# IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

**ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR**

**ROSANE TERESINHA PORTO**

Copyright © 2026 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

**Diretoria – CONPEDI**
**Presidente** - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
**Diretor Executivo** - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
**Vice-presidente Norte** - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
**Vice-presidente Centro-Oeste** - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
**Vice-presidente Sul** - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
**Vice-presidente Sudeste** - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
**Vice-presidente Nordeste** - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

**Representante Discente:** Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

**Conselho Fiscal:**
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo
**Secretarias**
**Relações Institucionais:**
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
**Comunicação:**
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
**Relações Internacionais para o Continente Americano:**
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
**Relações Internacionais para os demais Continentes:**
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
**Educação Jurídica**
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR
Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP
Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello – UFMS – MS
**Eventos:**
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

**Comissão Especial**
Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ
Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB
Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG
Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Rosane Teresinha Porto – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5274-611-5
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34




Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

# IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

## DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO II

---

## Apresentação

É com satisfação que apresentamos os trabalhos reunidos no GT Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho II, do IX Encontro Virtual do CONPEDI. O conjunto de pesquisas aqui selecionadas traduz a vitalidade e a diversidade do pensamento jurídico contemporâneo sobre as transformações do mundo laboral, organizados em seis grandes eixos temáticos.

O primeiro eixo reúne estudos sobre Inteligência Artificial, tecnologia e trabalho digital, examinando a subordinação algorítmica, a discriminação em processos de recrutamento automatizados e os desafios jurídicos da plataformização laboral. O segundo eixo aborda a precarização, a globalização e os impactos da Reforma Trabalhista, incluindo reflexões sobre a escala 6x1, gordofobia e o envelhecimento no contexto uberizante.

O terceiro eixo centra-se na saúde, segurança e meio ambiente do trabalho, tratando dos riscos psicossociais e do dano moral estrutural. O quarto eixo aproxima os direitos trabalhistas dos direitos humanos e da colonialidade. O quinto eixo contempla questões de gênero, raça e inclusão, ao passo que o sexto traz contribuições sobre negociação coletiva em fusões e aquisições, além de perspectiva de direito comparado com Timor-Leste.

A riqueza temática desta coletânea evidencia o compromisso da pesquisa jurídica brasileira com a construção de um direito do trabalho mais justo, inclusivo e adequado aos desafios do século XXI. Desejamos a todas e a todos uma proveitosa leitura.

Eloy Pereira Lemos Junior

# OS IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RELAÇÃO DE TRABALHO: ALTERAÇÕES NO CONTRATO, NO VÍNCULO DE REGÊNCIA E NA PREVIDÊNCIA SOCIAL

# THE IMPACTS OF LABOR REFORM ON THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP: CHANGES IN THE CONTRACT, THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP, AND SOCIAL SECURITY

**Claudine Freire Rodembusch**
**Henrique Alexander Grazzi Keske**
**Susete Silveira**

**Resumo**

O presente artigo analisa os impactos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467 /2017, sobre as relações de trabalho no Brasil, com ênfase nas alterações contratuais, no vínculo de regência no setor educacional e nas implicações previdenciárias. A pesquisa, de natureza qualitativa e exploratória, utiliza revisão bibliográfica e análise jurisprudencial para avaliar se as mudanças legislativas atingiram os objetivos de modernização e geração de empregos ou se resultaram em precarização e fragilização da proteção social. Verificou-se que as novas modalidades contratuais, como o trabalho intermitente e a ampliação da terceirização, reduziram a estabilidade e comprometeram a contribuição previdenciária, especialmente para professores da rede privada. A análise de casos práticos e decisões judiciais revelou atuação relevante do Poder Judiciário na contenção de abusos, reforçando a necessidade de equilíbrio entre flexibilização e preservação de direitos. Conclui-se que, apesar do discurso de modernização, a reforma aprofundou desigualdades e enfraqueceu a rede de proteção trabalhista e previdenciária, embora tenha buscado modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de novos empregos, na prática, muitos dos efeitos resultaram em precarização das garantias históricas conquistadas pelos trabalhadores. A promessa de prosperidade econômica não se concretizou de maneira uniforme, deixando um legado de maior desigualdade e menor proteção social.

**Palavras-chave:** Contrato de trabalho, Precarização, Previdência social, Reforma trabalhista,

job security and compromised social security contributions, especially for teachers in the private sector. Analysis of practical cases and judicial decisions revealed a relevant role of the Judiciary in curbing abuses, reinforcing the need for a balance between flexibility and the preservation of rights. It is concluded that despite the discourse of modernization, the reform deepened inequalities and weakened the labor and social security protection network. Although it sought to modernize labor relations and stimulate the creation of new jobs, in practice, many of the effects resulted in the weakening of historical guarantees won by workers. The promise of economic prosperity did not materialize uniformly, leaving a legacy of greater inequality and less social protection.

