

# O PÊNULO DO TRABALHO

**Como a reforma trabalhista de 2017 impactou a relação empregado x empregador. A advogada Renata Capela Araújo Carvalho analisa os impactos desta medida**

CARATINGA - Neste 1º de Maio, o Brasil se depara com um mercado de trabalho profundamente transformado. Se há 83 anos a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) nascia para conferir dignidade ao trabalhador fabril, a realidade de 2026 impõe dilemas que a letra fria da lei ainda luta para acompanhar. A ascensão do trabalho por aplicativos, a pressão pela “pejotização” e a fragilização dos laços sindicais criaram um cenário onde a linha entre autonomia e abandono jurídico tornou-se perigosamente tênue.

Para entender este panorama, conversamos com a advogada Renata Capela Araújo Carvalho. Com um olhar crítico sobre a Reforma Trabalhista de 2017 e os novos modelos de contratação, ela alerta: a falsa sensação de liberdade dos novos tempos muitas vezes esconde uma vulnerabilidade estrutural profunda. “O trabalhador de hoje carrega sozinho os riscos do negócio”, afirma.

**No contexto do Dia do Trabalhador, a senhora avalia que o trabalhador brasileiro hoje tem mais garantias ou vive um cenário de maior vulnerabilidade?**

Para quem está entrando no mercado de trabalho agora, o cenário é negativamente de maior vulnerabilidade e instabilidade. As gerações anteriores, como a dos pais ou avós de quem hoje busca o primeiro emprego, viviam sob uma lógica de carreira linear: a pessoa entrava em uma empresa, tinha sua carteira de trabalho assinada, construía uma trajetória de décadas e saía de lá para a aposentadoria, com todas as garantias legais asseguradas. Hoje, a realidade que a juventude encontra é radicalmente diferente. O mercado passou a valorizar discursos de “autonomia” e “empreendedorismo”, que, na prática, muitas vezes funcionam apenas como uma maquiagem para a ausência de direitos básicos.

Com efeito, o jovem trabalhador contemporâneo enfrenta contratos temporários, trabalho por aplicativos sem vínculo reconhecido e a exigência constante de abrir uma pequena empresa para prestar serviços que, antes, eram feitos por funcionários com carteira assinada. Desse modo, embora exista uma falsa sensação de liberdade — a ideia de fazer os próprios horários ou não ter um chefe físico ao lado —, a contrapartida é uma insegurança imensa. Se esse jovem adoecer, não tem licença médica remunerada; se o projeto acaba de um dia para o outro, ele não recebe aviso prévio ou multa rescisória. Portanto, o trabalhador de hoje carrega sozinho os riscos do negócio que deveriam ser da empresa, o que caracteriza uma vulnerabilidade estrutural muito profunda no nosso modelo econômico atual.

**O espírito protetivo da Consolidação das Leis do Trabalho ainda se mantém na prática?**

O espírito protetivo da CLT — que é a ideia central de que o trabalhador é a parte mais fraca da relação e, por isso, precisa que a lei imponha limites para não ser explorado — ainda existe no texto da lei e na cabeça dos juízes, mas enfrenta imensas dificuldades para se manter vivo na prática cotidiana. A CLT foi desenhada na década de quarenta para o trabalhador da indústria, aquele que batia ponto físico e ope-

rava máquinas. O grande desafio atual é que as empresas desenvolvam mecanismos sofisticados para fugir dessa proteção legal, criando modelos de contratação que tentam burlar a caracterização do vínculo de emprego tradicional.

Nesse sentido, a lei continua dizendo que, se você tem horário a cumprir, recebe ordens diretas, recebe salário e não pode mandar outra pessoa no seu lugar, você é um empregado e tem direito a férias, décimo terceiro e Fundo de Garantia. Contudo, a prática do mercado tenta contornar isso chamando o trabalhador de “parceiro”, “associado” ou “prestador de serviços independente”. Assim, o espírito protetivo da legislação trabalhista acaba se transformando em uma trincheira de resistência dentro dos tribunais. A proteção legal ainda é forte e essencial, mas o trabalhador precisa, cada vez mais, ter coragem e recursos para acionar a Justiça do Trabalho e provar que aquele contrato “moderno” que ele assinou é, na verdade, uma relação de emprego disfarçada.

