionada ao avanço das tecnologias, da informática e da robotização, característicos da transição da era industrial para a pós-industrial, e reflete a expansão do setor terciário da economia. Nesse contexto, emergem contratos distintos da relação de emprego tradicional, como os de trabalho em tempo parcial, de temporada e de estágio, indicando a necessidade de proteção ampliada ao trabalhador, seja ele empregado ou desempregado (MARTINS, 2025).

No entanto, as mudanças legislativas no campo trabalhista nem sempre alcançam a perspectiva proposta, tampouco acrescentam melhorias ou produzem os efeitos esperados por aqueles que são por elas impactados. Para Silva e Campos (2021, p. 10), o que se tem verificado na realidade “é a consideração de retrocesso que a reforma apresenta, no que diz respeito ao amparo social e proteção social dos trabalhadores, já que o teor apresentado com a nova lei expõe uma grande atenção direta aos empresários e não aos trabalhadores”.

Constata-se que a degradação do trabalho tem sido um caminho adotado sob o argumento de inexistência de alternativa, em “as empresas e os governos, seguindo tal lógica, seriam obrigados a precarizar direitos no âmbito das relações de emprego em razão de uma eficiência econômica maior” (OLIVEIRA, 2022, p. 28).

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), representou um marco na reconfiguração das relações de trabalho no Brasil. Apresentada como uma medida de modernização, a reforma prometia flexibilizar os vínculos entre empregador e empregado, reduzir a taxa de desemprego e combater o trabalho informal. No entanto, como demonstram Passos e Lupatini (2020), os efeitos concretos da reforma revelam uma realidade distinta: o desemprego aumentou, o

trabalho informal se expandiu e o acesso à Justiça do Trabalho foi significativamente restringido.

Na visão dos autores a reforma não apenas falhou em seus objetivos declarados, como também aprofundou a precarização das condições laborais. A prevalência do negociado sobre o legislado, a imposição de honorários advocatícios e o enfraquecimento dos sindicatos são alguns dos mecanismos que contribuíram para a supressão de direitos sociais historicamente conquistados (PASSOS e LUPATINI, 2020). Verifica-se que “o diálogo entre o conceito de flexibilização e a Lei n. 13.467/2017 evidenciou que o legislador da reforma se aproximou mais da ideia de desregulamentação, ao afastar, em diversos momentos, a participação sindical” (SCARPA, 2023, p. 383).

As políticas propostas para essas novas formas de trabalho transmitem ao trabalhador a falsa percepção de que conquistou poder de escolha e certa liberdade para decidir em qual modelo ou categoria deseja atuar. No entanto, longe dessa idealização, o que se verifica é a inserção em um contexto marcado pela degradação das condições laborais, com perda progressiva de direitos e segurança.

Nas palavras de Antunes (2010, p. 634),

Querem, de todo modo, fazer proliferar as distintas formas de “trabalho voluntário”, terceirizado, subcontratado, de fato *trabalho precarizado*. Outra manifestação desse processo de exploração do trabalho é o chamado “empreendedorismo”, que frequentemente se configura como forma oculta de trabalho assalariado e instável.

A classe trabalhadora hoje é composta pela totalidade dos trabalhadores assalariados, em todas as suas formas de inserção no mundo do trabalho, incluindo os subempregados, os informais e até os desempregados, que vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário (ANTUNES, 2018).

O Direito do Trabalho é composto por normas, princípios e institutos aplicáveis às relações de trabalho e a situações a elas equiparáveis, voltados à proteção do trabalhador e à regulação das relações laborais por meio de medidas de caráter protetivo. Contradicoratoriamente, na prática, a Reforma Trabalhista teve por escopo esvaziar o sentido da existência da Justiça do Trabalho, uma vez que a CLT foi concebida para resguardar o polo mais vulnerável da relação laboral, enquanto a Reforma passou a tratar as partes como se estivessem em igualdade de condições. O conceito de autonomia da vontade, aplicado às partes da relação de trabalho, foi ampliado, relativizando — e, em alguns casos, suprimindo — princípios protecionistas que até

então norteavam o Direito do Trabalho, como os da irrenunciabilidade e da indisponibilidade de direitos (MASTRODI e CORSI, 2018). Por conseguinte, o neoliberalismo dos dias atuais fortalece o capitalismo cresce significativamente, enquanto princípios de proteção ao trabalhador são transgredidos, consolidando a precarização das relações de trabalho, que se consubstancia por intermédio da flexibilização e desregulamentação dos direitos dos trabalhadores (CARDOSO, 2017).

Dentre os princípios basilares do Direito do Trabalho, destacam-se os princípios da proteção e da primazia da realidade. O primeiro refere-se à tutela conferida ao empregado pela lei, visando garantir-lhe condições mais favoráveis. Conforme Resende (2023, p. 23), “consiste na utilização da norma e da condição mais favoráveis ao trabalhador, de forma a tentar compensar juridicamente a condição de hipossuficiência do empregado”. Nesse sentido, Martins (2024, p. 78) ressalta que “o princípio protetor pode ser uma forma de justificar desigualdades, de pessoas que estão em situações diferentes”.

No segundo princípio, por sua vez, “prima-se pelo que realmente aconteceu no mundo dos fatos em detrimento daquilo que restou formalizado no mundo do direito, sempre que não haja coincidência entre estes dois elementos” (RESENDE, 2023, p. 23). Trata-se, conforme o autor, do triunfo da verdade real sobre a verdade formal.

Segundo Resende (2023), a Reforma Trabalhista de 2017 mitigou substancialmente, ao menos num primeiro momento, diversos princípios do Direito do Trabalho.

O próprio princípio da proteção, fundamento para a existência do direito do trabalho como ramo autônomo do direito, foi abalado pela divisão dos trabalhadores empregados entre hipossuficientes e hipersuficientes, segregação esta baseada principalmente no padrão remuneratório do trabalhador. Para o legislador reformador, empregado que ganha mais de duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social – RGPS não merece proteção especial, podendo ter seus créditos transacionados por arbitragem individual e, pior, desde que também seja “portador de diploma de nível superior”, podendo pactuar “livremente” as cláusulas contratuais no que diz respeito às hipóteses do art. 611-A da CLT (RESENDE, 2023, p. 33).

Ao confrontarmos o texto legal trabalhista com a realidade vivida pelos trabalhadores na atual conjuntura do país, sobretudo diante do advento das novas formas de trabalho introduzidas pela Reforma Trabalhista, constata-se uma profunda discrepancia entre a proteção formal prevista na legislação e as condições efetivamente experimentadas no cotidiano laboral. Tal descompasso revela que, embora o arcabouço jurídico estabeleça garantias e direitos, a

prática muitas vezes esvazia sua aplicação, resultando em relações de trabalho mais precárias e em maior vulnerabilidade social.

Ao tentarmos compreender razões para o surgimento dessas mudanças que relativizam os direitos trabalhistas, é preciso considerar tanto o alinhamento do Brasil às tendências globais de flexibilização e desregulamentação das relações de trabalho, quanto as forças políticas no Congresso, onde pautas de flexibilização foram impulsionadas por setores empresariais.

Na visão de Antunes (2018), essa tendência está ligada ao fato de que nas últimas décadas o capitalismo mundial passou a operar sob a lógica da acumulação flexível, rompendo com o modelo fordista e promovendo a flexibilização e a precarização do trabalho. Esse processo, impulsionado pela financeirização e pela mundialização da economia, colocou o capital financeiro no comando das demais esferas produtivas, subordinando-as e influenciando diretamente suas práticas. Nesse contexto, o Estado passou a atuar como gestor dos interesses da burguesia financeira, promovendo a desregulamentação dos mercados, especialmente o financeiro e o trabalhista.

Trata-se de uma hegemonia da “lógica financeira” que, para além de sua dimensão econômica, atinge todos os âmbitos da vida social, dando um novo conteúdo aos modos de trabalho e de vida, sustentados na volatilidade, na efemeridade e na descartabilidade sem limites. É a lógica do curto prazo, que incentiva a “permanente inovação” no campo da tecnologia, dos novos produtos financeiros e da força de trabalho, tornando obsoletos e descartáveis os homens e mulheres que trabalham. São tempos de desemprego estrutural, de trabalhadores e trabalhadoras empregáveis no curto prazo, por meio das (novas e) precárias formas de contrato, em que terceirização, informalidade, precarização, materialidade e imaterialidade são mecanismos vitais, tanto para a preservação quanto para a ampliação da sua lógica (ANTUNES, 2018, p.173).

Nesta nova ordem hegemônica neoliberal já não existe o compromisso de melhorar as condições sociais das pessoas despossuídas ou de incluí-las na sociedade de consumo e nem de proporcionar ajudas estatais em áreas básicas como segurança social, saúde e educação. A máquina estatal é completamente direcionada ao atendimento dos interesses do poder econômico, especialmente dos bancos e das grandes corporações multinacionais dos países ricos para defender seus próprios interesses em detrimento do povo. A política neoliberal é sempre cínica e austericida, de modo a pregar benefícios máximos para o capital e nada ou quase nada para o povo (D’Ambroso, 2025).

Nesse contexto, os modos de ser da precarização evidenciam a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, dentro ou fora do espaço produtivo das empresas — seja em atividades mais instáveis,

seja nas temporárias, ou mesmo na situação de desemprego. De forma crescente, a busca da “racionalidade instrumental” do capital vem impulsionando as empresas à flexibilização das relações de trabalho, da jornada e da remuneração, assim introduzindo novas relações e formas de trabalho que frequentemente assumem caráter informal (ANTUNES, 2018).

D’Ambroso (2025) explica como se estruturam as bases que originam, impactam e modificam o modo de organização da atividade, a partir dos conceitos de necropolítica, necrodireito e necrojustiça, conforme a concepção de Mbembe (2018), Hernández (2017) e Wacquant (2011). A necropolítica laboral representa a escolha sistemática de quem pode viver com dignidade e quem será descartado pelo sistema, revelando uma guerra contra a classe trabalhadora que extermina não apenas direitos, mas também vidas.

O necrodireito, por sua vez, segundo o autor, é o uso do aparato jurídico para legitimar essa exclusão, impondo obstáculos ao acesso à justiça e promovendo reformas que retiram direitos sociais sob o discurso de eficiência econômica. Já a necrojustiça é a atuação do sistema judiciário que, ao invés de proteger, reproduz a lógica da necropolítica e do necrodireito, naturalizando a exclusão e a morte social dos trabalhadores. Esses três conceitos revelam como o neoliberalismo, aliado à ideologia do Consenso do Vale do Silício, estrutura uma nova forma de dominação que transforma o trabalho em mercadoria descartável e os direitos humanos em obstáculos à acumulação de capital.

Na visão de D’Ambroso (2025),

[...]As necropolíticas geram leis produtoras do necrodireito (que, não obstante, pode gerar-se independentemente das necropolíticas), a AED e as necropolíticas gerarão a necrojustiça (e que também pode originar-se de forma independente do necrodireito e das necropolíticas) – ou seja, uma forma peculiar de interpretar e aplicar o Direito sob as leis de mercado, prestigiando a racionalidade de mercado e a maximização da riqueza e do lucro como resultado, contemporizando as eleições do capital sobre o direito de vida e morte no sistema, em uma lógica de competência, promovendo o darwinismo social (o predomínio do mais forte). A única coisa que importa são as consequências econômicas enquanto o capital reste satisfeito (D’AMBROSO, 2025, p. 35).

O resultado prático dessa conjuntura é a consolidação de um sistema jurídico que contemporiza as escolhas do capital sobre o direito à vida, transformando o Direito em ferramenta de exclusão e aprofundando as desigualdades sociais e dissimulando tais processos como se fossem fenômenos naturais. Assim, nas palavras de D’Ambroso (2025, p. 38) “ao mesmo tempo que o sistema provoca uma alta concentração de riqueza em poucos, distribui a desigualdade social com mais repressão e castigo ao povo”.

Para superar essa conjuntura deslaboralizadora, o autor propõe: 1) a formação crítica e transdisciplinar de magistrados e membros do Ministério Público, para reduzir a influência de ideologias jurídicas liberais e neoliberais, aproximando o Direito de saberes como história, sociologia, filosofia e economia; 2) a democratização do Judiciário e do Ministério Público, por meio de participação popular, consultas públicas, eleições diretas e orçamento participativo, de modo a resgatar a centralidade do trabalho humano, revogar reformas neoliberais e reconstruir o sindicalismo; 3) a construção de uma economia e tecnologia a serviço das pessoas, e não o contrário, em um mundo justo, solidário e igualitário, fundamentado nos Direitos Humanos.

A trajetória histórica do Direito do Trabalho no Brasil evidencia o papel central do Estado como mediador das relações entre capital e trabalho, desde a criação da CLT até a consolidação dos direitos sociais na Constituição de 1988. Contudo, o advento da Reforma Trabalhista de 2017 e a difusão das novas formas de ocupação revelam um deslocamento desse papel para a legitimação de práticas flexibilizadoras e desregulamentadoras, frequentemente justificadas pela lógica de eficiência econômica.

Esse movimento, como apontam Antunes (2018) e D'Ambroso (2025), insere-se no contexto mais amplo da hegemonia neoliberal e da acumulação flexível, que transforma o trabalho em mercadoria descartável e fragiliza os mecanismos de proteção social. A emergência das novas modalidades contratuais, sob o discurso de liberdade e modernização, tem representado, na prática, a intensificação da precarização e a erosão dos princípios protetivos que estruturaram o Direito do Trabalho, em especial o da proteção e o da primazia da realidade.

Assim, constata-se que a manutenção da dignidade do trabalhador exige não apenas a revisão crítica das reformas recentes, mas também a reafirmação do papel do Estado como garantidor de justiça social, capaz de reverter a lógica de necropolítica laboral e recolocar o ser humano no centro da ordem econômica e jurídica.

3. TERCEIRIZAÇÃO E REFORMA TRABALHISTA: IMPACTOS LEGISLATIVOS

A Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017 (Lei da Terceirização), e a Lei n. 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) conferiram nova redação e acrescentaram dispositivos à Lei n. 6.019/74 (Lei do Trabalho Temporário), que passou a tratar não só do trabalho temporário, mas também da terceirização, dentre as novidades estando a possibilidade de terceirização das atividades-fim. Tais alterações vão de encontro à sistemática anteriormente vigente de proteção do trabalhador, especialmente em razão da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que vedava essa prática.

A partir de tais mudanças, considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução (art. 4º-A da Lei n. 6.019/74). De modo que, a empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para a realização desses serviços. Similarmente, não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. Além disso, não se fala mais em serviços determinados e específicos, como era a redação do art. 4º-A decorrente da Lei n. 13.429. Semelhantemente, a empresa prestadora de serviços a terceiros não poderá ser pessoa física, mas necessariamente pessoa jurídica de direito privado, além disso, a empresa prestadora não pode prestar serviços genéricos, mas específicos (MARTINS, 2025).

A terceirização da mão de obra, adotada atualmente por grandes empresários para maximizar lucros, consiste na contratação de empresas prestadoras de serviços para executar atividades antes desempenhadas por empregados diretos. Conforme Mastrodi e Corsi (2018), trata-se de um contrato entre pessoas jurídicas, em que os trabalhadores da prestadora atuam em benefício da tomadora, geralmente em seu próprio estabelecimento. Essa prática reduz custos ao transferir parte da cadeia produtiva, mas promove a precarização das relações de trabalho, com salários inferiores aos pagos aos empregados da tomadora.

Com a Lei da Terceirização e a Reforma Trabalhista, a terceirização foi ampliada, passando a ser permitida em qualquer atividade da empresa, inclusive a atividade-fim. Essa mudança gerou impactos expressivos no mundo do trabalho e passou a ser alvo de debates na sociedade, dividida entre os que enxergam avanços na flexibilização e os que apontam o aprofundamento da precarização laboral.

Percebe-se, portanto, que, sob a ótica do movimento de flexibilização das normas trabalhistas no contexto nacional, a terceirização é inserida como um outro instrumento, legitimado pelo Estado, que contribui negativamente para a consolidação desse paradigma.

3.1 - EVOLUÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: DO HISTÓRICO ÀS MUDANÇAS LEGAIS RECENTES

A terceirização no Brasil teve início nos anos 1950, impulsionada pelo crescimento da indústria, especialmente a automobilística, que demandava serviços especializados fornecidos por empresas interpostas. Esse modelo se consolidou com a formação de complexos industriais ao redor de montadoras multinacionais (REIS, 2019).

No entanto, não existia na área trabalhista nenhuma norma jurídica que regulamentasse de forma ampla a questão da terceirização até a década de 1970, quando passou a se difundir no Brasil e, consequentemente, a preocupar a Justiça. Inicialmente acreditava-se que não haveria prejuízo ao trabalhador, mas a prática revelou fraudes, com empresas terceirizadas sem capacidade financeira (“laranjas”), resultando no problema do empregado que “ganha, mas não leva”. Diante disso, a Justiça do Trabalho, por meio do TST, levou adiante a construção de um modelo de responsabilização do tomador dos serviços, o qual passou a atuar como garantidor (responsável subsidiário, tecnicamente falando) dos créditos dos empregados de seus prestadores de serviço. Depois de muitas idas e vindas sobre o tema, foi publicada, em 1994, a Súmula 331 do TST, a qual se manteve como a grande referência sobre terceirização no Brasil até o início de 2017. Posteriormente, a Lei nº 13.429/2017 e a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) passaram a regulamentar a terceirização na Lei nº 6.019/1974. Em 2018, o STF decidiu, na ADPF 324 e no RE 958.252, ser lícita a terceirização em qualquer atividade, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (RESENDE, 2023).