**Keywords/Palabras-claves/Mots-clés:** Classroom teaching relationship, Employment contract, Labor reform, Precarious employment, Social security

## 1 INTRODUÇÃO

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde sua promulgação em 1943, representou um marco protetivo nas relações laborais brasileiras, garantindo direitos mínimos e assegurando um equilíbrio entre as partes da relação de emprego. No entanto, com as transformações econômicas, sociais e tecnológicas das últimas décadas, especialmente diante da globalização e da digitalização das relações produtivas, intensificou-se o debate sobre a necessidade de modernização do ordenamento trabalhista.

Nesse contexto, foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que alterou significativamente mais de cem dispositivos da CLT. Justificada pelo discurso de modernização, flexibilização e estímulo à formalização do emprego, a reforma introduziu inovações relevantes no âmbito do contrato de trabalho, nas formas de contratação e nas possibilidades de negociação individual.

O presente artigo tem por objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista na estrutura das relações de trabalho no Brasil, com especial atenção às alterações contratuais, ao vínculo de regência dos professores no setor educacional e às consequências previdenciárias advindas das novas modalidades de vínculo.

A pesquisa busca compreender, à luz da doutrina e da jurisprudência recentes, se as modificações promovidas efetivamente atenderam aos objetivos declarados de modernização e geração de empregos, ou se, ao contrário, resultaram em precarização das condições de trabalho e fragilização da proteção previdenciária. Para isso, são examinadas as transformações nos contratos de trabalho, o impacto direto no vínculo entre docentes e instituições de ensino e os reflexos previdenciários dessas alterações, sobretudo no que tange à aposentadoria e aos direitos sociais fundamentais.

## 2 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO: BREVE HISTÓRICO E PRINCÍPIOS

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), instituída pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, representa um marco regulatório das relações laborais no Brasil. Sua promulgação ocorreu durante o governo de Getúlio Vargas, em um contexto de forte centralização política e de

reorganização das instituições nacionais com vistas à modernização do Estado brasileiro (Gomes, 2020).

A CLT unificou diversas normas esparsas que tratavam do trabalho urbano, reunindo dispositivos sobre contrato de trabalho, jornada, férias, remuneração, estabilidade e organização sindical. Desde sua criação, a CLT foi um instrumento de proteção ao trabalhador, com o objetivo de equilibrar as desigualdades existentes entre empregadores e empregados (Nascimento, 2008).

No campo dos princípios do Direito do Trabalho, destacam-se:

1. Princípio da Proteção, que visa compensar a desigualdade da relação entre as partes contratantes; visando equilibrar a relação entre empregado e empresa, estabelecendo que existe uma presunção favorável ao empregado, que se manifesta em diversas vertentes, como a interpretação favorável ao trabalhador em casos de dúvida sobre a norma aplicável (princípio do "in dubio pro operario") e a garantia de que nenhuma norma posterior prejudique o trabalhador (condição mais benéfica);
2. Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos, o que impede que o trabalhador abra mão de direitos assegurados legalmente; impossibilitando que o trabalhador abra mão de direitos que lhe são assegurados por lei, mesmo que ele concorde com isso. Esses direitos são considerados indisponíveis, ou seja, o trabalhador não pode renunciá-los, seja por meio de um acordo com o empregador ou por qualquer outra forma;
3. Princípio da Continuidade da Relação de Emprego, que presume a permanência do vínculo empregatício até prova em contrário, estabelecendo que existe uma presunção favorável ao empregado de que o contrato de trabalho perdura por tempo indeterminado, até que se prove o contrário. Ou seja, presume-se que o trabalhador tem interesse em manter o emprego e que a relação de trabalho não foi extinta, a menos que haja evidências claras de rescisão ou término (Delgado, 2020).

A Constituição Federal de 1988 conferiu status constitucional a diversos direitos já previstos na CLT, além de ampliar o rol dos direitos sociais dos trabalhadores. Entre eles, destacam-se o direito ao FGTS, ao salário mínimo, à jornada reduzida e à proteção contra despedida arbitrária. (Brasil, 1988).

Com o passar das décadas, diversas transformações econômicas, sociais e tecnológicas desafiaram a rigidez da legislação trabalhista. A globalização, a informalidade crescente, a terceirização e a digitalização das relações de trabalho impulsionaram o debate sobre a necessidade

de reformas legais que tornassem a CLT mais “moderna” e “flexível”. Foi neste cenário que se desenhou a Reforma Trabalhista, promulgada pela Lei nº 13.467/2017, cuja análise será o foco dos próximos capítulos (Carvalho, 2017).