**A Reforma Trabalhista de 2017 cumpriu a promessa de modernizar as relações de trabalho?**

A resposta exige cautela, pois o conceito de “modernização” foi utilizado de forma muito estratégica na época da aprovação da lei. Se entendermos modernização como a simples adequação da lei a algumas novas ferramentas de trabalho, podemos dizer que houve pequenos ajustes, como a criação de regras específicas para o trabalho remoto. Entretanto, se considerarmos que modernizar significa evoluir a legislação para proteger o ser humano diante das novas tecnologias, a reforma falhou gravemente. O que ocorreu, em grande medida, foi a legalização de práticas precárias sob o pretexto de tornar o mercado mais flexível e dinâmico.

Por conseguinte, a promessa de que a retirada de proteções legais traria um ambiente de negócios tão favorável a ponto de beneficiar o trabalhador não se sustentou na realidade. A pessoa que ingressa no mercado percebe rapidamente que essa “modernização” entregou mais poder para as empresas reduzirem seus custos operacionais do que propriamente oportunidades de inovação nas relações de trabalho. Em vez de criar um ambiente onde a tecnologia serve para melhorar a qualidade de vida e reduzir a jornada exaustiva, a reforma facilitou modelos de contratação onde o risco financeiro da atividade é integralmente repassado para quem está na base da cadeia produtiva.

**Quais foram os principais avanços trazidos por essa reforma?**

Apesar das fortes críticas estruturais, a reforma trouxe algumas adequações práticas que resolveram problemas burocráticos do dia a dia e que conversam melhor com a rotina atual, especialmente das novas gerações. Um avanço inegável foi a regulamentação do teletrabalho, o famoso “home office”. Antes de 2017, trabalhar de casa era uma zona cinzenta na lei, o que gerava insegurança tanto para as empresas quanto para os funcionários. Ter regras claras sobre quem paga os custos da internet ou dos equipamentos, embora ainda haja debate sobre os valores, foi um passo necessário que, inclusive, salvou milhares de

empregos durante a recente pandemia.

Além disso, podemos citar a flexibilização das férias. Antes, as férias eram muito engessadas; hoje, o trabalhador pode dividi-las em até três períodos ao longo do ano, desde que um deles tenha pelo menos quatorze dias. Para um jovem de vinte anos, que muitas vezes prefere ter pequenos períodos de descanso ao longo do ano para viajar, estudar ou conciliar com outras atividades, essa mudança trouxe uma autonomia real e benéfica. Outro ponto, ainda que polêmico, foi o reconhecimento da jornada de doze horas de trabalho seguidas por trinta e seis de descanso mediante acordo, o que já era comum na área da saúde e passou a ser regulamentado de forma mais clara, trazendo segurança jurídica para quem prefere ou precisa trabalhar nesse formato.

**E quais pontos podem ser considerados retrocessos ou fragilização de direitos?**

Os retrocessos foram severos, especialmente no que diz respeito ao acesso do trabalhador à Justiça e ao esvaziamento das negociações coletivas. O ponto mais drástico da reforma foi a tentativa de instituir o pagamento de honorários advocatícios para a empresa caso o trabalhador perdesse a ação judicial, mesmo sendo uma pessoa de baixa renda. Embora o Supremo Tribunal Federal tenha posteriormente corrigido os excessos dessa regra para quem tem justiça gratuita, a mensagem inicial causou um efeito paralisante e de intimidação. Muitos trabalhadores passaram a aceitar violações graves de direitos — como assédio moral e calotes rescisórios — por puro pânico de processar a empresa, perder e terminar o processo devendo dinheiro para os advogados do ex-patrão.

A reforma criou o chamado contrato de trabalho intermitente. Nessa modalidade, o trabalhador tem a carteira assinada, mas não tem jornada fixa nem salário garantido no final do mês; ele só recebe pelas horas que for convocado para trabalhar. Se a empresa não o chamar durante semanas, ele ganha zero, mas continua “empregado” no papel. Isso é a institucionalização da precariedade. Para uma que precisa pagar aluguel e despesas em casa, não saber se vai receber duzentos reais ou um salário mínimo no final do mês impossibilita qualquer planejamento financeiro ou de vida, fragilizando completamente a subsistência básica.

**A reforma contribuiu, de fato, para a geração de empregos?**

Os dados econômicos e a realidade observada nos últimos anos mostram que a resposta é não. A promessa de que a redução de direitos geraria milhões de empregos baseou-se em uma premissa econômica equivocada. O que gera emprego não é a facilidade de demitir ou a precarização do contrato, mas sim o crescimento econômico do país, o aumento do consumo das famílias e o investimento produtivo. Quando a economia vai mal, nenhuma mudança na lei trabalhista faz um empresário contratar mais pessoas; ele só contrata quando tem demanda pelos seus produtos ou serviços.