A nova redação dada ao artigo 4º-A, da Lei nº 6.019/74 (alterado pela Reforma Trabalhista, Lei 13.467/17), assim define a terceirização:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (BRASIL, 2017)

O referido artigo traz dois parágrafos, anteriormente introduzidos pela Lei nº 13.429, de 2017, que estabelece que a empresa prestadora de serviços é a responsável pela contratação, remuneração e direção do trabalho de seus empregados, podendo inclusive subcontratar outras

empresas para a execução das atividades. Além disso, expressa que não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores terceirizados e a empresa contratante, qualquer que seja o ramo de atuação. Ou seja, o trabalhador terceirizado não possui os mesmos direitos e benefícios dos empregados diretos da tomadora, o que fragiliza sua posição e reforça a lógica de precarização, já que a empresa principal se beneficia do trabalho sem assumir plenamente as responsabilidades da relação empregatícia.

Além da consolidação do entendimento de que a terceirização pode alcançar o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim, a Lei nº. 13.429/17 alterou a Lei nº 6.019/1974, trazendo outras importantes mudanças como: a ampliação do prazo máximo do contrato, que passou de três meses para até 180 dias, consecutivos ou não, com possibilidade de prorrogação por mais 90 dias quando mantidas as condições que motivaram a contratação; introduziu a chamada quarentena, na qual determina que o trabalhador só poderá ser novamente contratado pela mesma tomadora após 90 dias do término do contrato anterior; consolidou a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas referentes ao período de prestação de serviços, sem prejuízo da responsabilidade solidária já prevista em relação às verbas previdenciárias. Sobre a terceirização especificamente, a lei sistematizou conceitos como o de empresa prestadora de serviços e contratante, reafirmando a responsabilidade subsidiária da tomadora, mas sem promover alterações substanciais no regime jurídico já consolidado pela jurisprudência, especialmente pela Súmula 331 do TST (DELGADO, 2017).

O cenário é que a terceirização se expandiu de forma sistemática, em um contexto de reformas neoliberais e globalização econômica. Esse crescimento refletiu uma mudança estrutural na organização do trabalho, marcada pela descentralização e externalização de atividades empresariais (REIS, 2019).

Embora tais mudanças tenham sido celebradas por setores empresariais como instrumentos de competitividade e redução de custos, geraram retrocessos significativos para os trabalhadores, que passaram a enfrentar vínculos mais frágeis, remuneração reduzida e perda de garantias antes consolidadas.

Essa autorização para a terceirização irrestrita, na qual toda e qualquer atividade pode ser objeto de terceirização, abriu precedentes danosos aos direitos dos trabalhadores, de modo que muitos passaram a ser colocados à margem da proteção social e jurídica assegurada pela legislação trabalhista. O que se observa, por vezes, é que, inicialmente, nem mesmo tais

trabalhadores têm consciência do quanto foram afetados pelas mudanças legitimadas pelo Estado.

No que tange a supracitada relação de desequilíbrio, em que o Estado atua movido por interesses capitalistas em detrimento da proteção dos direitos do trabalhador, este se encontra em posição de hipossuficiência, conforme explicam Silva e Campos (2021, p. 18):

Em muitos casos, por causa do baixo grau de instrução encontrado entre esses trabalhadores, eles nem sabem em que sistema estão inseridos, bem como as tragédias para lutar contra ou, até mesmo, quais os direitos que possuem. Alguns chegam até a afirmar que ter um emprego com carteira assinada é melhor que os “bicos” feitos por eles.

Entende-se por terceirização do trabalho o processo pelo qual uma empresa contrata outra instituição para a execução de determinada atividade. Essa prática difundiu-se amplamente no mundo, impulsionada sobretudo pela busca por maior qualidade e redução de custos nos processos produtivos e na prestação de serviços. Antes da reforma trabalhista, a terceirização gerava controvérsias e um elevado número de ações judiciais, sendo regulada principalmente pela Súmula 331 do TST, que permitia a terceirização apenas de atividades-meio, como limpeza, segurança e serviços especializados, desde que não houvesse subordinação direta entre o trabalhador e a empresa tomadora. Já as atividades-fim, como a produção em uma fábrica, não podiam ser terceirizadas (PIPEK; DUTRA; MAGNO, 2017).

De acordo com Reis (2019), os defensores da terceirização irrestrita, asseveraram que essa espécie de contratação fomenta a formação de empresas especializadas em determinados serviços e o consequente aumento da produtividade/competitividade, possibilitando que o empregador dispense maiores esforços na melhora do foco principal do seu negócio, além de provocar o aumento dos postos de emprego. Corroborando esse pensamento, Martins (2025) explica que, para os empresários, o objetivo da terceirização não se limita à redução de custos, mas também envolve a busca por agilidade, flexibilidade e competitividade, de modo a garantir maior inserção no mercado. Trata-se de um mecanismo que possibilita a transformação dos custos fixos em variáveis, favorecendo o melhor aproveitamento do processo produtivo e viabilizando investimentos em tecnologia e no desenvolvimento de novos produtos.

Nas palavras do autor,

Não me parece que a Lei n. 13.429/2017 é ruim. Ela traz os aspectos principais que precisavam ser estabelecidos, como capital mínimo, responsabilidade subsidiária, mesma remuneração da empresa tomadora do trabalho temporário etc. Pode ser aperfeiçoada pelo outro projeto que está para ser votado no Senado. Pode trazer maior segurança jurídica, pois é a lei que estabeleceu regras sobre terceirização e não a jurisprudência. É uma regra objetiva (MARTINS, 2025, p. 217).

Oportuno mencionar que a terceirização lícita é aquela que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego. Enquanto a terceirização ilegal é aquela que se refere à locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos aos trabalhadores. Para que a terceirização seja válida, não podem existir elementos típicos de relação de emprego, especialmente a subordinação. O terceirizado deve atuar com autonomia e independência, inclusive em relação aos seus próprios empregados, sem estar sujeito à hierarquia, ao controle de horários ou à direção do terceirizante, salvo quanto a instruções técnicas sobre a execução do serviço. Caso contrário, poder-se-á configurar vínculo empregatício (MARTINS, 2025).

No entanto, enquanto as novas regras mostraram-se proveitosa para alguns, que viam nessas a possibilidade de lucrar mais, utilizando mão de obra barata e sem o ônus dos encargos trabalhistas, para outros, representaram um retrocesso para os trabalhadores, que passaram a enfrentar vínculos mais frágeis, remuneração reduzida e perda de garantias básicas as garantia mínimas de segurança laboral e dignidade humana.

Observando a perspectiva do trabalhador mais fragilizado por essa nova modalidade de contratação, Rodrigues (2017, p. 44) entende que a

(...) terceirização consiste numa técnica extremamente danosa ao trabalhador, seja essa lesão de caráter psíquico, por meio da discriminação diariamente vivenciada no ambiente de trabalho, seja física, pois inquestionáveis os dados que apontam para a falta de segurança do trabalho terceirizado, seja, inclusive, no que tange a sua subsistência e sua dignidade enquanto pessoa humana, em face dos menores salários, piores condições de trabalho e jornadas mais duradoras. É, na prática, a distinção entre empregadores de primeira e segunda classe, que importa em violação à Constituição Federal.

Para o autor, a terceirização irrestrita viola a Constituição Federal, uma vez que pressupõe a desvalorização do trabalho humano, conferindo-lhe qualidade de mercadoria em oposição ao valor social que a Lei Suprema o garante. Neste sentido, segundo Antunes e Praun (2015, p. 421), “evidencia-se, através das mais distintas modalidades da terceirização, novas condições de trabalho que definem trabalhadores de “primeira” e “segunda” categorias, que revela a distinção ou a condição de inferioridade e desigualdade”. Para os referidos autores, as diferenças intensificam-se sobretudo nas jornadas mais prolongadas, nos ritmos e intensidade do trabalho, nos níveis mais altos de rotatividade (*turn over*), nos salários reduzidos, nas condições de insegurança, insalubridade, entre tantas outras.

Ocorre que de fato, esse modelo vem sendo reformado ao longo das últimas três décadas, em um processo contínuo de flexibilização e perda de racionalidade e coerência interna do ordenamento jurídico trabalhista, que deixa de ser capaz de garantir direitos mínimos trabalhistas e servir de horizonte de inclusão social pelo trabalho digno (DRUCK e OLIVEIRA, 2020).

Neste sentido, Giovanni Alves (2017) expõe, por meio de uma série de enumerações lógicas, os possíveis impactos da terceirização nas relações trabalhistas brasileiras, sobretudo após a aprovação do Projeto de Lei 4.302/1998 e da Lei nº 13.429/2017. Entre as consequências destacadas pelo autor, podem ser mencionadas: o aumento da informalidade, decorrente da heterogeneidade contratual em busca de competitividade; a redução salarial, uma vez que trabalhadores terceirizados recebem, em média, 27,1% menos que os efetivos; a ampliação da jornada de trabalho, com terceirizados cumprindo, em média, três horas semanais a mais; o aumento da rotatividade, mais expressivo entre terceirizados; o crescimento do setor de serviços, tendo em vista que muitas empresas prestadoras de serviço atuam nesse segmento; a maior prevalência da terceirização em empresas com mais de 100 empregados; a elevação dos níveis de escolaridade entre trabalhadores terceirizados; a intensificação da insatisfação laboral, resultante da corrosão do vínculo empregatício e da diluição das relações entre trabalhador e ofício; o aumento de acidentes de trabalho, especialmente nos setores de energia elétrica, petróleo e construção civil; o crescimento do trabalho em condições análogas à escravidão; e a intensificação da espoliação de direitos e benefícios trabalhistas, bem como da corrupção.

A partir do exposto, é possível vislumbrar que tanto a Reforma Trabalhista quanto a Lei da Terceirização nos levam à reflexão acerca dos impactos causados à classe trabalhadora, uma vez que homens e mulheres, ao se sujeitarem à precariedade salarial, passam a trabalhar por mais tempo e em condições mais adversas, legitimando a profunda degradação e precarização vivenciada pelos trabalhadores (SILVA e CAMPOS, 2021, p. 11).

Antunes (2018), evidencia as principais consequências da reestruturação produtiva nas últimas décadas com o avanço da terceirização:

Com salários menores, jornadas de trabalho prolongadas, vicissitudes cotidianas que decorrem da burla da legislação social protetora do trabalho, a terceirização assume cada vez mais relevo, tanto no processo de corrosão do trabalho e de seus direitos como no incremento e na expansão de novas formas de trabalho produtivo geradoras de valor (ANTUNES, 2018, p. 37).

Na perspectiva de Oliveira e Druck, a terceirização insere-se em uma conjuntura em que as empresas buscam garantir seus altos lucros, exigindo dos trabalhadores a maximização

do tempo e altas taxas de produtividade, com a redução dos custos do trabalho e a “volatilidade” nas formas ocupacionais e de contratação. Segundo elas,

a terceirização é uma estratégia de controle e disciplinamento dos trabalhadores por parte do capital, que os divide, os fragmenta, tornando-os mais heterogêneos, facilitando assim as condições para impor uma maior exploração, através da redução de riscos e custos, por meio da diminuição da remuneração do trabalho, da intensificação das jornadas de trabalho, do aumento dos mecanismos de controle e subordinação direta dos trabalhadores, da negociação privada das condições de trabalho e da redução dos direitos e benefícios conquistados pelos trabalhadores. Juridicamente, se manifesta como uma tática empresarial de exploração do trabalho assalariado e fragmentação da classe operária através da interposição de terceiros na relação de emprego (assalariamento) visando o seu ocultamento, que se vale de novas e velhas formas contratuais atípicas de trabalho, que resulta na erosão do contrato individual de emprego como paradigma de proteção social do trabalho, e afasta a relação de trabalho assalariada da regulamentação pública construída no pós-guerra sob as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OLIVEIRA; DRUCK, 2021, p. 03-04).

Como visto, o discurso da necessidade de redução dos custos é colocado como um ponto central do modelo da terceirização. Segundo Reis (2019), esse argumento parte da premissa de que, tendo a empresa de prestação de serviços, assim como a tomadora dos serviços, finalidade lucrativa, a única forma viável, do ponto de vista econômico, de se manter a margem de lucro de ambas as empresas (prestadora e tomadora de serviço) é com a redução dos direitos dos trabalhadores e menores gastos com treinamento e equipamento de proteção ao trabalho. Nesse processo, o elemento humano, bem como sua dignidade e sociabilidade, é totalmente excluído da construção dessas diretrizes, sendo o trabalhador reduzido a mero fator de custo dentro da lógica de acumulação de capital.

Considerava-se que, por meio desse processo, poderia-se alcançar a chamada qualidade total dentro da empresa, na medida em que, além da redução dos gastos, “também se reduziriam os encargos trabalhistas e previdenciários para empresa, prejudicando o elo mais fraco da relação de emprego, o empregado, no qual deveria ser protegido em razão de sua hipossuficiência fática” (SILVA, 2023, p. 09).

Desse modo, na perspectiva adotada, a terceirização não deve ser entendida apenas como uma alternativa empresarial de gestão, mas como uma expressão concreta da reestruturação produtiva, que intensifica a exploração da força de trabalho, enfraquece direitos historicamente conquistados e aprofunda a fragmentação da classe trabalhadora. Pois, todos os preceitos considerados giram em torno do capital, e a vida humana tornou-se objeto de negociação, sendo colocada em um patamar inferior aos acréscimos econômicos e à produção

de riqueza, ou seja, o bem-estar, a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores são subordinados à lógica do lucro e à maximização da eficiência empresarial.

Nas palavras de Silva e Campos (2021),

A terceirização, ao criar uma relação de trabalho onde o objeto do negócio entre duas empresas é a força braçal de vários indivíduos, acaba por retirar do trabalhador não apenas a proteção jurídica, mas a possibilidade de melhoria de sua condição social, reduzindo os direitos fundamentais básicos trazidos no art. 7º da constituição federal de 1988 (SILVA e CAMPOS, 2021, p. 08).

É notório que a situação supracitada foi agravada com o advento da Reforma Trabalhista, ao possibilitar que essa modalidade de contratação alcance as atividades fins das empresas. Neste sentido, Porto (2017), explica que os dispositivos inseridos na nova lei, a possibilidade de que sejam conferidos ao trabalhador terceirizado remuneração e benefícios inferiores àqueles assegurados aos empregados do tomador de serviços, por exemplo, violam frontalmente os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil. Segundo ele,

O mero fato de o vínculo empregatício não ser estabelecido formalmente com o tomador de serviços, e sim com a empresa contratada, não justifica a disparidade de tratamento, pois a razão de ser das tutelas trabalhistas reside não nesse elemento, mas sim na hipossuficiência do obreiro, a qual se faz presente tanto no caso dos empregados da tomadora, quanto no caso dos trabalhadores terceirizados. Desse modo, a diferença de tratamento, sem uma razão suficiente para justificá-la, consiste em verdadeiro arbítrio, com consequente violação ao princípio da isonomia. Esse princípio - que é assegurado pelos tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Brasil - deve necessariamente ser respeitado pelo legislador (PORTO, 2017, p.161).

A terceirização caracteriza-se e enquadra-se na modalidade de precarização do trabalho, sobretudo com a inserção das novas regras legais brasileiras a partir de 2017. As projeções baseadas em estudos sobre a terceirização indicam que esse processo tende a aprofundar a precarização das relações de trabalho no Brasil, com efeitos como o aumento da informalidade, da rotatividade e da jornada laboral, bem como a queda da massa salarial dos trabalhadores formalizados. Além disso, observa-se um agravamento nos indicadores de saúde do trabalhador, aumento da insatisfação profissional, fragilização da identidade laboral e sindical, e intensificação das desigualdades sociais e econômicas, sobretudo entre os segmentos mais vulneráveis da classe trabalhadora (ALVES, 2007).

Neste mesmo sentido, a pesquisadora Marilane Teixeira (2019) aponta que a Reforma Trabalhista acentuou as desigualdades no mercado de trabalho, sobretudo para as mulheres e trabalhadores em condições mais vulneráveis. Para a autora, houve um aumento da

informalidade, da rotatividade e da insegurança jurídica, além de uma tendência de desproteção crescente dos vínculos laborais. As medidas, segundo ela, não geraram os empregos prometidos, mas sim novas formas de precarização, com maior incidência entre os trabalhadores de menor renda, negros, jovens e mulheres, evidenciando um processo de exclusão social e aprofundamento das desigualdades estruturais.

As mudanças nas leis são compreensíveis quando fundamentadas na necessidade de adequação às transformações sociais, políticas e econômicas. No entanto, o Estado deve ser capaz de garantir a segurança dos trabalhadores, sem jamais retirar conquistas já consolidadas. Em outras palavras, não deve haver brechas que configurem retrocessos sociais ou o desfazimento dos direitos básicos do trabalhador.

Assim, observa-se que a terceirização, associada às inovações da Reforma Trabalhista e à difusão de novas formas ocupacionais, como o trabalho por aplicativo e a pejotização, constitui um dos pilares do atual processo de precarização do trabalho no Brasil. Trata-se de um modelo que transfere os riscos econômicos para o trabalhador, flexibiliza direitos e fragiliza os laços coletivos de proteção, comprometendo os fundamentos do trabalho digno e da cidadania social.