Entretanto, é necessário compreender que qualquer reforma, por mais técnica que se proponha, carrega em si valores ideológicos e escolhas políticas. A legislação trabalhista brasileira sempre oscilou entre momentos de maior proteção social e períodos de flexibilização, sendo reflexo das forças políticas e econômicas dominantes em cada época.

## 3 A REFORMA TRABALHISTA: FUNDAMENTOS, OBJETIVOS, CRÍTICAS

A Reforma Trabalhista, implementada pela Lei nº 13.467/2017, entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017 e promoveu uma profunda alteração na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), afetando mais de cem dispositivos legais. O discurso político-jurídico que sustentou essa reforma baseava-se na necessidade de modernizar a legislação, promover segurança jurídica e reduzir o desemprego, diante de um mercado de trabalho considerado excessivamente regulamentado e inflexível (Carvalho, 2017).

Segundo o texto justificativo do projeto de lei, a CLT estaria desatualizada frente às novas formas de trabalho, como o trabalho remoto, a prestação de serviços por aplicativos e a terceirização em larga escala. A promessa de geração de empregos e a flexibilização das negociações entre empregados e empregadores foram apresentadas como elementos centrais da nova legislação (Brasil, Exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 6.787, 2016).

### 3.1 Objetivos declarados da reforma

Entre os objetivos oficialmente declarados, destacam-se: Estímulo à negociação coletiva; Redução da judicialização dos conflitos trabalhistas; Aumento da segurança jurídica nas relações de trabalho; Redução dos custos da contratação formal; Estímulo à criação de empregos e combate à informalidade (Delgado, 2018).

A inserção do princípio do “negociado sobre o legislado” permitiu que normas coletivas prevalecessem sobre a lei em temas como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, entre outros. Essa mudança foi considerada uma inovação de destaque, mas também alvo de intensas críticas (Martins, 2019).

### 3.2 Principais modificações introduzidas

Algumas das alterações mais significativas trazidas pela reforma incluem:

- Prevalência do negociado sobre o legislado em acordos coletivos;
- Regulamentação do trabalho intermitente;
- Novas regras sobre jornada e tempo de deslocamento;
- Flexibilização de normas sobre intervalo intrajornada e banco de horas;
- Alterações nos critérios para pagamento de honorários sucumbenciais e custas judiciais;
- Extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical compulsória (Süssekind; Maranhão; Viana, 2020).

Essas mudanças alteraram não apenas os aspectos materiais do Direito do Trabalho, mas também influenciaram profundamente o processo do trabalho e o papel das instituições sindicais.

### 3.3 Críticas doutrinárias à reforma

Apesar do discurso de modernização, parte significativa da doutrina jurídica vê a reforma com ceticismo e preocupação. Autores como Sandro Sacchet de Carvalho apontam que a Lei nº 13.467/2017 teve forte inspiração no ideário neoliberal, promovendo uma retração do papel protetivo do Estado e atribuindo ao trabalhador a responsabilidade de negociar individualmente em um contexto de evidente desigualdade de forças (Carvalho, 2017).

Além disso, autores como Maurício Godinho Delgado ressaltam que a reforma representou uma ruptura com o modelo tradicional do Direito do Trabalho, marcado pela tutela da parte hipossuficiente e pelo reconhecimento de direitos mínimos indisponíveis. A crítica mais contundente refere-se à potencial precarização das condições de trabalho, com maior risco de informalidade, insegurança jurídica para os trabalhadores e redução do poder de barganha das entidades sindicais. A flexibilização ampla do contrato individual de trabalho enfraqueceu o princípio da proteção, podendo, segundo muitos autores, comprometer a função social do trabalho (Antunes, 2018).

# 4 ALTERAÇÕES NO CONTRATO DE TRABALHO: FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO

A Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 trouxe uma série de modificações relevantes no âmbito dos contratos de trabalho. Essas alterações tiveram como pano de fundo o discurso da flexibilidade, da dinamização da economia e da ampliação do acesso ao mercado formal de trabalho. No entanto, a doutrina e setores da magistratura apontam que tais mudanças também resultaram em formas de precarização, perda de garantias e aumento da insegurança jurídica para os trabalhadores (Delgado, 2018).

## 4.1 Trabalho intermitente

Um dos pontos mais polêmicos da reforma foi a introdução da figura do trabalho intermitente, previsto no artigo 443, § 3º da CLT. Trata-se de uma modalidade em que o empregado é convocado para trabalhar em dias e horários específicos, mediante pagamento proporcional pelo período efetivamente laborado (Brasil, CLT. Art. 443, §3º).