O que a reforma fez foi alterar a qualidade e a natureza das ocupações geradas. Quando observamos as estatísticas de aumento da ocu-

pação nos anos seguintes à reforma, percebemos que o crescimento se deu majoritariamente em vagas precárias, sem carteira assinada, em subempregos ou na modalidade intermitente. Portanto, não houve uma contribuição efetiva para a geração de “emprego” no sentido pleno da palavra — aquele que garante cidadania, dignidade e capacidade de consumo —, mas sim uma explosão de bicos e trabalhos informais que mascaram os índices reais de desemprego.

**O aumento da informalidade e da “pejotização” revela uma falha do modelo atual?**

Revela uma falha estrutural gravíssima. A “pejotização” é o fenômeno em que a empresa exige que o candidato a uma vaga de emprego abra um CNPJ (geralmente como Microempreendedor Individual - MEI) para ser contratado. Uma pessoa, formada em áreas como design, tecnologia da informação, comunicação ou arquitetura, frequentemente não encontra vagas regulares; ele é forçado a virar uma “empresa de uma pessoa só”. Na prática, ele tem chefe, tem horário, usa o e-mail da empresa e sofre cobranças diárias, exatamente como um funcionário comum.

Contudo, por ser legalmente uma “empresa”, ele perde o direito a férias remuneradas, não recebe décimo terceiro, não tem recolhimento de Fundo de Garantia e pode ser dispensado a qualquer instante sem indenização. Esse modelo não é empreendedorismo; é fraude trabalhista institucionalizada para redução de carga tributária das grandes companhias. A falha do modelo atual consiste na tolerância com essa prática. O Estado deixa de arrecadar para a Previdência Social e o jovem trabalha até a exaustão sem construir uma rede de proteção para o futuro. Se esse profissional sofre um acidente no fim de semana ou desenvolve uma doença ocupacional, ele descobre da pior forma que a sua suposta independência era, na verdade, um total abandono jurídico e social.

**O princípio do “negociado sobre o legislado” equilibra ou desequilibra a relação entre empregado e empregador?**

Este princípio desequilibra profundamente a relação, pois parte de uma ficção jurídica de que o trabalhador e a empresa estão em pé de igualdade para negociar. A regra do “negociado sobre o legislado” estabelece que os acordos feitos entre a empresa e os trabalhadores, seja de forma individual em alguns casos, ou via sindicato, podem ter mais valor do que o que está escrito na lei. A justificativa teórica era dar autonomia para as partes ajustarem as regras conforme a realidade de cada setor. O problema é que, no mundo real, a corda sempre arrebenta para o lado mais fraco.

Imaginemos uma pessoa, buscando seu primeiro emprego em um país com milhões de desempregados, sentada de frente para o departamento de recursos humanos de uma corporação multinacional. Existe alguma possibilidade real de essa pessoa recusar uma cláusula prejudicial, negociar condições ou bater na mesa exigindo seus direitos antes de assinar o contrato? Nenhuma. A necessidade de sobrevivência anula a liberdade de escolha. Ao permitir que acordos reduzam patamares de direitos estabelecidos na



Renata Capela Araújo Carvalho é advogada especialista em Direito do Trabalho, com atuação voltada para a defesa dos direitos fundamentais e análise das transformações jurídicas no cenário contemporâneo

lei, o modelo não promove negociação justa; ele legaliza a imposição da vontade de quem detém o poder econômico sobre quem precisa do salário para comprar comida no final do mês.

**A legislação brasileira está preparada para lidar com trabalhadores de aplicativos e novas formas de trabalho?**

Absolutamente não. A legislação brasileira atual está correndo atrás do prejuízo. O modelo da CLT, que prevê a subordinação tradicional com um chefe físico dando ordens, encontra dificuldades para classificar a subordinação algorítmica. Hoje, o “chefe” do motorista ou do entregador de aplicativo de não é uma pessoa; é um aplicativo de celular que dita as regras, define o preço da corrida, pune o trabalhador bloqueando-o caso ele recuse chamados e controla cada minuto do seu trajeto através de geolocalização. O trabalhador não tem controle nenhum sobre o próprio negócio, o que afasta a tese de que ele seria um verdadeiro autônomo.

Por outro lado, as plataformas digitais argumentam que não se trata de vínculo de emprego, pois o trabalhador pode desligar o aplicativo quando quiser. A falta de uma legislação específica cria um cenário de exploração máxima: esses jovens trabalham doze ou quatorze horas por dia, sob chuva e no trânsito perigoso, sem qualquer seguro contra acidentes, remuneração mínima garantida ou recolhimento previdenciário. A lei atual precisa ser urgentemente atualizada para compreender que o controle tecnológico exercido pelas plataformas é uma forma moderna e implacável de chefia, e que o lucro dessas empresas não pode se sustentar na ausência total de proteção social de quem efetivamente realiza o serviço.