3.2 - REFORMA TRABALHISTA: PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA CLT

Desde sua criação, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, representou um marco na regulamentação das relações de trabalho no Brasil, principalmente “porque não apenas reuniu as Leis, também melhorou, articulou, organizou e completou esse conteúdo” (REIS, 2018, p. 30).

No decorrer desses 82 anos desde a criação da CLT, algumas alterações foram demandadas para atender e acompanhar as mudanças inerentes ao contexto socioeconômico, sobretudo para adequar-se e abranger os novos formatos de trabalho.

Destarte, a mais recente alteração se deu por meio da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, a qual tinha por objetivo proposto flexibilizar as relações de trabalho, estimular a geração de empregos e modernizar a CLT, frente a um contexto de crise econômica, aumento índice de desemprego, imposição por competitividade e redução de custos. Na perspectiva de Neto e Souza (2018), a flexibilização dos direitos proveniente da reforma trabalhista muito tem a colaborar com a retomada do crescimento do Brasil, trazendo a

expectativa da criação de novos postos de trabalho e a consequente redução dos índices de desemprego, a exemplo do ocorrido em outros países que caminharam nessa direção.

A reforma alterou diversos pontos da CLT, como a jornada de trabalho, férias, compensação de horas, pagamentos de horas extras e salários. Além disso, incluiu duas novas modalidades de trabalho, como o trabalho remoto (Home Office) e o trabalho intermitente, as quais permitem que a empresa contrate o colaborador para realizar trabalhos esporádicos, de acordo com a sua demanda (SILVA e CAMPOS, 2021).

No que se refere às mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista de 2017, Reis (2018, p. 50-55) apresenta as principais alterações a partir da concepção de Martins (2017), sendo possível inferir, a partir da exposição elaborada por este autor, que tais mudanças, embora poucas, produzem repercussões significativas na vida do trabalhador.

Na contribuição sindical, por exemplo, a mudança permitiu que tanto para empregados quanto de empregadores, não houvesse mais a obrigatoriedade do desconto e recolhimento anual, tornando o pagamento opcional e condicionado à autorização expressa. No entanto, tal medida reduziu a arrecadação das entidades sindicais e enfraqueceu sua capacidade de atuação coletiva, acirrando o debate sobre o enfraquecimento da representação dos trabalhadores.

No tocante às férias, passou a ser possível dividi-las em até três períodos, flexibilizando sua concessão. Revogou-se também a restrição anterior que impedia menores de 18 e maiores de 50 anos de fracionarem férias. Além disso, houve alteração no início do período de descanso, que agora não pode ocorrer nos dois dias que antecedem feriado ou repouso semanal, em vez de apenas um dia.

No que tange às horas extras, a CLT apenas adequou sua redação ao que já estava previsto constitucionalmente, garantindo o acréscimo mínimo de 50% sobre a hora normal. Já o intervalo intrajornada sofreu importante mudança: passou a ser possível reduzi-lo para 30 minutos, desde que haja acordo entre empregado e empregador. Ademais, em caso de supressão parcial, o pagamento da indenização será apenas sobre o tempo reduzido, com acréscimo de 50%, e não mais sobre a hora cheia.

O trabalho em tempo parcial, por sua vez, foi ampliado, permitindo jornadas de até 30 horas semanais, sem possibilidade de horas extras, ou até 26 horas, com até seis horas

suplementares. Além disso, as férias passaram a ser integrais, permitindo a conversão de até $\frac{1}{3}$ em abono pecuniário.

Destaca-se também a criação do trabalho intermitente, inexistente na CLT antes da reforma. Esse modelo permite que o trabalhador seja convocado de forma descontínua, com pagamento proporcional ao período efetivamente trabalhado. Ponto amplamente criticado, uma vez que potencializa a precarização do vínculo laboral.

O teletrabalho foi regulamentado, estabelecendo a necessidade de previsão contratual e definindo responsabilidades quanto à infraestrutura. O entendimento é que a presença do trabalhador nas dependências da empresa não descaracteriza a modalidade. Quanto às ações trabalhistas, a parte perdedora passou a responder pelo pagamento de custas e honorários advocatícios de sucumbência, mesmo que seja beneficiária da justiça gratuita, neste caso a exigibilidade do crédito fica suspensa por até dois anos. Aspecto que fez reduzir drasticamente o número de ajuizamentos de ações, frente ao risco econômico assumido pelo trabalhador.

Outro ponto de destaque é a possibilidade de a rescisão por acordo, que oportuniza a extinção contratual por meio de consenso entre empregado e empregador, com pagamento de metade do aviso prévio e da multa do FGTS, além do saque de até 80% do saldo. Essa iniciativa teve como objetivo evitar a realização de acordos ilegais, já praticados.

E ainda, a reforma também extinguiu a obrigatoriedade da homologação sindical da rescisão contratual, sob o argumento de “simplificar o processo”, no entanto, eliminou a instância fiscalizadora que propiciava o equilíbrio entre as partes e protegia o trabalhador contra possíveis abusos.

Por conseguinte, o banco de horas ganhou maior flexibilidade, de modo que pode ser pactuado por acordo individual escrito, com prazo máximo de seis meses, ou até mesmo de forma tácita, desde que a compensação ocorra dentro do mesmo mês. Corrobando com o novo aspecto de autonomia da negociação direta entre as partes.

Por fim, com relação a flexibilização da jornada, na abrangida no quadro de Martins (2025) mais incluso na presente análise, diz respeito ao artigo 59-A da CLT, que regulamenta a chamada jornada flexibilizada, conhecida popularmente como regime 12x36, na qual o trabalhador realiza 12 horas de trabalho consecutivas seguidas por 36 horas de descanso ininterrupto. Essa jornada pode ser adotada por meio de acordo individual escrito, convenção

coletiva ou acordo coletivo de trabalho, desde que respeitados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação. O artigo representa uma exceção ao limite geral de horas diárias previsto no art. 59 da CLT, que trata das horas extras e da jornada máxima de trabalho.

Pipek, Dutra e Magano (2017), citam como exemplo desse novo entendimento da prevalência do negociado sobre o legislado, é que a Reforma Trabalhista passou a permitir que empregados com remuneração superior a duas vezes o teto do INSS (cerca de R\$11 mil) e com ensino superior completo (presumindo-se que não são, necessariamente, a parte mais fraca da relação de emprego) negoçiem diretamente com o empregador as condições de trabalho, ainda que em desacordo com a lei ou acordos sindicais. Contudo, direitos de ordem pública, como 13º salário e FGTS, permanecem inegociáveis.

Assim, observa-se maior autonomia contratual para essa categoria, enquanto a Justiça do Trabalho tende a reservar a presunção de hipossuficiência aos empregados de menor qualificação ou menor remuneração. Além disso, a reforma possibilitou para estes trabalhadores que a resolução de conflitos trabalhistas possam ocorrer por meio da arbitragem, sistema privado de julgamento que substitui a Justiça do Trabalho. A arbitragem deve ser escolhida de comum acordo entre empregado e empregador, por escrito, e impede que o caso seja posteriormente levado à Justiça do Trabalho ou que seus termos sejam rediscutidos judicialmente. Essa modalidade oferece maior rapidez, menor burocracia e julgamento especializado. (PIPEK; DUTRA; MAGANO, 2017).

No entanto, apesar de apresentarem trazer ganhos expressivos ao trabalhador, as alterações supracitadas têm sido amplamente debatidas, sobretudo quanto à sua associação com a vulnerabilização dos direitos do trabalhador.

Segundo Galvão, Castro, Krein e Teixeira (2019), a reforma trabalhista de 2017 promoveu uma série de alterações que impactaram profundamente as relações de trabalho e a atuação sindical no Brasil. Comentando tais mudanças, enfatizam que:

1) a prevalência do negociado sobre o legislado, que passou a permitir que acordos coletivos se sobreponham à legislação, reduz direitos e enfraquece a capacidade de negociação dos sindicatos;

- 2) a flexibilização da jornada de trabalho, com a ampliação do banco de horas e a adoção do regime 12x36 por meio de acordos individuais, contribuiu para a perda de protagonismo sindical;
- 3) a redução do intervalo intrajornada para 30 minutos, afeta diretamente a saúde dos trabalhadores, sobretudo em ambientes com pouca infraestrutura;
- 4) a legalização do contrato intermitente institucionalizou vínculos precários e descontínuos, concentrados em setores como comércio e serviços, impactou diretamente os sindicatos que consideram essa modalidade incompatível com os princípios constitucionais de proteção ao trabalho;
- 5) a dispensa da obrigatoriedade de homologação sindical nas rescisões contratuais, facilitou fraudes e contribuiu para a queda no número de ações na Justiça do Trabalho.
- 6) facultatividade na contribuição sindical, e medidas posteriores, como a MP 873/2019, dificultaram ainda mais o financiamento das entidades, exigindo autorização expressa e individual do trabalhador para qualquer desconto;
- 7) a extinção da ultratividade dos acordos coletivos gerou insegurança jurídica, pois os direitos anteriormente garantidos deixaram de ter validade automática após o término da vigência dos instrumentos normativos;
- 8) No caso das mulheres, a reforma flexibilizou proteções específicas, como o trabalho em locais insalubres durante a gestação e a amamentação, expondo-as a riscos e pressões patronais.

No que concerne especificamente a jornada flexibilizada, embora aparente maleabilidade para o empregador e para certas categorias profissionais, a adoção do regime 12x36 também levanta preocupações quanto à intensificação do trabalho e aos riscos à saúde do trabalhador. Sobre tal aspecto, Scarpa (2023, p. 300) entende que

Impulsionar a flexibilização da jornada fortalece a precarização, ampliando as desigualdades e as injustiças sociais. A uma porque favorece o aumento da jornada de trabalho, afetando a saúde e a vida do trabalhador; a duas porque a ausência de repouso, aliada à facilitação dada ao empregador de articular as condições do trabalho dirigido pelas exigências do mercado elimina a voz do trabalhador, alijando-o não somente da tela de proteção normativa, mas, sobretudo, do seu eu, da sua liberdade, da sua vontade, anulando, por fim, a sua dignidade humana (SCARPA, 2023, p. 300).

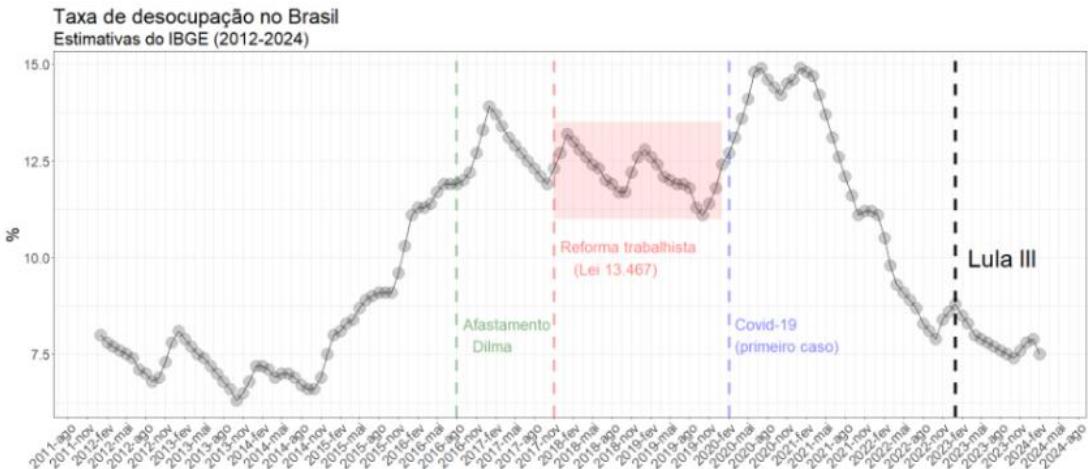
Neste sentido, a flexibilização da jornada, apresentada como uma liberalidade para ajustes nos horários de trabalho, pode, na realidade, expor o trabalhador a uma dupla

vulnerabilidade, uma vez que jornadas prolongadas impactam diretamente sua saúde e qualidade de vida. Consequentemente, tal flexibilização acentua desigualdades, fragiliza direitos e desumaniza o trabalho, retirando-lhe o fundamento da dignidade humana.

Na visão de Passos e Lupatin (2020, p. 139), que entendem a reforma trabalhista como uma contrarreforma, a flexibilização das contratações/demissões provocou “desequilíbrio” nas relações empregatícias, ao suprimir direitos e, ao mesmo tempo, retirar a representatividade sindical do trabalhador. Além disso, com o crescimento do “trabalho informal”, cerceou direitos relativos à seguridade social, pela ausência de contribuição previdenciária e de regulamentação do vínculo empregatício (assinatura de carteira de trabalho). Há de se considerar o efeito político que a facultatividade do imposto sindical, descontado em folha, teve no âmbito da organização da classe trabalhadora.

Segundo Passos e Lupatin (2020, p. 139), “sob o pretexto de retirar os “privilegios” dos sindicatos trabalhistas, desconsideraram-se todas as lutas e greves que fundaram os direitos trabalhistas no Brasil, enfraquecendo-se as entidades representativas e gerando desdobramentos nas relações de trabalho”. Essa conjuntura, como observa Scarpa (2023), reforça a ofensiva neoliberal que, ao enfraquecer o Estado e ampliar as desigualdades sociais, possibilita a dominação do mercado sobre os excluídos e precarizados, reduzindo, ao mesmo tempo, a capacidade do poder público de assegurar a efetiva fruição dos direitos fundamentais.

O gráfico elaborado por Costa, Figueiredo e Leonel (2024) apresenta a evolução da taxa de desocupação no Brasil entre 2012 e 2024, com base em estimativas do IBGE. Nele, são destacados quatro marcos temporais fundamentais: o afastamento da então presidente Dilma Rousseff, em 2016; a promulgação da Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017); o início da pandemia da Covid-19, em 2020; e a posse do presidente Luiz Inácio Lula da Silva para o seu terceiro mandato, em 2023. A visualização busca contextualizar a trajetória do desemprego frente a esses eventos políticos, jurídicos e sanitários, permitindo uma análise crítica de seus impactos. Vejamos:



Fonte: Costa; Figueiredo; Leonel (2024)

Na publicação intitulada “*O que podemos aprender sobre os efeitos da Reforma Trabalhista após quase oito anos?*”, os autores destacam que, embora a reforma tivesse como objetivo central estimular a geração de empregos formais, os dados não corroboram essa expectativa. O comportamento da taxa de desocupação manteve-se praticamente inalterado após 2017, seguindo apenas as oscilações sazonais típicas do mercado de trabalho. Os estudos analisados pelos autores (SERRA; BOTTEGA; SANCHES, 2022; MANZANO, 2017) indicam que a reforma não produziu efeitos positivos significativos sobre o nível de emprego ou a economia. Em contrapartida, as alterações introduzidas, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação da terceirização e o fim da contribuição sindical obrigatória, resultaram em enfraquecimento da representação coletiva dos trabalhadores, redução da capacidade de negociação e maior fragilidade frente ao poder patronal. Esse cenário contribuiu para o avanço da informalidade e para a precarização das relações laborais, revelando o caráter regressivo da reforma frente aos direitos sociais assegurados pela Constituição.

Dessa forma, observa-se que a Reforma Trabalhista de 2017, apresentada sob o discurso da modernização e da ampliação da competitividade, na prática significou uma profunda flexibilização da proteção social no Brasil. Ao transferir para o indivíduo responsabilidades antes mediadas pela legislação ou pela ação sindical, a reforma acentuou a precarização, a fragmentação da classe trabalhadora e o enfraquecimento das organizações coletivas. Embora tenha reduzido o número de processos na Justiça do Trabalho e estimulado modalidades contratuais mais flexíveis, não cumpriu a promessa de geração de empregos formais e estáveis, tampouco de melhoria nas condições de trabalho. Trata-se, portanto, de um movimento de contrarreforma, que reposiciona o ordenamento jurídico trabalhista a favor do

capital, revelando um cenário de regressividade social e de perda de garantias historicamente conquistadas pela classe trabalhadora.

3.3 - CONSEQUÊNCIAS SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS E A PROTEÇÃO SOCIAL

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe consigo um novo paradigma nas relações de trabalho brasileiras, marcado pelos argumentos de modernização, aumento da competitividade e geração de empregos. Contudo, seus efeitos práticos suscitam questionamentos acerca da real proteção social destinada ao trabalhador. Ao flexibilizar normas historicamente consolidadas, a legislação abriu espaço para formas mais precárias de contratação, para a redução da força sindical e para o aumento da vulnerabilidade dos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se necessário analisar de que maneira tais transformações repercutem sobre os direitos sociais e a própria estrutura de proteção do trabalho no Brasil.

Diante desse cenário, diversos autores ressaltam que os impactos da Reforma não se limitaram a ajustes técnicos, mas representaram um amplo movimento de desregulamentação, que fragiliza garantias sociais. Como observa Cardoso (2022), o neoliberalismo contemporâneo fortalece o avanço do capital em detrimento da proteção ao trabalhador, resultando em maior precarização das relações laborais. Nessa mesma linha, Passos e Lupatin (2020, p. 139) destacam que a contrarreforma trabalhista configura um capítulo de retrocesso histórico, suprimindo direitos sem, contudo, reduzir o desemprego; ao contrário, ampliando a informalidade e aprofundando a lógica da acumulação de capital em meio à crise brasileira.