O principal argumento favorável a esse modelo foi o de permitir que setores com demanda oscilante - como bares, eventos, hotelaria e comércio - contratassem formalmente trabalhadores por períodos curtos, evitando a informalidade. Entretanto, na prática, essa forma de contratação pode deixar o trabalhador à disposição do empregador, sem garantia de remuneração regular, e sem acesso contínuo a direitos como salário fixo, férias e 13º salário (Carvalho, 2017).

## 4.2 Teletrabalho e home office

A reforma também inseriu a regulamentação do teletrabalho, ou home office, nos artigos 75-A a 75-E da CLT. Embora essa modalidade já existisse na prática, passou a contar com previsão legal específica. O novo texto permite que a prestação de serviços fora das dependências do empregador seja realizada com controle remoto de tarefas, por meio de tecnologias digitais (Martins, 2019).

Entre os pontos positivos, destaca-se a possibilidade de maior autonomia para o trabalhador e redução de deslocamentos. Contudo, surgem preocupações quanto à dificuldade de controle de

jornada, à extrapolação de horários e à ausência de pagamento de horas extras, o que pode gerar uma nova forma de intensificação do trabalho (Melo, 2019).

### 4.3 Terceirização e pejotização

Embora anterior à Reforma Trabalhista, a Lei nº 13.429/2017, que trata da terceirização, foi consolidada e ampliada após a reforma. A partir disso, passou-se a permitir a terceirização irrestrita, inclusive nas atividades-fim das empresas. Tal medida ampliou o uso de contratos com pessoas jurídicas (os chamados “pejotizados”), o que, em muitos casos, mascararia vínculos de emprego sob a aparência de prestação de serviços autônomos (Süssekind, 2017).

Essa prática pode resultar na supressão de direitos trabalhistas fundamentais, como FGTS, férias, 13º salário e jornada controlada, além de afetar diretamente a contribuição previdenciária, ponto que será aprofundado no Capítulo 5. Para Ricardo Antunes, esse modelo fomenta o que ele chama de 'uberização do trabalho', onde o trabalhador é ao mesmo tempo empregado e empreendedor, mas sem proteção social. Essa 'uberização', que se manifesta em plataformas digitais e em contratos de prestação de serviços simulados (pejotização), representa a face mais moderna da precarização, onde o risco da atividade é integralmente transferido ao trabalhador, sem a devida contrapartida de proteção social e previdenciária (Antunes, 2018).

### 4.4 Acordos individuais e o enfraquecimento da legislação protetiva

Outro ponto central da reforma foi a ampliação da negociação individual. Por exemplo, o art. 611-A da CLT passou a permitir que convenções e acordos coletivos tenham prevalência sobre a lei em diversos temas, inclusive jornada de trabalho e plano de cargos e salários. Além disso, algumas decisões podem ser feitas por acordo individual, como o banco de horas com compensação em até seis meses.

Para a doutrina crítica, isso representa um retrocesso, pois inverte o papel protetivo da legislação trabalhista e favorece o enfraquecimento da negociação coletiva. Trabalhadores individualmente pressionados podem aceitar condições inferiores às previstas na lei por necessidade, o que compromete o princípio da indisponibilidade dos direitos fundamentais do trabalho (Delgado, 2018).

# 5 O VÍNCULO DE REGÊNCIA NA EDUCAÇÃO: TRANSFORMAÇÕES PÓS-REFORMA

O setor educacional sofreu alterações significativas com a Reforma Trabalhista, especialmente no que diz respeito ao vínculo de regência. A relação contratual entre professores e instituições de ensino, tradicionalmente marcada por regras específicas e certa estabilidade, passou a sofrer efeitos significativos com a flexibilização de normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

## 5.1 A Regência na CLT antes da reforma

Antes da Reforma Trabalhista, o contrato de trabalho dos professores já apresentava características diferenciadas, previstas principalmente nos artigos 317 a 323 da CLT. Esses dispositivos tratam da remuneração por hora-aula, do pagamento proporcional em férias e 13º salário, da interrupção de contrato em períodos de recesso escolar, entre outros pontos.

O vínculo de regência pressupõe a continuidade do serviço docente, mesmo diante da sazonalidade do calendário acadêmico. A jurisprudência trabalhista consolidou o entendimento de que o recesso escolar não configura interrupção contratual, mas, sim, continuidade da prestação de serviço com suspensão de atividade temporária (Brasil, TST, Súmula nº 10, 2003).