**Como a Justiça do Trabalho tem reagido a essas transformações? Houve mais ou menos judicialização?**

A Justiça do Trabalho tem funcionado como o grande palco de disputa dessas novas realidades, mas suas reações não são uniformes. Imediatamente após a Reforma de 2017, houve uma queda abrupta na judicialização. Como mencionei anteriormente, o medo de ter que pagar custas processuais e honorários para os advogados das empresas inibiu milhões de trabalhadores de buscarem seus direitos básicos não pagos. Contudo, conforme o Supremo Tribunal Federal amenizou essa regra para os mais pobres e as pessoas voltaram a compreender o cenário, as ações começaram a retornar a um patamar de estabilidade, focando em problemas reais e não apenas em aventuras jurídicas.

No que tange às novas formas de trabalho, especialmente aos aplicativos, a Justiça do Trabalho encontra-se dividida e em intenso debate. Temos juízes de primeira instância e tribunais regionais proferindo decisões brilhantes e fundamentadas que reconhecem o vínculo de emprego entre motoristas/entre-

gadores e as plataformas, compreendendo o controle pelo algoritmo. Em contrapartida, esbarramos em decisões de tribunais superiores que insistem em validar essas contratações como relações de natureza puramente civil ou comercial. Essa insegurança jurídica mostra que a Justiça está tentando adaptar ferramentas do século passado para resolver os dilemas tecnológicos do presente, gerando uma jurisprudência oscilante que clama por uma intervenção legislativa equilibrada.

**Os sindicatos perderam força? O trabalhador está hoje menos representado?**

Inquestionavelmente, os sindicatos perderam muita força institucional e financeira. A Reforma Trabalhista retirou a obrigatoriedade da contribuição sindical, o antigo imposto sindical, o que cortou drasticamente a fonte de renda dessas entidades da noite para o dia. Isso reduziu a capacidade de enfrentamento, de contratação de assessorias econômicas e de organização de greves estruturadas. No entanto, o problema da representatividade sindical vai muito além da questão financeira. Para uma pessoa de vinte anos, a figura do sindicato muitas vezes soa antiquada, burocrática e distante da sua realidade imediata.

A pessoa que faz “freelas”, que trabalha como desenvolvedor contratado como “PJ” ou que faz entregas de bicicleta não se enxerga nas pautas dos sindicatos tradicionais, que ainda focam as suas lutas quase exclusivamente no trabalhador com carteira assinada. Desse modo, o trabalhador está, sim, muito menos representado e lutando sozinho. Para mudar esse cenário, o movimento sindical brasileiro precisa passar por uma profunda reinvenção de linguagem e de propósito, abraçando a pauta dos informais, dos intermitentes e dos trabalhadores platformizados. Sem a organização coletiva inteligente, a força de negociação do trabalhador individual diante de corporações bilionárias continuará sendo nula.

O que ainda precisa mudar na legislação trabalhista para equilibrar proteção ao trabalhador e desenvolvimento econômico?

O falso dilema que precisamos superar no Brasil é a ideia de que para a economia crescer, o trabalhador precisa ser miserável ou desprovido de garantias. O que precisa mudar urgentemente é a criação de um piso mínimo de direitos e proteção social atrelado à pessoa humana que trabalha, e não apenas ao tipo de contrato assinado. Não podemos mais admitir que, pelo simples fato de assinar um contrato chamado “civil” ou “prestação de serviços”, o ser humano perca o direito a um limite máximo de horas de trabalho, repouso remunerado, proteção contra acidentes e contribuição para a aposentadoria.

Precisamos de uma legislação que reconheça a diversidade dos novos arranjos de trabalho, permitindo flexibilidade de horários e locais, mas que proíba que essa flexibilidade seja utilizada para sonegar direitos fundamentais. O desenvolvimento econômico sustentável só ocorre quando a base da sociedade tem dinheiro para consumir e saúde para continuar produzindo. É fundamental modernizar a arrecadação para que as plataformas digitais e as empresas que utilizam mão de obra terceirizada arquem com sua parcela de responsabilidade previdenciária. Em suma, o futuro do trabalho deve ser desenhado para que a tecnologia sirva à emancipação do jovem trabalhador, garantindo-lhe dignidade e segurança, e não o condenando a um retrocesso social com roupagem de modernidade.