Na concepção de Passos e Lupatin (2020, p. 139),

(...) esta contrarreforma, que flexibilizou as relações de trabalho e supriu direitos, como era de se esperar, em nada alterou os índices de desocupação e, além disso, aumentou o número de trabalhadores com relações de trabalho informais. Estes processos estão inscritos na lógica e exigência da acumulação de capital e de sua crise na particularidade brasileira, cuja política de austeridade, adotada nos últimos anos, somente acentuou tal quadro. Os fundamentos da crise econômica do país e seus desdobramentos, portanto, não podem estar na legislação trabalhista e nos direitos sociais.

Por consequência, Scarpa (2023), explica que a Lei nº 13.467/2017 não só supriu direitos como também promoveu a desconstrução dos Direitos Humanos ao ampliar a precarização e a desigualdade social, afastando-se dos princípios da Declaração de Filadélfia de 1944 ao tratar o trabalho como mercadoria. Ao flexibilizar o tempo laboral, reduz o

trabalhador a objeto contratual, ignorando que toda atividade pressupõe dignidade humana, o que reforça a necessidade de respeito aos Direitos Humanos em qualquer relação de trabalho. Para ele, “ao facilitar a flexibilização do tempo de trabalho promove uma tentativa de desintegração do trabalho do homem que o executa” (SCARPA, 2023, p. 294).

A autora, com base nos preceitos da OIT, sustenta que o desenvolvimento econômico isolado não é suficiente para assegurar a isonomia, o progresso social e a redução da pobreza, uma vez que o bem-estar social somente pode ser alcançado mediante o acesso aos direitos sociais mínimos. Nesse sentido, o trabalho decente mantém estreita relação com a dignidade da pessoa humana, pois constitui um fator de integração social e contribui para a formação da identidade individual.

O Art. 7º da Constituição Federal de 1988 garante direitos fundamentais aos trabalhadores, como salário mínimo, jornada limitada, férias remuneradas e FGTS. A Reforma Trabalhista de 2017, ao ampliar a terceirização, flexibilizar normas e estabelecer a prevalência do negociado sobre o legislado, comprometeu a efetividade de muitas dessas garantias, ampliando a precarização e a insegurança no trabalho. Assim, o Art. 7º funciona como parâmetro para avaliar criticamente os impactos da reforma sobre os direitos constitucionais do trabalhador.

Antunes e Praun (2015) argumentam que a lógica destrutiva do capital não encontra limites para aprofundar a precarização do trabalho. Para eles, a exploração irrestrita da força de trabalho expressa as contradições estruturais de uma sociedade que, embora dependa do trabalho vivo para sua reprodução, submete o trabalhador a uma exploração extrema. Essa mercantilização profunda resulta no adoecimento e na “abreviação de seu tempo de uso”, transformando o trabalho em uma mercadoria de alta descartabilidade. Como consequência, as transformações no mundo do trabalho nas últimas décadas têm gerado um contingente de trabalhadores mutilados e incapacitados, tanto física quanto mentalmente.

A Reforma Trabalhista de 2017 mitigou princípios fundamentais do Direito do Trabalho. O princípio da proteção foi abalado pela criação da figura do trabalhador hipersuficiente, permitindo negociações menos protetivas. O trabalho intermitente transferiu riscos ao empregado, aproximando-o do modelo autônomo. O princípio da norma mais favorável perdeu força, já que o negociado passou a prevalecer sobre o legislado e o acordo coletivo sobre a convenção. O princípio da irrenunciabilidade também foi enfraquecido, diante da possibilidade de acordos individuais prejudiciais ao trabalhador. Assim, a reforma gerou instabilidade normativa, subvertendo princípios que deveriam orientar a legislação e colocando em dúvida os reais impactos sobre a proteção trabalhista (RESENDE, 2023).

Segundo Antunes (2018), as recentes transformações no mundo do trabalho resultaram na formação de um contingente de trabalhadores adoecidos, lesionados e, em muitos casos, permanentemente incapacitados, em razão de um modelo de gestão que, ao mesmo tempo em que busca envolver e controlar a subjetividade dos empregados para alcançar maiores índices de produtividade, mostra-se incapaz de assegurar condições mínimas de saúde física e mental. Essa conjuntura é agravada pelos novos desafios enfrentados pela atuação sindical, que precisa superar inúmeros obstáculos para se manter eficaz. Como ressalta o autor, “é por isso que estamos presenciando uma desconstrução do trabalho sem precedentes em toda era moderna, ampliando os diversos modos de ser da precarização e do desemprego estrutural” (ANTUNES, 2009, p. 132). De modo que desconsidera-se que “o atributo da dignidade da pessoa humana é inerente à condição de homem” (SCARPA, 2023, p. 294).

É certo que o trabalho humano remunerado tem sido a principal fonte de subsistência socioeconômica e instrumento de identificação social do trabalhador. Contudo, sendo o seu fundamento de valor o próprio homem, a fonte do trabalho é a própria dignidade do trabalhador numa dimensão subjetiva. Essa concepção tem como objetivo afastar a perseguição desmedida por lucro e a lógica mercadológica do trabalho, exigindo não apenas o dever de abstenção de atos que atentem contra a dignidade humana, mas uma atuação positiva para a sua proteção e garantia do mínimo existencial (SALES e OLIVEIRA, 2018).

Conforme Alves (2015), o trabalho contemporâneo, mais do que nunca, tem destruído a vida humana em seu sentido mais amplo, como campo de desenvolvimento pessoal. Essa afirmação é corroborada pelas estatísticas que apontam para o aumento do adoecimento no ambiente de trabalho, resultado de uma busca por produtividade e metas que se tornaram desumanas e, muitas vezes, impossíveis de serem alcançadas. O autor argumenta que, apesar das tentativas de "humanizar" o trabalho, a lógica capitalista o mantém como uma atividade alienada, na qual o trabalhador se submete aos interesses de outrem (ALVES, 2015). A exigência de metas, a rotinização do trabalho, o despotismo dos coordenadores e supervisores, os baixos salários, os adoecimentos e padecimentos decorrentes das condições de trabalho são traços constitutivos desse novo proletariado de serviços que está em expansão no Brasil e em várias partes do mundo. Constitui, portanto, uma nova parcela que amplia e diversifica a nova morfologia do trabalho no Brasil e em várias partes do mundo (ANTUNES, 2018).

A partir desse recorte, a OIT defende a necessidade de uma governança mais democrática, alinhada aos Direitos Humanos, e à busca pela justiça social. Para tanto, dever-se-ão buscar, pelos Estados, o desenvolvimento econômico ao mesmo tempo em que ampliam as medidas de proteção social e o respeito à legislação trabalhista. Nesse sentido, realça a

importância das associações civis e da consolidação das organizações sindicais. Desta feita, a agenda global do trabalho decente coloca o labor como instrumento de recuo das desigualdades sociais e da pobreza, permitindo a efetiva inclusão social. Nesse sentido, o trabalho atua como meio para exercício da cidadania (SCARPA, 2023, p. 287).

Apesar de ser justificada como um meio de modernizar a economia, a Reforma Trabalhista de 2017 aprofundou a precarização e a insegurança para os trabalhadores. A legislação, ao flexibilizar normas já estabelecidas, desestruturou a proteção social e fragilizou a atuação sindical, resultando em maior vulnerabilidade e desigualdade. Os impactos da Reforma vão além do âmbito legal, afetando a dignidade humana do trabalhador ao gerar adoecimento físico e mental. Autores como Antunes e Alves (2015) destacam que essa lógica do capital, que trata o trabalho como mercadoria descartável, desconsidera seu papel fundamental na vida do indivíduo.

Por fim, os posicionamentos aqui evidenciados reforçam a tese de que a Reforma Trabalhista, ao invés de solucionar os problemas do mercado de trabalho, subverteu princípios fundamentais do Direito do Trabalho e acentuou a instabilidade.

Nesse sentido, os dados apresentados e as reflexões teóricas convergem para a necessidade de repensar a proteção social e o papel do Estado na garantia dos direitos fundamentais, em consonância com as recomendações da OIT, para assegurar que o trabalho, de fato, seja um instrumento de desenvolvimento humano e de inclusão social, e não um vetor de precarização.

4. O TRABALHO EM TRANSFORMAÇÃO: NOVOS FORMATOS, DEBATES E DESAFIOS

A Reforma Trabalhista de 2017, já amplamente mencionada, culminou em significativas transformações nas relações laborais. Inserido nesse cenário, o advento da economia digital e a popularização das plataformas deram origem a novas modalidades de trabalho, como a chamada “uberização”, caracterizada pela ausência de vínculo formal, subordinação algorítmica e remuneração por demanda. Além disso, modalidades como o trabalho intermitente, o trabalho autônomo exclusivo e a pejotização passaram a modificar não apenas a forma como o trabalho é realizado, mas também a estrutura das relações entre empregadores, empregados e o Estado.

Essas transformações nas relações laborais, inicialmente apresentadas como alternativas atrativas, suscitam debates sobre o papel do Direito do Trabalho na proteção social e na garantia da dignidade humana, amplamente afetadas pela precarização contemporânea do trabalho. Neste sentido, o presente capítulo propõe analisar essas mudanças, destacando os novos formatos de trabalho, os desafios que impõem aos trabalhadores e à regulação laboral, bem como os debates emergentes na sociedade contemporânea acerca da justiça social e da proteção dos direitos laborais.

4.1 TRABALHO INTERMITENTE, AUTÔNOMO EXCLUSIVO E PEJOTIZAÇÃO

A Medida Provisória nº 808/2017 foi criada pelo governo como meio de sanar determinados pontos da Reforma Trabalhista que causaram controvérsias, dentre eles o trabalho intermitente e o trabalho autônomo exclusivo. No entanto, a referida MP perdeu a validade em 23 de abril de 2018, de modo que suas alterações foram revogadas, mantendo-se às regras anteriores da Reforma Trabalhista, no que concerne às respectivas modalidades de trabalho.

O trabalho intermitente foi introduzido na CLT por meio da Reforma Trabalhista, o qual foi inserido um novo parágrafo 3º ao art. 443, da CLT, como mais uma modalidade de contratação, tendo sido disciplinado pelo também então recém-introduzido art. 452--A, com parágrafos e respectivos incisos, que trazem os requisitos necessários à sua caracterização.

Vejamos sua definição no § 3º do artigo 443 da CLT:

Considera-se como intermitente o contrato de trabalho no qual a prestação de serviços, com subordinação, não é contínua, ocorrendo com alternância de períodos de prestação de serviços e de inatividade, determinados em horas, dias ou meses,

independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador, exceto para os aeronautas, regidos por legislação própria (BRASIL, 2017).

Compreende-se o trabalho intermitente como aquele prestado com periodicidade variável, compreendendo um período de atividade e um período de inatividade, independentemente do ramo de atuação do empregador. Um exemplo prático dessa modalidade é a contratação de garçons em restaurantes para determinados dias da semana, durante horários de pico ou mesmo na alta temporada. Para além desse, há, também, o exemplo da contratação de monitores infantis por redes hoteleiras para trabalhar apenas em alguns feriados (NETO e SOUZA, 2018).

Ou seja, trata-se de uma modalidade de contratação em que o colaborador presta serviço de forma não contínua, alternando períodos de trabalho e de inatividade, recebendo pelas horas trabalhadas (quando seu trabalho se fizer necessário), sendo permitido a prestação de serviço para mais de uma empresa.

Os requisitos necessários à sua caracterização, elencados art. 452--A e seus respectivos parágrafos e incisos, dão conta de que o contrato intermitente precisa ser feito por escrito, o qual deve indicar o valor da hora de trabalho, que não pode ser menor que o salário mínimo-hora ou que o valor pago a outros empregados da mesma função. E ainda, que o empregador deve convocar o trabalhador com pelo menos três dias de antecedência, informando a jornada, § 1º. Tendo o empregado o prazo de um dia útil para responder; na ausência de resposta, presume-se sua recusa (§ 2º), esta por sua vez não é considerada quebra do vínculo de subordinação, § 3º.

Ademais, o § 4º prevê que na ocasião em que tendo sido aceita a oferta para o comparecimento ao trabalho, a parte que descumprir sem justo motivo, seja trabalhador ou empregador, pagará à outra parte, multa de 50% do valor que receberia/pagaria, admitindo-se a compensação. Por sua vez, o § 5º diz preceitua que o tempo em que o empregado não está convocado não é considerado à disposição do empregador, sendo permitido que ele trabalhe para outras empresas nesse período.

O § 6º, estabelece que ao fim de cada período de trabalho, o empregado deve receber imediatamente todos os direitos proporcionais: salário, férias acrescidas de 1/3, 13º proporcional, repouso semanal remunerado e adicionais. Assim como, o recibo precisa discriminar cada parcela paga § 7º.

Além disso, o § 8º assegura que o empregador deve recolher INSS e FGTS sobre o que foi pago no mês e fornecer comprovante. De igual modo, o § 9º preconiza que a cada 12 meses,

o trabalhador adquire direito a um mês de férias, durante o qual não poderá ser convocado pelo mesmo empregador.

Contudo, esse modelo, caracterizado pela intermitência na prestação de serviços e na remuneração, apresenta implicações significativas para os trabalhadores, trazendo consigo diversos desafios e incertezas. Embora inicialmente tenha sido visto como uma forma de emprego vinculada à flexibilização das relações de trabalho, vem sendo frequentemente criticado por sua tendência à precarização das condições laborais, marcada por hiatos entre os períodos de trabalho, sem qualquer remuneração ou garantia (BARBOSA; ROSNE E SOUZA, 2024).

Na visão das referidas autoras o trabalho intermitente é alvo de intensos debates, sobretudo porque, apesar de oferecer certa flexibilidade, pode gerar insegurança econômica, renda irregular e ausência de benefícios trabalhistas tradicionais, como seguro-desemprego e licença remunerada. Essa instabilidade repercute na qualidade de vida dos trabalhadores, dificultando o planejamento financeiro, aumentando o estresse e comprometendo a conciliação com responsabilidades familiares. Além disso, a expansão desse modelo tende a ampliar desigualdades sociais e reduzir o consumo, revelando-se mais vantajoso aos empregadores do que aos trabalhadores, tornando o trabalhador ainda mais vulnerável e suscetível às arbitrariedades. Trata-se “de uma modalidade que relativiza e quebra parte dos conceitos atribuídos à continuidade e onerosidade, sem os quais não há relação de emprego” (BARBOSA; ROSNE E SOUZA, 2024, ONLINE).

Em contrapartida, José Pastore (2017), atribui aspectos positivos a essa modalidade, ele explica que o trabalho intermitente surge como resposta à impossibilidade de empregar todos os cidadãos em tempo integral, considerando ainda que muitos trabalhadores preferem jornadas reduzidas por estudo, idade, obrigações domésticas ou limitações de saúde. Ele observa que modalidades como temporário, parcial e intermitente crescem em períodos de retomada econômica, permitindo que empresas ajustem a força de trabalho à demanda sem comprometer funções contínuas. No Brasil, antes da reforma, muitas contratações intermitentes eram informais e desprotegidas. A Lei 13.467/2017 (reforma trabalhista) passou a assegurar direitos trabalhistas e previdenciários a profissionais intermitentes, garantindo proteção sem comprometer a flexibilidade. Pastore defende que, na economia moderna, conviver com diferentes formas de trabalho é inevitável, e que a prioridade deve ser proteger os trabalhadores, evitando que a intermitência se torne precariedade, desemprego ou informalidade.

No entanto, o problema do contrato de trabalho intermitente é cristalino: há relação de emprego, formalmente registrada em CTPS, mas sem garantia do pagamento de nenhum valor ao final de um mês. Trata-se de contrato de salário zero ou contrato zero hora, no qual o empregador poderá ficar horas, dias, semanas, meses sem demandar trabalho, ficando o empregado, no mesmo período, aguardando um chamado sem receber salário. Consiste claramente em dividir os riscos do empreendimento com o empregado, sem que ele participe, obviamente, dos lucros (Alves, 2019).

O trabalho intermitente tem se revelado mais uma forma precarizante das atividades laborais, pois, conforme Alves (2019), a lógica é remunerar apenas o serviço efetivamente prestado, sem qualquer garantia nos períodos de inatividade. Tal prática representa uma grave ruptura dos paradigmas protetivos historicamente construídos contra os abusos do capital, ensejando o empobrecimento da classe trabalhadora e, em última instância, de todo o país. Nesse mesmo sentido, Barbosa, Rosne e Souza (2024, online) destacam que o regime intermitente configura uma modalidade abusiva de vantagem unilateral do empregador, que coloca o trabalhador em posição de vulnerabilidade, em afronta aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Considerando diversos aspectos doutrinários, Alves (2019) propõe-se a estabelecer um conceito técnico-jurídico claro sobre o que seja, no direito brasileiro, contrato de trabalho intermitente, assim o definido:

modalidade contratual trabalhista bilateral e celetista, com prestação de serviço não eventual e em razão da necessidade de trabalho descontínua, mas comum e corriqueira para o empregador que não pode antever, na admissão do empregado, quando se dará e por quanto tempo demandará a prestação laborativa, que é sui generis em relação à previsão de sua duração, marcada pela incerteza do momento exato da necessidade do trabalho e das interrupções, e não pelo número reduzido de horas trabalhadas em um dia, semana ou mês (ALVES, 2019, p. 20).

Segundo Sales e Oliveira (2018), a avaliação da dignidade no trabalho deve considerar se a função exercida é capaz de atender à função social do trabalho e de garantir ao empregado condições mínimas de existência compatíveis com padrões civilizatórios aceitáveis. Para os autores, a simples criação de postos de trabalho sem assegurar esse nível mínimo de dignidade não beneficia a sociedade. Nesse contexto, elementos fundamentais das relações laborais, como o salário e a jornada, definida como o período em que o empregado se encontra efetivamente trabalhando ou à disposição do empregador, são essenciais para assegurar a dignidade no

âmbito do trabalho. Para eles, “o trabalho intermitente é modalidade anômala de contrato de trabalho que deturpa toda a lógica protetiva e de continuidade que existia no ordenamento trabalhista” (SALES e OLIVEIRA, 2018, p. 83).

O trabalho intermitente tem sido alvo de críticas por promover a precarização das relações de trabalho, ausência de previsibilidade de renda, transferência dos riscos econômicos ao trabalhador, violação do princípio da irredutibilidade salarial e possibilidade de meses sem remuneração mesmo com contrato vigente. Atrelado a isso, verifica-se que tal modalidade afeta principalmente trabalhadores com baixa qualificação e pouco poder de negociação, de modo que dificulta a construção da identidade profissional e o desenvolvimento contínuo de habilidades (SALES e OLIVEIRA, 2018).

Segundo eles,

O trabalho intermitente não atingirá o trabalhador instruído e com elevado poder de negociação do alto estrato da sociedade, mas sim a base da pirâmide social do emprego: os trabalhadores com menor grau de instrução, pouco poder de negociação, e praticamente nenhuma experiência. O conjunto é agravado pela necessidade voraz de empregabilidade que tal camada da sociedade possui, uma vez que, geralmente, sua força de trabalho é o único meio de renda disponível. Recusar um trabalho, mesmo que nessas condições, pode significar o comprometimento incalculável do sustento próprio e familiar (SALES e OLIVEIRA, 2018, p. 79).

A partir do exposto, constata-se que os principais aspectos negativos dessa modalidade de contratação referem-se à falta de estabilidade tanto na renda quanto no emprego. Essa instabilidade dificulta o sustento diário do trabalhador e compromete sua capacidade de fazer planos a longo prazo. A imprevisibilidade das convocações, por exemplo, torna inviável a manutenção de um planejamento pessoal, como assumir parcelas de um financiamento habitacional ou arcar com a mensalidade de uma faculdade. Além disso, os ganhos estão sempre condicionados ao surgimento da demanda por seus serviços e à quantidade de horas efetivamente trabalhadas.

Outra inovação introduzida pela reforma foi o trabalho autônomo exclusivo, previsto no artigo 442-B da CLT, que assim dispõe: “A contratação do autônomo, cumpridas por este todas as formalidades legais, com ou sem exclusividade, de forma contínua ou não, afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação” (BRASIL, 2017). Em outras palavras, o que prevê o referido artigo é que a contratação de um trabalhador autônomo, ainda que com cláusula de exclusividade e de forma contínua, não caracteriza vínculo de emprego, ou seja, trata-se do trabalhador que presta serviços de forma autônoma para uma única empresa, sem ter vínculo empregatício.

A diferença preponderante entre o profissional autônomo e o autônomo exclusivo está na prestação de serviços. O autônomo comum atua de forma independente, podendo atender diversos clientes, enquanto o autônomo exclusivo trabalha apenas para uma empresa, sem vínculo empregatício, ficando impedido de prestar serviços a outros contratantes sem autorização.

O destaque para inexistência de vínculo empregatício nessa modalidade (“afasta a qualidade de empregado prevista no art. 3º desta Consolidação”) decorre do fato de o trabalhador não preencher os requisitos característicos deste.

Delgado (2017), destaca que, para o Direito do Trabalho, o que define uma relação empregatícia não é a forma formal do contrato, mas a presença dos elementos fático-jurídicos da relação de emprego, como pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade. Assim, mesmo que um trabalhador seja contratado como autônomo, se na prática cumprir esses elementos, será considerado empregado. Por outro lado, se atuar sem esses elementos, poderá ser considerado autônomo. A interpretação lógico-racional, sistemática e teleológica do art. 442-B da CLT reforça que a primazia da realidade sobre a forma deve prevalecer na análise do vínculo empregatício.

Figuerôa (2023), por sua vez, esclarece que o trabalho autônomo se caracteriza pela independência do trabalhador, que assume os riscos da atividade e não está sujeito à subordinação. A Portaria nº 349/2018 reforça que a exclusividade na prestação de serviços não configura, por si só, vínculo empregatício, permitindo que categorias como motoristas, representantes comerciais e corretores atuem como autônomos, desde que ausentes os elementos típicos da relação de emprego. Entre as principais características estão a falta de pessoalidade, já que o serviço pode ser substituído por outro profissional, e a ausência de subordinação, embora em certas atividades específicas, como médicos ou advogados, possa haver pessoalidade sem descharacterizar a autonomia. Essa diferenciação é essencial para distinguir as formas de trabalho e assegurar que os direitos aplicáveis sejam adequados a cada situação.

O que observa-se no cenário atual é uma marginalização estrutural que abandona a ilusão do pleno emprego e passa a sustentar “que sempre houve e sempre haverá perdedores”. Uma massa impressionante de desamparados (trabalhadores desempregados desalentados, “precarizados”, informais, falsos “autônomos” desassistidos de serviços públicos essenciais e abandonados pelas políticas de segurança sociais) passa a exigir dos Estados nacionais estratégias de convivência com os permanentemente marginalizados, criando-se um verdadeiro “apartheid social” (D’AMBROSO, 2025).

Segundo o referido autor, essa marginalização estrutural do trabalho e a crescente precarização limitam o acesso a benefícios como o seguro-desemprego, conduzindo à adoção de políticas de transferência de renda desvinculadas do emprego formal, em um contexto de escassez de postos de trabalho contínuos e protegidos. Dessa forma, novas figuras do precariado pós-moderno, como falsos autônomos, trabalhadores uberizados e nano ou microempreendedores, foram incorporadas à ordem jurídica apenas para perder a proteção social, ficando submetidas ao controle e domínio do capital na forma liberal clássica, em uma suposta relação entre “iguais” (D’AMBROSO, 2025).

Para alguns a inovação do trabalho autônomo exclusivo é criticada por favorecer a pejotização, tida como fenômeno de desvirtuamento da relação de emprego por meio da transformação de um empregado em prestador de serviços sob a forma de pessoa jurídica, carente de direitos e garantias típicas de um assalariado, para redução de encargos de responsabilidade da empresa contratante. Por outro lado, outros defendem que a mudança legislativa não legaliza a pejotização, mas confere segurança jurídica àqueles que optarem por contratar trabalhador autônomo de modo exclusivo, já que a exclusividade não é elemento determinante para caracterizar relação de emprego (LEAL, 2019).

Por sua vez, a pejotização pode ser compreendida como uma prática imposta pelo empregador com o objetivo de manter o profissional em atividade sem arcar com encargos trabalhistas básicos e obrigatórios, como salário, décimo terceiro, férias e Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), entre outros. Em muitos casos, as empresas contratadas são constituídas por funcionários ou ex-funcionários da própria organização, ou ainda por prestadores de serviços externos. A contratação fica condicionada à abertura de uma pessoa jurídica, transformando o trabalhador em prestador de serviços e afastando a caracterização formal da relação de emprego. Na prática, esse mecanismo funciona como uma forma de reduzir custos e de burlar o pagamento integral de impostos e encargos sociais (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024).

Segundo Figueirôa (2023), o instituto da pejotização é, em regra, considerado fraude trabalhista por descaracterizar a relação de emprego. Contudo, a Lei nº 13.352/2016, conhecida como Lei do Salão Parceiro, criou uma exceção que permite a formalização de contratos de parceria entre salões de beleza e profissionais parceiros (como cabeleireiros, barbeiros, esteticistas, manicures, pedicures e maquiadores). Nesse modelo, o profissional pode ser registrado como MEI e formalizar contrato escrito, que deve ser homologado no sindicato da categoria, conforme o art. 1º-A, §8º da lei. Já o salão parceiro não pode ser MEI, pois suas

atividades não estão previstas na legislação. Importante frisar que funções administrativas ou auxiliares, como recepcionistas e auxiliares de limpeza, não se enquadram nessa parceria, configurando vínculo empregatício regido pela CLT.

No entanto, o que recorrentemente acontece em diversos setores é a prática de uma relação empregatícia encoberta por uma fictícia relação civil entre pessoas jurídicas. Na qual, o contratante impõe ao contratado a constituição de uma pessoa jurídica como requisito para a prestação de serviços, embora todos os elementos de uma relação de emprego estejam presentes. Na maioria das situações, o contratante sugere a abertura de um microempreendedor individual devido à facilidade de obter um CNPJ, aos custos reduzidos e às isenções de licenciamento, como exemplificado pela dispensa do alvará municipal (FIGUERÔA, 2023).

Conforme explicam Santos, Magalhães Júnior e Pereira (2024), a pejotização, embora apresentada como vantajosa ao trabalhador, sob o argumento de que os encargos reduzidos permitiriam salários maiores, além de oferecer flexibilidade e autonomia, na prática configura, em grande parte, uma forma de contratação fraudulenta. Essa prática retira direitos trabalhistas essenciais, como férias, décimo terceiro, FGTS, horas extras e intervalos, e transfere ao empregado os custos da constituição e manutenção de uma pessoa jurídica, incluindo impostos e taxas administrativas, colocando-o em uma posição insegura e desprotegida. Somente com o tempo, especialmente em situações de rescisão contratual, o empregado percebe a real finalidade dessa prática, constatando que a aparente vantagem inicial apenas mascarava a supressão de direitos e a fragilização de sua condição laboral, ficando sem garantias de recebimento das verbas rescisórias, seguro-desemprego, férias ou décimo terceiro salário.

Ocorre que, ao constatar os prejuízos sofridos como consequência dessa relação de desequilíbrio laboral, muitos trabalhadores buscam o reconhecimento do vínculo empregatício nos casos em que foram submetidos à pejotização. Frequentemente, conseguem esse reconhecimento com base na primazia da realidade, uma vez que, para as empresas, a pejotização é vantajosa por permitir a elisão de certos deveres em relação ao empregado. Esse princípio assegura ao trabalhador a proteção de seus direitos, mesmo que temporariamente não tenham sido efetivamente usufruídos durante a relação contratual, pois, sob sua ótica, tais direitos são irrenunciáveis (OLIVEIRA, 2022).

Dentre as transformações do mercado de trabalho brasileiro, destaca-se o crescimento exponencial da chamada “pejotização”, em substituição à tradicional admissão com carteira assinada. Nesse modelo, os trabalhadores passam a ser contratados como pessoas jurídicas, de modo que não se configura vínculo empregatício, mas sim um acordo comercial entre duas empresas. Consequentemente, essa relação não contempla os direitos trabalhistas previstos na

CLT. De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o número de trabalhadores autônomos com CNPJ duplicou nos últimos anos, passando de 3,3% da força de trabalho brasileira em 2012 para 6,5% em 2024, o que corresponde a aproximadamente 7 milhões de pessoas (BRASIL. Senado Federal, 2019).

Em recente estudo do Ministério do Trabalho divulgado em junho revelou que, de todas as pejotizações fraudulentas detectadas pelos auditores-fiscais do Trabalho entre 2022 e 2024, cerca de 56% envolveram trabalhadores com remuneração mensal de no máximo R\$ 2 mil. O mesmo levantamento aponta que a pejotização é mais frequente entre pessoas que atuam, por exemplo, como vendedores do comércio, garçons, operadores de centros de distribuição de mercadorias, secretárias de escritório, trabalhadores da construção civil e atendentes de telemarketing. Observa-se que esse modelo de trabalho foi impulsionado pela reforma trabalhista de 2017, que liberou a terceirização de todas as atividades das empresas — a pejotização é um subtipo de terceirização (BRASIL. Senado Federal, 2019).

Diante de tal cenário e dado o expressivo número de ações trabalhista que versam o reconhecimento de vínculo empregatício, mascarado pelo fraudulento instituto da pejotização, o ministro Gilmar Mendes, do Supremo Tribunal Federal (STF), em 14 de abril de 2025 determinou a suspensão nacional de todos os processos que tratam da licitude da contratação de trabalhador autônomo ou pessoa jurídica para a prestação de serviços, a chamada “pejotização”, a medida busca uniformizar os posicionamentos da Justiça do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) (proferida no âmbito do Tema 1.389). A audiência pública foi convocada para o dia 10 de setembro, com a participação de especialistas, representantes do Executivo e do Legislativo, além de ministros do TST.

Além de intensificar a precarização das relações de trabalho, por meio da supressão de direitos assegurados pela CLT, a pejotização tem gerado impactos sociais relevantes, tais como o aumento da insegurança jurídica, o aprofundamento da desigualdade econômica, a fragilização do poder sindical e a diminuição da arrecadação fiscal, com reflexos diretos no custeio da Previdência Social.

Em síntese, tanto o contrato intermitente, quanto o trabalho autônomo exclusivo e a pejotização refletem o mesmo movimento de flexibilização trazido pela Reforma Trabalhista de 2017, que, sob o discurso da modernização, acabou por enfraquecer garantias históricas do trabalhador. Embora apresentados como mecanismos de geração de empregos e ampliação da

autonomia, tais institutos têm se revelado, na prática, instrumentos de precarização, desproteção social e ampliação das desigualdades. Esse cenário evidencia a necessidade de repensar os limites da flexibilização nas relações laborais, de modo a conciliar a liberdade contratual das empresas com a preservação da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, fundamentos do Estado Democrático de Direito.

4.2 PLATAFORMAS DIGITAIS, ECONOMIA DE APLICATIVOS E UBERIZAÇÃO

Os subtemas aqui tratados se entrelaçam em uma conjuntura própria do mundo atual, perfilado pelas relações de trabalho mediadas pela tecnologia, pela expansão da economia digital e pelo avanço de modelos flexíveis de contratação. Nesse cenário, a chamada *economia de aplicativos* surge como uma das expressões mais marcantes da reestruturação produtiva contemporânea, alterando profundamente a forma como se organiza o trabalho e como se estabelecem os vínculos entre trabalhadores e empresas.

Nesse contexto, o termo “uberização”, diz respeito a uma derivação do nome da plataforma de transportes Uber, fazendo referência a um processo no qual as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, sendo o assalariamento e a exploração cada vez mais encobertos (LABRONICI, 2021).

Ricardo Antunes é um dos principais autores brasileiros a abordar as transformações, flexibilizações e, consequentemente, as precarizações em escala global das relações de trabalho, especialmente aquelas associadas ao uso de novas tecnologias, como as plataformas digitais e os aplicativos.

Ao tratar dessas modalidades, encobertas pelo mito do trabalho autônomo e pela instabilidade, Antunes (2018) aponta que a Uber exemplifica uma forma de trabalho desregulamentado, na qual os motoristas, utilizando seus próprios veículos como instrumentos de trabalho, arcaram com despesas de manutenção, alimentação e segurança, enquanto a empresa apropria-se do valor gerado por seus serviços, sem cumprir deveres trabalhistas historicamente conquistados. A companhia expandiu-se rapidamente, envolvendo um grande número de motoristas que enfrentam instabilidade, distinguindo-se de outros contratos de “zero hour” pelo fato de que os motoristas não podem recusar solicitações sem sofrer represálias, que podem resultar no desligamento.

Na concepção do autor, estamos presenciando, em escala global, a expansão do que podemos denominar uberização do trabalho. Assim como o trabalho on-line desmoronou a separação entre o tempo de vida profissional e pessoal, surge uma nova modalidade laborativa

que integra o mundo digital à completa subordinação ao ideário e à pragmática das corporações. O resultado mais grave é o advento de uma nova era de escravidão digital, que leva associada à expansão acelerada dos trabalhadores intermitentes globais.

Diferentemente do que se previa com fim do trabalho, da classe trabalhadora e da vigência da teoria do valor, o que de fato tem ocorrido é uma ampliação do trabalho precário, que atinge desde os trabalhadores e trabalhadoras da indústria de software até os de call-center e telemarketing – o infoproletariado ou cibertariado –, alcançando de modo progressivo os setores industriais, da agroindústria, dos bancos, do comércio, do fast-food, do turismo e hotelaria etc., e incorporando até mesmo trabalhadores imigrantes, cujos números se expandem em todas as partes do mundo. É quase impossível, hoje, encontrar qualquer trabalho que não tenha alguma forma de dependência do aparelho celular (ANTUNES, 2020).

A realidade constatada é que os chamados apps e plataformas digitais impõem os trabalhadores, quase sempre, o rótulo de autônomo, sendo o trabalhador remunerado por tarefa ou lapsos temporais mínimos (como horas), sem qualquer garantia de jornada e de remuneração, o que acarreta implicações importantes na dinâmica da gestão e controle da força de trabalho (dada a ausência de compromisso explícito de continuidade) (ANTUNES e FILGUEIRAS, 2020). A realidade vivida por esses trabalhadores dessas plataformas, tidos como “parceiros”, é que eles precisam permanecer longas horas do dia “on-line” para obter uma renda, muitas vezes insuficiente ou abaixo das condições mínimas de sobrevivência (LABRONICI, 2021).

Na concepção de Antunes e Filgueiras (2020), a chamada uberização do trabalho somente pode ser compreendida e utilizada como expressão de modos de ser do trabalho que se expandem nas plataformas digitais, onde as relações de trabalho são cada vez mais individualizadas e invisibilizadas, de modo a assumir a aparência de prestação de serviços. No entanto, os traços constitutivos de sua concretude, são expressão de formas diferenciadas de assalariamento, comportando tanto obtenção de lucro, exploração do mais valor e também espoliação do trabalho, ao transferir os custos para seus/suas trabalhadores/as que passam a depender diretamente do financiamento de suas despesas, que são imprescindíveis para a realização de seu labor. Neste cenário, “as corporações se aproveitam: expande-se a “uberização”, amplia-se a “pejotização”, florescendo uma nova modalidade de trabalho: o escravo digital. Tudo isso para disfarçar o assalariamento” (ANTUNES, 2018, p. 29).

Em outras palavras, a uberização não é apenas trabalho “por aplicativo”; é um novo modo de assalariamento disfarçado de prestação de serviços, onde o trabalhador é

individualizado, invisibilizado e assume os custos do próprio trabalho, enquanto a empresa retira lucro e mantém controle indireto. Nessa condição, “observa-se o aumento significativo das atividades secundárias diversas da atividade fim, com o objetivo principal de elevar a produtividade, reduzir custos e buscar melhorias da qualidade do produto/serviço final”. (SANTOS; MAGALHÃES JUNIOR; PEREIRA, 2024, p. 03).

Antunes (2018) alerta para os riscos da expansão do trabalho por aplicativos, a precarização decorrente e a utilização dos capitais informáticos e financeirizados como uma forma de escravidão digital:

Assim, de um lado deve existir a disponibilidade perpétua para o labor, facilitada pela expansão do trabalho on-line e dos “aplicativos”, que tornam invisíveis as grandes corporações globais que comandam o mundo financeiro e dos negócios. De outro, expande-se a praga da precariedade total, que surrupia ainda mais os direitos vigentes. Se essa lógica não for radicalmente confrontada e obstada, os novos proletários dos serviços se encontrarão entre uma realidade triste e outra trágica: oscilarão entre o desemprego completo e, na melhor das hipóteses, a disponibilidade para tentar obter o privilégio da servidão (ANTUNES, 2018, p. 39).

Segundo o autor, funciona como uma porta de entrada para a eliminação dos direitos do trabalho e da segurança social paga pelas empresas, além de permitir a intensificação da dupla jornada de trabalho. Além disso incentiva o trabalho isolado, sem sociabilidade, desprovido do convívio social e coletivo e sem representação sindical.

Na perspectiva de Antunes (2020), o meio ambiente laboral nas plataformas digitais pode ser compreendido a partir de quatro elementos centrais. O primeiro é a pressão pelo medo, já que os trabalhadores receiam ser desconectados da plataforma, receber avaliações negativas ou não conseguir outra ocupação, o que os torna ainda mais vulneráveis ao controle empresarial por geolocalização e ao risco de bloqueios em caso de mobilização coletiva. O segundo refere-se às jornadas extenuantes, pois, diante da baixa remuneração por tarefa e da redução do valor da hora quando a demanda aumenta, os trabalhadores precisam ampliar sua jornada para obter ganhos mínimos, como ocorre com entregadores que chegam a percorrer mais de cinquenta quilômetros por dia. O terceiro elemento é a captura da subjetividade do trabalhador, sustentada pela ideologia do empreendedorismo de si mesmo, que o ilude com a ideia de parceria ou microempreendedorismo, transferindo-lhe todos os custos e riscos da atividade. Por fim, há a total precarização do trabalho, marcada pela ausência de direitos mínimos e pela mercantilização da força de trabalho.

O cenário aqui descrito torna-se ainda mais impactante quando analisado no contexto cotidiano. Frequentemente, utilizamos ou observamos serviços de entrega, seja de alimentos, medicamentos ou outras encomendas. Contudo, uma análise da condição do trabalhador que realiza essas entregas, por exemplo, utilizando uma bicicleta, revela que ele não mantém vínculo com o estabelecimento de origem do produto, nem com a plataforma utilizada, tampouco com o solicitante do serviço. Além disso, o entregador não possui carteira assinada, salário mínimo, férias ou décimo terceiro, e dificilmente terá condições de se aposentar.

Outro fator que degrada e expõe ainda mais o trabalhador de aplicativos de entrega a condições desumanas é a violência sofrida diariamente em suas rotinas. Essa violência pode partir tanto dos próprios “clientes” quanto do contexto urbano marcado pela criminalidade. Não são raros os relatos de agressões, furtos e roubos sofridos por esses trabalhadores.

Ademais, pesquisas têm demonstrado que tais trabalhadores além de estarem expostos a longas jornadas, pressão por produtividade e ausência de proteção social, estão entre as principais vítimas de acidentes.

Segundo Pedrosa (2023), embora as plataformas ofereçam flexibilidade e a possibilidade de gerar uma fonte de renda, elas muitas vezes resultam em uma relação de trabalho vulnerável, sem garantias de direitos trabalhistas tradicionais. O trabalhador se torna, em grande parte, autônomo, mas na prática, mantém uma subordinação direta às plataformas, que impõem suas regras e controlam a carga de trabalho, produzindo jornadas exaustivas e explorando as vulnerabilidades dos empregados.

De acordo com a CUT (2025), dados da ONG Ação da Cidadania, divulgados em reportagem do jornal O Globo, revelam que 41,3% dos entregadores de alimentos por aplicativos já sofreram algum acidente durante o trabalho. O estudo, que ouviu 1,7 mil profissionais nas cidades de São Paulo e Rio de Janeiro, mostra ainda que mais da metade (56,7%) trabalha todos os dias da semana, em jornadas que ultrapassam 10 horas diárias, sem qualquer direito à folga. A renda familiar varia entre dois e cinco salários mínimos, o que revela a dependência dessas atividades como única forma de sustento. A realidade desses trabalhadores é que “ficam à espera de uma chamada por smartphone e, quando a recebem, ganham estritamente pelo que fizeram, nada recebendo pelo tempo que ficaram esperando” (ANTUNES, 2020, p. 17).

Na concepção de Scarpa (2023), as normas sobre duração do trabalho se enraízam no direito à saúde e à vida do trabalhador. De modo que, o labor realizado além do limite estabelecido como padrão geral, não somente traz fadiga e esgotamentos físico e mental, mas também é uma condição que potencializa os acidentes de trabalho. Segundo ela, “a desvinculação do trabalho da lógica pura do mercado é condição inarredável para resgatar a condição humana do trabalhador e afastar a representação de que o trabalho é mera mercadoria” (SCARPA, 2023, p. 376).

Para o secretário de Transportes e Logística da CUT, Wagner Menezes, “essa realidade é resultado direto da falta de regulamentação e da lógica de exploração promovida pelas plataformas digitais”. A realidade vivida por ele é que “as plataformas não têm uma regulamentação. O serviço é precarizado. Os entregadores trabalham horas e horas a fio, sem uma remuneração específica, sem uma tabela de remuneração, sem proteção social, sem acompanhamento de um sindicato de base, sem acompanhamento da justiça também e do Ministério do Trabalho”.

No âmbito jurídico, a principal controvérsia refere-se ao reconhecimento ou não do vínculo empregatício entre motoristas e empresas como a Uber. Além péssimas condições, os trabalhadores submetidos a essas modalidades de trabalho, com contratos “zerados”, “uberizados”, “pejotizados”, “intermitentes”, “flexíveis”, ainda são obrigados a cumprir “metas”, impostas frequentemente por práticas de assédio capazes de gerar adoecimentos, depressões e suicídios. Em 2017, os assédios que ocorreram na empresa Uber assumiram uma dimensão tão grave que levaram, inclusive, à demissão de seu CEO, envolvido nessas práticas escusas que se repetem em muitas empresas globais. Vale recordar também que a justiça britânica reconheceu em primeira instância, recentemente, a burla presente nessas modalidades de “serviços”, obrigando as empresas a estenderem aos trabalhadores e trabalhadoras os direitos trabalhistas vigentes (ANTUNES, 2018).

Faz-se necessário o seu enfrentamento, pois se esse modus operandi não for confrontado, ele se consolidará como um elemento cada vez mais central do sistema de metabolismo antissocial do capital, em escala global, particularmente no setor de serviços, mas com potencial de expansão para parcelas ampliadas do mundo industrial e do agrobusiness, bem como na interconexão entre eles (ANTUNES, 2020).

O debate sobre a regulação do trabalho em plataformas não se restringe ao Judiciário. No Brasil, destaca-se o Projeto de Lei Complementar (PLP) nº 12/2024, apresentado pelo Governo Federal em março de 2024, que busca criar um marco regulatório para motoristas de

transporte de passageiros e entregadores de *delivery*. A proposta prevê direitos como remuneração mínima por hora, inclusão na Previdência Social, auxílio-maternidade e maior transparência nas plataformas digitais, sem, contudo, caracterizar vínculo empregatício direto. A iniciativa, fruto de diálogo com representantes do setor, foi encaminhada ao Congresso Nacional para discussão, visando garantir condições de trabalho mais dignas e proteção social mínima.

Ao analisarmos o contexto local, o trabalho de Pedrosa (2023) propõe-se a analisar como o avanço das tecnologias, especialmente as plataformas digitais como a Uber, tem impactado as relações de trabalho e gerado controvérsias jurídicas sobre o vínculo empregatício entre motoristas e empresas de aplicativos. Para tanto, o autor investigou como o Judiciário trabalhista de João Pessoa tem decidido os litígios envolvendo motoristas da Uber, com foco no reconhecimento (ou não) do vínculo de emprego.

Os resultados obtidos demonstraram que a partir da análise dos 110 processos protocolados em 2023 na Justiça do Trabalho de João Pessoa revelou a ausência de um entendimento consolidado acerca do vínculo empregatício entre motoristas e a Uber. Observou-se que, em primeiro grau, cerca de 77% das sentenças julgaram improcedentes os pedidos dos motoristas, enquanto apenas 24% reconheceram, ainda que parcialmente, a relação de emprego. No segundo grau, os recursos mantiveram tendência semelhante, com 72% das decisões desfavoráveis aos motoristas.

Apesar desse predomínio, verificou-se que a controvérsia jurídica permanece centrada no requisito da subordinação jurídica, apontado como o elemento mais complexo e decisivo para a caracterização do vínculo. O autor explica que embora a maioria das decisões tenha afastado a subordinação, algumas reconheceram sua presença, destacando que a autonomia dos motoristas é limitada pelas regras e padrões impostos pela empresa, sob pena de exclusão do aplicativo.

Dessa forma, o estudo concluiu que o entendimento majoritário é pelo não reconhecimento do vínculo empregatício, mas aponta divergências existentes, especialmente em torno da subordinação, demonstrou ainda a necessidade de uma análise mais aprofundada e uniforme sobre a natureza dessa relação de trabalho.

Em síntese, a análise do fenômeno da uberização evidencia que as plataformas digitais, embora apresentadas sob o discurso da autonomia e da flexibilidade, reproduzem e aprofundam formas de precarização do trabalho. O modelo baseado na transferência dos custos ao trabalhador, na ausência de garantias sociais e na invisibilização do vínculo empregatício

revela-se como uma estratégia de exploração que se sustenta no mito do empreendedorismo individual.

Os dados e decisões judiciais analisados demonstram que a principal controvérsia jurídica gira em torno da subordinação, confirmando a complexidade de enquadrar essas novas relações no marco tradicional do direito do trabalho. Apesar disso, permanece evidente que tais formas laborais aproximam-se de um assalariamento disfarçado, marcado por jornadas extensas, instabilidade, insegurança e riscos elevados. Nesse contexto, a discussão regulatória no Brasil mostra-se essencial para repensar os limites entre inovação tecnológica e a necessária proteção social dos trabalhadores.

4.3 PERSPECTIVAS CRÍTICAS, DEBATES ACADÊMICOS E DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS DAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO BRASIL

As transformações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 inauguraram um período de intensos debates acadêmicos, jurídicos e políticos acerca do futuro das relações de trabalho no Brasil. Se, por um lado, defensores da reforma a apresentam como instrumento de modernização e segurança jurídica, por outro, grande parte da produção crítica evidencia que suas medidas aprofundaram a precarização estrutural do trabalho, ampliando desigualdades e fragilizando a proteção social.

Nesse cenário, torna-se imprescindível analisar não apenas os efeitos concretos da reforma sobre contratos, vínculos e formas de organização laboral, mas também as disputas teóricas e ideológicas que permeiam sua interpretação. A presente seção busca sistematizar essas diferentes perspectivas, discutindo os limites e contradições do discurso da flexibilização, os impactos da prevalência do negociado sobre o legislado, o avanço da terceirização e da “uberização” do trabalho, além dos desafios contemporâneos colocados pela expansão das plataformas digitais.

Assim, ao reunir as contribuições de autores como Ricardo Antunes (2018; 2020), Graça Druck, Dutra e Silva (2019), Marcelo José Ferlin D’Ambroso (2025), Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), Mastrodi e Corsi (2018) e José Pastore (2017; 2018), o capítulo busca oferecer uma visão crítica e plural sobre as relações de trabalho no Brasil, destacando as tensões entre competitividade econômica, modernização legislativa e a função social do trabalho.

4.3.1 Flexibilização x Precarização

O debate central sobre a Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) gira em torno de seus efeitos: teria ela promovido a modernização ou, ao contrário, aprofundado a precarização das relações laborais? Ricardo Antunes (2018; 2020) argumenta que a reforma intensificou a precarização estrutural do trabalho, sobretudo por meio da chamada “uberização”, em que a exploração se dá via plataformas digitais e subordinação algorítmica.

Além disso, mesmo antes de se consolidar a recessão econômica global e seu acentuado impacto no Brasil, já se observavam sinais de expressivo aumento da informalidade, da precarização e do desemprego. Isso ocorria tanto pela proliferação de trabalhos intermitentes, ocasionais e flexíveis, quanto pelas formas abertas e ocultas de desemprego, subocupação e subutilização, todas contribuindo para o aumento dos já elevados níveis de desigualdade e vulnerabilidade social (ANTUNES, 2020, p. 27).

Na mesma linha, D’Ambroso (2025) argumenta que as reformas neoliberais implementadas no Brasil e em outros países não foram resilientes e vêm desconstruindo o Direito do Trabalho tradicional. Druck, Dutra e Silva (2019) reforçam essa visão ao demonstrar que a reforma consolidou a flexibilização como política de Estado, enfraquecendo a proteção social e aumentando a insegurança. As autoras percebem a reforma trabalhista de 2017 como uma contrarreforma que atende integralmente aos interesses empresariais, instituindo a precarização como regra e expressando a ação classista do capital contra uma classe trabalhadora fragilizada.

Segundo as autoras, a aprovação da reforma só foi possível devido a uma conjuntura política e econômica favorável, marcada pela ascensão de um projeto político de direita, pela crise das instituições democráticas e pelo recuo do movimento sindical e de partidos de esquerda. Consequentemente, a essência da reforma se baseou na desconstrução do sistema de proteção social, destacando-se três aspectos que desestruturaram o paradigma protetivo do Direito do Trabalho:

- 1) A admissão da autonomia privada da vontade, que permite que o trabalhador negocie individualmente com o empregador, desconsiderando a assimetria na relação de trabalho;
- 2) A admissibilidade da negociação coletiva em prejuízo do trabalhador, permitindo que os acordos coletivos rebaixem o patamar de direitos assegurados pela legislação estatal;
- 3) A desestruturação da categoria do emprego, que deixa de ser o principal "passaporte" para a fruição de direitos.

Em síntese, as autoras percebem a reforma trabalhista como um retrocesso, que nega a hipossuficiência do trabalhador, intensifica a exploração e aprofunda a precarização do trabalho no Brasil.

Em contrapartida, José Pastore (2017; 2018) defende que a reforma trouxe modernização e maior segurança jurídica, adaptando a legislação às novas formas de produção. Segundo ele, a reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) não foi responsável pelo aumento do desemprego, da informalidade ou da suposta insegurança jurídica apontada por críticos. Sustenta que os poucos empregos formais gerados no início de 2018 refletem as decisões econômicas de 2017 e os efeitos de uma recessão profunda (2015–2016), não da lei.

O aumento da informalidade é resultado natural da retomada econômica cautelosa, especialmente em médias e pequenas empresas, que recorrem a contratações informais ou trabalho por conta própria. Quanto à insegurança jurídica, Pastore aponta que ela decorre da complexidade da lei, da MP 808 e das interpretações do TST, não da própria reforma. Em síntese, seu posicionamento é que a lei cria condições favoráveis para geração de empregos e melhorias salariais no médio e longo prazo, à medida que a economia crescer (PASTORE, 2018).

4.3.2 Negociação Coletiva, Sindicatos e Prevalência do Negociado

Um dos pontos mais polêmicos é a prevalência do negociado sobre o legislado. Inicialmente, Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017), em *A Reforma Trabalhista no Brasil*, adotam uma posição crítica e analítica, percebendo a lei de 2017 não como avanço, mas como retrocesso que fragiliza os direitos dos trabalhadores. Para os autores, a ênfase na flexibilização vai de encontro aos princípios da Constituição de 1988 e às normas internacionais de proteção do trabalho.

Eles destacam que a reforma, ao priorizar a negociação individual e coletiva em detrimento da legislação, abre espaço para que trabalhadores mais vulneráveis aceitem condições de trabalho inferiores. Na visão de Godinho e Delgado, essa mudança legislativa não moderniza o mercado, mas o torna mais precário, ampliando o poder do empregador e limitando o papel da Justiça do Trabalho em proteger direitos fundamentais.

Nesse sentido, Antunes (2018) argumenta que a Reforma Trabalhista desfigura a CLT ao instituir o princípio do negociado sobre o legislado, eliminando o patamar mínimo de direitos. Ele critica a introdução do trabalho intermitente e a restrição da atuação da Justiça do Trabalho – cuja extinção, em sua análise, seria o verdadeiro objetivo do empresariado. Antunes

lembra que a Justiça do Trabalho nasceu com a missão de “conciliar o capital com o trabalho”, mas afirma que, na atual era de devastação, nem mesmo a conciliação está no horizonte das “classes proprietárias”, que ele prefere chamar de “classes predadoras”.

Antunes (2020) sustenta que a prevalência do negociado sobre o legislado é o ponto central da contrarreforma trabalhista, permitindo flexibilização por meio de acordos coletivos e individuais. Em um contexto de alto desemprego, essa medida facilita condições de trabalho cada vez mais precárias, legalizando práticas anteriormente ilegais e formalizando formas informais de exploração.

Segundo o autor, a prevalência do negociado sobre o legislado é também uma chave que abre portas para corporações mundiais que buscam na acentuação da precarização do trabalho condições particulares de realização de seus lucros, nessa fase de crise estrutural do trabalho; porém, agora sob a guarda da segurança jurídica instituída pela contrarreforma.

Antunes (2020), entende que as transformações em curso aprofundam a corrosão do trabalho e a perda de direitos sociais no Brasil, mas ressalta que esse processo não ocorre sem contradições, pois também gera formas de resistência. Tais mudanças, contudo, impõem novos desafios, exigindo a reinvenção de um sindicalismo de classe e de base.

O autor também aponta que essa prevalência favorece corporações globais que buscam, na acentuação da precarização, maximizar lucros, agora sob a guarda da segurança jurídica instituída pela contrarreforma. Apesar disso, Antunes (2020) reconhece que o processo gera formas de resistência, exigindo a reinvenção de um sindicalismo de base e de classe.

Na mesma linha, D’Ambroso (2025) argumenta que o contrato de trabalho estabeleceu bases da vassalagem digital, enquanto o “contrato tecnológico” das plataformas cria um mercado de trabalhadores precarizados, otimizado algorítmicamente, que limita quase totalmente sua capacidade de organização e reação. Mastrodi e Corsi (2018) reforçam que o aumento da autonomia da vontade das partes, aliado à prevalência do negociado sobre o legislado, intensifica a precarização.

Segundo Mastrodi e Corsi (2018, p. 250):

O maior poder concedido às negociações coletivas atrelado à expansão da autonomia da vontade das partes é responsável pela acentuação do processo de precarização do trabalho, pois passa a assentir a inobservância das normas trabalhistas, dado que, por força da Reforma Trabalhista, o “negociado poderá prevalecer sobre o legislado” e propor fim a direito sem sequer os revogar. Esta nova realidade favorece, assim, a regressão dos direitos sociais, possibilitando, inclusive, que às negociações coletivas possam se sobrepor às negociações individuais, prejudicando-as.

Assim, a Reforma Trabalhista é considerada um retrocesso social, pois fragiliza a legislação de proteção ao trabalhador.

Por outro lado, Pastore (2017; 2018), juntamente com Dagoberto L. Godoy, defende a reforma, argumentando que muitas críticas internacionais – como as feitas por técnicos da OIT sobre a suposta violação da Convenção 98 – não refletem a realidade brasileira. A lei mantém 30 direitos inegociáveis, torna 15 direitos negociáveis de forma voluntária e garante proteção e liberdade, fortalecendo a negociação coletiva e alinhando-se à Constituição.

4.3.3 Terceirização, Uberização e Plataformas Digitais

A expansão da terceirização e o crescimento do trabalho por aplicativos são outros pontos centrais. Antunes (2018) observa que a terceirização, caracterizada por salários mais baixos, jornadas prolongadas e burla à legislação social protetiva, desempenha papel crucial na corrosão do trabalho e de seus direitos. Além de aprofundar a precarização, contribui para a expansão de novas formas de trabalho produtivo, que são essenciais não apenas para a produção material, mas também para a circulação de capital e a aceleração da informação no capitalismo digital e financeirizado.

Um exemplo citado pelo autor é a privatização das telecomunicações, que resultou em intensa terceirização, múltiplas formas de precarização e intensificação do trabalho, evidenciando a convergência entre terceirização e mercadorização dos serviços privatizados. Antunes (2020) caracteriza esse fenômeno como “uberização da força de trabalho”, em que predomina a subordinação sem vínculo formal.

Antunes (2020) caracteriza o fenômeno como “uberização da força de trabalho”, em que predomina a lógica de subordinação sem vínculo formal.

Ele argumenta que o uso intensivo de algoritmos, inteligência artificial e recursos digitais voltados à obtenção de lucros cria novas formas de trabalho que escapam das relações contratuais tradicionais, convertendo o trabalho assalariado em “prestações de serviços”. Nessas condições, os trabalhadores enfrentam jornadas excessivas, baixos salários, ausência de garantias contra demissões arbitrárias e ainda arcam com os custos dos equipamentos necessários à atividade. Para Antunes, trata-se de um laboratório do capital, que, sobretudo após a pandemia, tende a expandir tais modalidades a diversos setores, aprofundando a chamada escravidão digital.

Nas palavras de Antunes (2020, p. 30):

Podemos indicar, como expressão do que estamos argumentando, as jornadas diárias frequentemente superiores a oito, dez, doze, catorze horas; remuneração salarial rebaixada, em contraposição ao aumento e intensificação do trabalho (traço que vem se agudizando na pandemia); crescimento de um contingente sem acesso a qualquer direito social e do trabalho; entre tantos outros elementos que remetem aos inícios do capitalismo, à sua fase de acumulação primitiva.

Assim, na ótica do autor, trata-se de um processo de precarização contínuo, no qual a tecnologia funciona como uma espada de dois gumes: ao mesmo tempo em que desestabiliza as relações de trabalho, também possibilita novas formas de absorção do excedente do capital. Em síntese, os capitalistas, em permanente competição, valem-se da tecnologia como instrumento de inovação, promovendo um processo incessante de destruição criativa.

Mastrodi e Corsi (2018) entendem a terceirização como técnica de fragmentação da produção para redução de custos, em detrimento da proteção ao trabalhador. A Lei nº 13.429/2017, ao permitir terceirização de atividades-fim, beneficia a classe empresarial e prejudica os trabalhadores. Druck (2019) reforça que a terceirização ilimitada fragiliza vínculos, aumenta rotatividade e eleva o risco de acidentes.

D’Ambroso (2025) alerta para a necessidade de repensar os direitos humanos do trabalho diante da digitalização. As plataformas não criam novas relações de trabalho, mas novas formas de exploração regressiva, comparáveis ao autoritarismo empresarial do início do século XIX. Ele descreve o capitalismo de plataformas como a socialização dos prejuízos e privatização dos lucros, em que os algoritmos atuam como empregadores, pulverizando a gestão e reduzindo a capacidade de organização dos trabalhadores, configurando uma nova forma de escravidão tecnofeudal.

Segundo ele, na revolução infodigital, as tecnologias de informação e comunicação, especialmente os algoritmos empregados em aplicativos de trabalho, são utilizadas pelas empresas para mascarar fraudes à legislação de proteção social. No capitalismo de plataformas, os algoritmos funcionam como empregadores, pulverizando a gestão empresarial sobre os próprios trabalhadores, que entram não apenas com sua força de trabalho, mas também com recursos materiais, enquanto os lucros permanecem concentrados nas empresas. Esse modelo exemplifica a “socialização dos prejuízos e privatização dos lucros”, agora mediada tecnologicamente, como ocorre, por exemplo, com a empresa Uber, que opera globalmente sem possuir frota própria.

Essa modalidade de contrato de trabalho não é uma figura inocente, mas um instrumento do sistema jurídico laboral contemporâneo que contribui para a debilitação dos Direitos Humanos e para a subjugação de pessoas por meio do poder econômico. O autor observa que o contrato de trabalho funciona como um eufemismo para a compra e venda de

pessoas, enquanto o “mercado de trabalho” se assemelha ao antigo mercado de escravos, mantendo a competição entre exércitos de reserva. D’Ambroso ressalta ainda que os contratos digitais das plataformas criam um mercado de trabalhadores precarizados, otimizado algorítmicamente, que reduz quase totalmente sua capacidade de organização e reação, configurando uma nova forma de escravidão no contexto do tecnofeudalismo.

Corroborando essa perspectiva, Druck, Dutra e Silva (2019) entendem que a possibilidade de contratar trabalhadores autônomos, utilizar o trabalho intermitente, transformar o empregado em um “empreendedor de si mesmo”, recorrer ao tempo parcial, ao teletrabalho e a outras formas precárias de ocupação — com nuances e vulnerabilidades intencionalmente ocultadas pela nova legislação — permite aos empresários se desresponsabilizarem pelos custos dos direitos trabalhistas. Segundo as autoras, é exatamente isso o que já ocorre com a terceirização. No contexto da Reforma, portanto, vive-se um verdadeiro “desmonte dos direitos sociais e trabalhistas” (DRUCK; DUTRA; SILVA, 2019, p. 293).

Na visão das autoras, a reforma contesta o paradigma protetivo dos trabalhadores, desenvolvido em razão de sua condição de hipossuficiência, de modo a colocar em risco a feição ontológica do Direito do Trabalho. Uma vez que se caracterizam como uma ruptura com a essência do Direito do Trabalho, que historicamente protege o trabalhador vulnerável.

Além disso, Filgueiras e Antunes (2020) apontam que a lógica de plataformização do trabalho produz uma nova forma de informalidade digital, ampliando a vulnerabilidade social.

Segundo os autores, vivemos uma contradição no capitalismo contemporâneo: embora as tecnologias de informação e comunicação (TIC) tornem tecnicamente mais fácil a identificação e a efetivação de direitos trabalhistas, elas são utilizadas pelas empresas para justificar a inexistência de limites à exploração e à precarização do trabalho. Esse movimento contraditório impacta a legislação e as instituições públicas, ao mesmo tempo em que dificulta a organização e a solidariedade entre os trabalhadores.

Corroborando essa perspectiva, Druck, Dutra e Silva (2019) destacam que a flexibilização legal permite aos empregadores terceirizar, usar trabalho intermitente, transformar empregados em “empreendedores de si mesmos” e recorrer ao teletrabalho ou tempo parcial, transferindo os custos trabalhistas para o trabalhador e promovendo um verdadeiro desmonte dos direitos sociais e trabalhistas.

Filgueiras e Antunes (2020) apontam que a lógica da plataformização produz uma nova informalidade digital, aumentando a vulnerabilidade social. As TIC, embora facilitem a

identificação e efetivação de direitos, são utilizadas pelas empresas para justificar exploração ilimitada, dificultando a organização e solidariedade dos trabalhadores.

Por outro lado, Pastore (2017) esclarece que a lei da terceirização não elimina direitos como 13.º salário, férias, seguro-desemprego ou licença-maternidade, mantendo a responsabilidade subsidiária da empresa contratante e garantindo dupla proteção. Alegações sobre salários menores ou maior ocorrência de acidentes refletem diferenças de função, não a terceirização. A lei regula a relação entre contratante e contratada, assegura proteções adicionais e não cria empregos automaticamente, cujo aumento depende de investimentos e crescimento econômico, alertando ainda contra a desinformação difundida nas redes sociais.

4.3.4 Desafios Contemporâneos

A partir do panorama evidenciado, é possível inferir que os desafios contemporâneos das relações de trabalho no Brasil estão profundamente ligados às transformações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 e à expansão do trabalho por plataformas digitais.

Na visão de Ricardo Antunes (2018; 2020), o principal desafio é a intensificação da precarização estrutural do trabalho, especialmente por meio da “uberização”, que combina subordinação algorítmica e ausência de vínculo formal, criando novas formas de exploração e fragilizando a proteção social. D’Ambroso (2025) reforça que a digitalização e os contratos tecnológicos limitam a capacidade de organização dos trabalhadores, configurando uma nova forma de escravidão tecnofeudal e exigindo repensar os direitos humanos do trabalho.

Para Druck, Dutra e Silva (2019), a flexibilização legal e a terceirização ilimitada aumentam a vulnerabilidade dos trabalhadores, transferindo a responsabilidade dos custos trabalhistas para os empregados e enfraquecendo vínculos, enquanto Mastrodi e Corsi (2018) destacam que a prevalência do negociado sobre o legislado intensifica a precarização, permitindo que acordos coletivos sobreponham-se a direitos individuais.

Em contrapartida, José Pastore (2017; 2018) identifica desafios relacionados à complexidade da legislação e à necessidade de conscientização sobre direitos, mas argumenta que a reforma cria condições para modernização, segurança jurídica e geração de empregos a médio e longo prazo, desde que haja crescimento econômico e investimentos.

Em síntese, os autores críticos apontam como principais desafios contemporâneos a precarização estrutural, fragmentação da produção, exploração digital e enfraquecimento da proteção social, enquanto os defensores da reforma destacam a adaptação da legislação às novas

formas de trabalho e a necessidade de alinhamento entre segurança jurídica e desenvolvimento econômico.

Com objetivo de melhor demonstrar os aspectos abordados pelos referidos autores, o quadro a seguir sintetiza suas principais perspectivas críticas e defensivas sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e os efeitos da terceirização, uberização e plataformas digitais, evidenciando os desafios contemporâneos das relações de trabalho no Brasil.

TEMA	AUTORES	PERSPECTIVA CRÍTICA	DESAFIOS E OBSERVAÇÕES
Flexibilização x Precarização	Ricardo Antunes (2018; 2020)	Reforma intensificou a precarização estrutural do trabalho, com destaque para a “uberização” e subordinação algorítmica.	Crescimento da informalidade, desemprego e subutilização da força de trabalho; aumento da vulnerabilidade social.
	D’Ambroso (2025)	Reformas neoliberais desconstruíram o Direito do Trabalho tradicional; E enfraquecem a proteção social.	Necessidade de repensar direitos humanos do trabalho diante da digitalização.
	Druck, Dutra e Silva (2019)	Reforma consolidou flexibilização como política de Estado; contrarreforma atende interesses empresariais.	Fragilização do sistema de proteção social; exploração intensificada; enfraquecimento do movimento sindical.
	José Pastore (2017; 2018)	Reforma trouxe modernização e segurança jurídica; não causou aumento do desemprego.	Crescimento econômico cauteloso é condição para geração de empregos formais; complexidade da lei gera percepção de insegurança jurídica.
Negociação Coletiva e Prevalência do Negociado	Maurício Godinho Delgado & Gabriela Neves Delgado (2017)	Prioridade do negociado sobre o legislado fragiliza direitos; retrocesso em relação à Constituição e normas internacionais.	Trabalhadores vulneráveis podem aceitar condições inferiores; maior poder do empregador; limita atuação da Justiça do Trabalho.
	Ricardo Antunes (2018; 2020)	Reforma institui negociado sobre	Facilita condições precárias; favorece

		legislado, trabalho intermitente e restrição da Justiça do Trabalho.	corporações globais; exige reinvenção do sindicalismo de base e de classe.
	D'Ambroso (2025)	Contrato tecnológico das plataformas cria trabalhadores precarizados com pouca capacidade de organização.	Digitalização acentua exploração; desafios para proteção coletiva e direitos humanos do trabalho.
	Mastrodi & Corsi (2018)	Autonomia da vontade + negociado sobre legislado intensifica precarização.	Possibilidade de acordos coletivos sobrepor-se a individuais, prejudicando trabalhadores.
	José Pastore (2017; 2018)	Reforma fortalece negociação coletiva, mantém direitos essenciais e 30 direitos inegociáveis.	Protege liberdades do trabalhador e se alinha à Constituição; críticas internacionais exageradas.
Terceirização, Uberização e Plataformas Digitais	Ricardo Antunes (2018; 2020)	Terceirização e uberização precarizam trabalho, criam jornadas longas e salários baixos; exploração intensificada por algoritmos.	Laboratórios do capital; expansão contínua do trabalho digital precário; escravidão digital.
	Mastrodi & Corsi (2018)	Terceirização fragmenta produção e reduz custos em detrimento da proteção ao trabalhador.	Lei nº 13.429/2017 favorece empresas e prejudica trabalhadores.
	Druck, Dutra e Silva (2019)	Reformas permitem transformar empregados em “empreendedores de si mesmos”, usar teletrabalho e intermitente.	Desmonte dos direitos sociais e trabalhistas; aumento da vulnerabilidade.
	D'Ambroso (2025)	Plataformas criam mercado precarizado otimizado por algoritmos; socialização de prejuízos e privatização de lucros.	Redução da capacidade de organização; nova forma de escravidão tecnofeudal.

	Filgueiras & Antunes (2020)	Plataformização cria informalidade digital, dificultando organização e solidariedade.	TICs usadas para justificar exploração; contradição entre facilitação de direitos e precarização.
	José Pastore (2017)	Lei da terceirização mantém direitos trabalhistas, responsabilidade subsidiária e proteção adicional.	Diferenças salariais e acidentes refletem função, não terceirização; aumento de empregos depende de investimentos.

Fonte: Elaborado pela autora (2025)

Em síntese, o panorama apresentado evidencia que as transformações nas relações de trabalho no Brasil, impulsionadas pela Reforma Trabalhista de 2017 e pela expansão das plataformas digitais, geram um conjunto complexo de desafios contemporâneos.

Autores como Antunes, Druck, D'Ambroso e Mastrodi, apontam para a intensificação da precarização, a fragmentação da produção, a exploração digital e o enfraquecimento da proteção social, destacando a necessidade de repensar o sindicalismo, os direitos humanos do trabalho e os mecanismos de defesa do trabalhador diante da tecnologia e da flexibilização normativa.

Por outro lado, defensores da reforma, como Pastore, enfatizam a modernização legislativa, a segurança jurídica e o potencial de geração de empregos a médio e longo prazo, desde que acompanhados de crescimento econômico e investimentos. Assim, o debate revela uma tensão permanente entre flexibilização e proteção social, inovação tecnológica e precarização, consolidando a urgência de compreender e enfrentar os desafios estruturais e conjunturais que moldam o mundo do trabalho contemporâneo no Brasil.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo analisar criticamente a precarização das relações de trabalho no Brasil, especialmente a partir da Reforma Trabalhista de 2017, da ampliação da terceirização e do surgimento das novas formas de ocupação. A pesquisa evidenciou que tais mudanças, apresentadas sob o discurso da modernização, não cumpriram as promessas de geração de empregos formais e de fortalecimento da economia. Ao contrário, intensificaram a vulnerabilidade dos trabalhadores, reduziram a proteção social e ampliaram a desigualdade nas relações laborais.

A análise histórica demonstrou que o Direito do Trabalho nasceu e se consolidou como um ramo destinado a equilibrar a relação entre capital e trabalho, reconhecendo a hipossuficiência do empregado e assegurando-lhe condições mínimas de dignidade. Contudo, a Reforma Trabalhista de 2017 representou um marco no processo de desconstrução desses princípios, deslocando a proteção do trabalhador para privilegiar interesses empresariais. O resultado foi um mercado cada vez mais caracterizado pela rotatividade, pela precarização contratual e pela fragilização sindical. Esses aspectos foram evidenciados na análise de Costa, Figueiredo e Leonel (2024), que demonstraram que a taxa de desocupação manteve-se praticamente estável após a reforma, ao passo que estudos empíricos indicam o aumento da informalidade e o enfraquecimento das entidades sindicais, cuja perda de receita comprometeu a capacidade de representação e fiscalização. Assim, longe de modernizar as relações laborais, a reforma contribuiu para a precarização do trabalho, debilitando os mecanismos de proteção coletiva e acentuando a vulnerabilidade dos trabalhadores frente ao capital.

As chamadas novas formas de ocupação, como a pejotização, o trabalho intermitente e a uberização, reforçaram esse cenário. Longe de trazerem autonomia ou flexibilidade benéfica, instituíram uma lógica de exploração em que o trabalhador assume riscos sem contar com garantias mínimas de segurança ou estabilidade. A promessa de liberdade, nesse contexto, esconde a intensificação da precarização e o aprofundamento das desigualdades sociais.

No que se refere aos objetivos específicos, a pesquisa possibilitou a compreensão de diversos aspectos. Em primeiro lugar, a contextualização histórica da flexibilização e da terceirização mostrou que o Brasil seguiu tendências globais de reorganização produtiva, ainda que de forma mais abrupta e desigual, com repercussões severas sobre a classe trabalhadora (ANTUNES, 2009; DRUCK; OLIVEIRA, 2020). Em segundo lugar, a análise das alterações trazidas pela Reforma Trabalhista de 2017 indicou que a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação da terceirização para atividades-fim e a criação de novas modalidades

contratuais representaram não apenas um redesenho legislativo, mas também uma redefinição do papel do Estado, que passou a legitimar práticas de desregulação (PASSOS; LUPATINI, 2020; SCARPA, 2023). Em terceiro lugar, a identificação das características do trabalhador precarizado contemporâneo evidenciou sua inserção em vínculos frágeis, marcados pela insegurança e pela ausência de perspectiva de futuro, em consonância com os conceitos de “precariado” e “uberização” discutidos por Ricardo Antunes (2020), Ruy Braga (2017) e Guy Standing (2013). Por fim, a sistematização dos debates acadêmicos e posicionamentos críticos permitiu perceber que, embora existam correntes favoráveis à flexibilização como mecanismo de dinamismo econômico, prevalece na literatura especializada a avaliação de que tais reformas aprofundaram as desigualdades e corroeram os pilares do Direito do Trabalho (D’AMBROSO, 2025; RESENDE, 2023).

Diante de tais constatações, verifica-se que reformas legislativas que se apresentam como mecanismos de modernização, mas que na realidade promovem a retirada de direitos e a fragilização dos trabalhadores, vão de encontro aos preceitos constitucionais. Isso porque a Constituição Federal de 1988 consagrou, em seu artigo 1º, inciso III, a dignidade da pessoa humana como fundamento da República, além de assegurar, nos artigos 6º e 7º, um rol de direitos sociais voltados à proteção do trabalho e à promoção da justiça social. O Direito do Trabalho, portanto, não pode ser reduzido a mero regulador de interesses econômicos, devendo reafirmar-se como instrumento de efetivação da ordem constitucional, fundado na centralidade da dignidade humana.

A relevância deste estudo está em evidenciar que não basta compreender os impactos da precarização: é preciso propor caminhos de resistência e reconstrução. Isso implica reafirmar o papel do Estado como garantidor da proteção social, fortalecer os sindicatos como instrumentos de defesa coletiva e retomar a ideia de progressividade dos direitos trabalhistas. O futuro do trabalho no Brasil depende da capacidade de enfrentar as pressões do capital e de construir um projeto que coloque a vida e a dignidade acima da lógica do lucro.

Conclui-se, portanto, que a Reforma Trabalhista de 2017 e a ampliação da terceirização não representaram um avanço, mas um retrocesso histórico. Se o objetivo deste trabalho foi refletir criticamente sobre tais transformações, o resultado alcançado permite afirmar que os desafios contemporâneos não podem ser enfrentados sem uma revisão profunda dessas medidas e sem o fortalecimento do compromisso constitucional de proteger o trabalho como fundamento da ordem social e da democracia.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva:** ensaios de sociologia do trabalho / Giovanni Alves. 2^a edição – Londrina: Praxis; Bauru: Canal 6, 2007.
- _____. Precarização do trabalho e estranhamento na era do capitalismo manipulatório: a atualidade de Lukács e o século XXI. **Novos Rumos**, [S. l.], v. 52, n. 2, p. 8-32, 2015. DOI: 10.36311/0102-5864.2015.v52n2.8485.
- _____. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-345, maio/ago. 2017. Editorial. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>.
- ALVES, Amauri Cesar. **Trabalho intermitente e os desafios da conceituação jurídica**. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 8, n. 11, p. 7-35, jun. 2019.
- ANTUNES, Ricardo. **O caráter polissêmico e multifacetado do mundo do trabalho**. Trabalho, educação e saúde, v. 1, n. 1, p. 229-237, 2003.
- _____. **As configurações do trabalho na sociedade capitalista** (Editorial). Revista Katál, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 131-132, 2009.
- _____. A crise, o desemprego e alguns desafios atuais. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 104, p. 632-636, 2010.
- _____. **Os modos de ser da informalidade:** rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 107, p. 405-419, 2011.
- _____. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. Boitempo, 2018.
- _____. **Uberização, trabalho digital e Indústria 4.0**. São Paulo: Boitempo, 2020.
- ANTUNES, Ricardo; FILGUEIRAS, Vitor. Plataformas digitais, Uberização do Trabalho e regulação no Capitalismo contemporâneo. **Contracampo**, Niterói, v. 39, n. 1, p. 27-43, abr./jul. 2020.
- ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. Serviço Social & Sociedade, São Paulo, n. 123, p. 407-427, 2015.
- BARBOSA, Joyce Ellayne Viana de Sousa; ROSNE, Thaís Kaghofer; SOUZA, Acsa Liliane Carvalho Brito. **A insegurança jurídica que o contrato de trabalho intermitente traz ao trabalhador**. Ciências Sociais Aplicadas, v. 28, n. 134, 08 maio 2024. Disponível em: <https://revistaft.com.br/a-inseguranca-juridica-que-o-contrato-de-trabalho-intermitente-traz-ao-trabalhador/>. Acesso em: 26 ago. 2025.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 5 de outubro de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constiticao/constituicao.htm. Acesso em: 21 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 ago. 2025.

CAMPOS, João Pedro Augusto. SILVA, Thomás Luis. **A Terceirização e a Reforma Trabalhista: Contribuiu para a precarização do Trabalho?** 2021. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/items/5b23ecce-299a-464b-9d81-4a53f5e7a1ca>. Acesso em: 19 ago. 2025.

CARDOSO, F. G. Rebeldia com horizonte de emancipação ou pela proteção do trabalho?. **Revista de Política Públicas da UFMA**, v. 21, p. 881-890, 2017.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. Aumento do número de acidentes envolvendo entregadores: o resultado da precarização. Disponível em: <https://www.cut.org.br/noticias/aumento-do-numero-de-acidentes-envolvendo-entregadores-o-resultado-da-precarizac-67d7>. Acesso em: 29 ago. 2025.

COSTA, André; FIGUEIREDO, Dalson; LEONEL, Diego. O que podemos aprender sobre os efeitos da Reforma Trabalhista após quase oito anos? *Caderno Gestão, Política & Sociedade*, [S.l.], v. 14, n. 1, p. 1-25, jun. 2024. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/cgpc/announcement/view/291>. Acesso em: 24 set. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil:** com os comentários à Lei n. 13.467/2017. São Paulo: LTr, 2017. 381 p.

D'AMBROSO, Marcelo José Ferlin (org.). *Direitos humanos do trabalho na era digital*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo; Autonomia Literária, 2025. ISBN 978-65-5626-124-9.

DRUCK, Graça; DUTRA, Renata; SILVA, Selma Cristina. A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 289-305, maio/ago. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>. Acesso em: 14 jul. 2025.

FIGUERÔA, Bernardo Meyas. **Pejotização: uma nova relação de trabalho.** 2023. 66 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Instituto de Ciências da Sociedade de Macaé, Universidade Federal Fluminense, 2023.

GALVÃO, Andréia; CASTRO, Bárbara; KREIN, José Davi; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. Reforma trabalhista: precarização do trabalho e os desafios para o sindicalismo. **Caderno CRH** (UFBA), v. 32, p. 253-269, 2019.

LABRONICI. ANTUNES, Ricardo (org.). 2020. Uberização, trabalho digital e indústria 4.0. 1. ed. São Paulo: Boitempo. 333 pp.. MANA (RIO DE JANEIRO. ONLINE), v. 27, p. 1-4, 2021.

LEAL, Diego Pinto de Barros. Trabalhador autônomo exclusivo: maior segurança jurídica para o contratante ou melhor disfarce para a relação de emprego? **Laborare**, Ano II, n. 3, p. 81-105, jul./dez. 2019. DOI: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2019-36>. Disponível em: <https://trabalhodigno.org/laborare>. Acesso em: 27 ago. 2025.

MARTINS, Sergio P. Direito do trabalho. 40. ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.497. ISBN 9788553622627. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622627/>. Acesso em: 09 ago. 2025.

MARTINS, Sérgio P. Terceirização no Direito do Trabalho - 16^a Edição 2025. 16. ed. Rio de Janeiro: SRV, 2025. E-book. p.207. ISBN 9788553623761. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553623761/>. Acesso em: 20 ago. 2025.

MASTRODI, Josué; CORSI, Thaís Calsoni. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei da Terceirização e da Reforma Trabalhista. **Revista de Direito econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 3, p.243-270, set./dez. 2018. doi: 10.7213/rev.dir.econ.soc.v9i3.18318.

MENEGON, Lizandra da Silva; SILVEIRA, Andrea Luiza; MENEGON, Fabricio Augusto. Reforma trabalhista e terceirização: da precarização aos acidentes de trabalho. **Revista interdisciplinar de estudos em saúde**, v. 9, p. 252-263, 2019.

NETO, Rodolfo W.; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista: Impacto no cotidiano das empresas, 1^a edição**. São Paulo: Trevisan Editora, 2018. E-book. p.8. ISBN 9788595450271. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788595450271/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

OLIVEIRA, I. F. de; DRUCK, G. **O Debate conceitual sobre terceirização:** uma abordagem interdisciplinar. Caderno CRH, [S. l.], v. 34, p. e021029, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.45309. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/45309>. Acesso em: 15 jun. 2025.

OLIVEIRA, Krislaine Kethlen da Silva. **A precarização do trabalho e o processo de degradação do trabalhador brasileiro.** (2022). Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/24105>. Acesso em: 03/09/2024.

PASSOS, S. S. ; LUPATINI, M. . A contrarreforma trabalhista e a precarização das relações de trabalho no Brasil (ISSN: 1982-0259). Revista Katalysis , v. 23, p. 132-142, 2020.

PASTORE, José. **Trabalho intermitente**. 2017. Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_395.htm. Acesso em: 15 ago. 2025.

_____. **Terceirização e desinformação**. 2017 Disponível em: :
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_384.htm. Acesso em: 14 ago. 2025.

_____. **Reforma trabalhista e emprego em 2017**. 2017 Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_381.htm. Acesso em: 14 ago. 2025.

_____. **A reforma trabalhista e os empregos?**. 2018. Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_397.html. Acesso em: 15 ago. 2025.

_____. **A OIT e a reforma trabalhista**. 2018 Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_398.html. Acesso em: 11 ago. 2025.

PEDROSA, Giovanni Pereira. O direito do trabalho diante da tecnologia: análise de julgados entre a Uber e motoristas na Justiça do Trabalho de João Pessoa. 2023. 97 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito). universidade Federal da Paraíba, 2023

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre L.; MAGANO, Isabella R. **Reforma trabalhista**. São Paulo: Editora Blucher, 2017. E-book. p.94. ISBN 9788521212690. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788521212690/>. Acesso em: 31 jul. 2025.

PORTO, Lorena Vasconcelos. **A terceirização na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho**. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte, v. 63, n. 96, p. 149–182, jul./dez. 2017.

REIS, Patricia Alves. A precarização das condições de trabalho: terceirização e aspectos da nova lei da reforma trabalhista. 2018. 77 f. Tcc (Especialista em Direito e Processo do Trabalho) - Faculdade Baiana de Direito e Gestão, Salvador, 2018. Disponível em:
<https://monografias.faculdadebaianadedyreito.com.br/tcc/a-precarizaccao-das-condicoes-de-trabalho-terceirizacao-e-aspectos-da-nova-lei-da-reforma-trabalhista/>. Acesso em: 30 jul. 2025.

REIS, Fabiane Nogueira. Terceirização e reforma trabalhista: possibilidade de cláusula de instrumento coletivo restringir a terceirização. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 65, n. 99, p. 191-226, jan./jun. 2019.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho** - 9ª Edição 2023. 9. ed. Rio de Janeiro: Método, 2023. E-book. p.25. ISBN 9786559648719. Disponível em:
<https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786559648719/>. Acesso em: 15 ago. 2025.

RODRIGUES, Luan da Costa. Terceirização e precarização: uma análise histórica e efeitos da lei 13.429/17. 2017. 47 f. Tcc (Graduação em direito) - Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017. Disponível em: <https://rei.biblioteca.ufpb.br/jspui/handle/123456789/11420>. Acesso em: 21 ago. 2025.

SALES, A. J.; OLIVEIRA, D. Trabalho intermitente: entre a inovação e a precarização. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região**, v. 22, n. 2, p. 73-84, 10 dez. 2018.

SANTOS, Gilson Cássio de Oliveira; MAGALHÃES JUNIOR, José Evandro; PEREIRA, Alisson Diniz. A pejotização nas relações de trabalho: fraude ou recompensa? **Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro**, [S. l.], v. 2, n. 1, 2024. DOI: 10.61164/rmmn.v2i1.2135. Disponível em: <https://remunom.ojsbr.com/multidisciplinar/article/view/2135>. Acesso em: 27 ago. 2025.

SCARPA, Rita de Cássia Nogueira de M. **Reforma Trabalhista, Flexibilização e Crise no Direito do Trabalho**. São Paulo: Almedina, 2023. E-book. p.294. ISBN 9786556278308. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9786556278308/>. Acesso em: 24 ago. 2025.

SERRA, Gustavo Pereira; BOTTEGA, Ana; SANCHES, Marina da Silva. A reforma trabalhista de 2017 teve efeito sobre a taxa de desemprego no Brasil? Uma análise dos primeiros anos de vigência da Lei 13.467/2017. *Nota de Política Econômica*, São Paulo, v. 21, 2022. Disponível em: <https://madeusp.com.br/wp-content/uploads/2022/05/NPE-21-errata.pdf>. Acesso em: 24 set. 2025.

SILVA, Andrielly Gonçalves. **Terceirização como instrumento de precarização das relações laborais**. 2023. Artigo Científico (Trabalho de Curso) - Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, 2023.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Tradução de Alexandre Martins. São Paulo: Autêntica, 2013.

TEIXEIRA, Marilane. **A Reforma Trabalhista e os impactos sobre as mulheres**. Fundação Perseu Abramo, 2019.