## 5.2 Flexibilização do vínculo pós-reforma

Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, instituições de ensino passaram a utilizar dispositivos da nova legislação para flexibilizar ainda mais o vínculo de regência. Entre as práticas observadas estão:

1. Contratação por tempo parcial e trabalho intermitente, inclusive para atividades docentes;
2. Utilização mais frequente de contratos temporários com duração inferior ao ano letivo;
3. Redução de carga horária sem negociação coletiva;
4. Término contratual ao fim de cada semestre letivo, sob justificativa de readequação curricular ou financeira (Delgado, 2018).

Essas formas de contratação, embora formalmente amparadas por dispositivos legais, suscitam questionamentos sobre a efetiva proteção ao professor e sobre o respeito aos princípios da continuidade e da dignidade da pessoa humana, previstos na Constituição Federal.

### 5.3 Impactos na estabilidade e segurança jurídica

Tradicionalmente, os contratos de professores — especialmente em instituições privadas — buscavam uma relativa estabilidade, com renovações anuais e manutenção de carga horária ao longo do tempo. Após a reforma, o aumento da rotatividade contratual e da "quarteirização" das responsabilidades pedagógicas tornou o vínculo mais frágil (Carvalho, 2017).

Esse cenário afeta não apenas os professores, mas também a qualidade do ensino, uma vez que compromete a continuidade didática e reduz o envolvimento institucional do corpo docente. Do ponto de vista jurídico, essa precarização contraria a função social do contrato de trabalho e enfraquece o papel das normas protetivas trabalhistas (Süssekind; Maranhão; Viana, 2020).

### 5.4 Reflexos previdenciários do novo vínculo

A alternância de vínculos, a oscilação de carga horária e a adoção de contratos intermitentes implicam diretamente na contribuição previdenciária dos professores. Como a contribuição é proporcional ao salário recebido, professores com vínculos fracionados ou instáveis acabam contribuindo com valores muito baixos ou com interrupções na contribuição, prejudicando:

- A contagem de tempo de contribuição;
- Valor do benefício de aposentadoria;
- Direito à aposentadoria por tempo de serviço ou por idade (Oliveira, 2018).

Além disso, a instabilidade compromete o acesso a benefícios como auxílio-doença, salário-maternidade e aposentadoria por invalidez, que exigem carência mínima e valores compatíveis com o salário de contribuição.

### 5.5 Jurisprudência e reações sindicais

A jurisprudência trabalhista pós-reforma tem sido dividida. Enquanto alguns Tribunais reconhecem a legalidade dos contratos mais flexíveis, outros apontam fraude à relação empregatícia e precarização das condições de trabalho, especialmente em casos de rescisões repetitivas ou vínculos fracionados sem justificativa real. (Brasil. TRT-4, Processo nº 0020476-63.2019.5.04.0005, 2020).

Sindicatos como o SINPRO/RS vêm atuando na defesa da manutenção do vínculo durante o recesso escolar, na regulamentação de carga horária mínima e na promoção de ações judiciais para garantir a continuidade dos contratos, quando caracterizada a habitualidade e a subordinação da atividade docente (SINPRO/RS, Relatórios e posicionamentos sobre a reforma trabalhista, 2025).

## 6 IMPACTOS PREVIDENCIÁRIOS DA REFORMA TRABALHISTA

A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017) não promoveu mudanças diretas na legislação previdenciária. No entanto, as alterações contratuais que ela gerou — como o trabalho intermitente, a ampliação da terceirização e a flexibilização das formas de remuneração — trouxeram efeitos indiretos, mas profundos, sobre o regime de seguridade social brasileiro. Esses impactos se refletem na instabilidade da contribuição previdenciária, na redução da base de cálculo dos benefícios e na dificuldade de acesso a aposentadorias e outros direitos garantidos pela Constituição Federal e pela Lei nº 8.213/1991.

### 6.1 A Relação entre contrato de trabalho e contribuição previdenciária

A contribuição para o Regime Geral de Previdência Social (RGPS) está diretamente ligada ao valor da remuneração mensal recebida pelo trabalhador. Quanto menor o salário, menor será o valor da contribuição e, consequentemente, menor será o valor do benefício futuro.

Trabalhadores submetidos a vínculos intermitentes, temporários ou com jornadas reduzidas têm remuneração instável e, muitas vezes, inferior ao salário mínimo. Nesse contexto, o art. 29 da Lei nº 8.213/1991 determina que, para fins de aposentadoria, a média dos salários de contribuição é o fator determinante para o cálculo do valor do benefício.

Portanto, a nova lógica contratual pós-reforma compromete diretamente a proteção previdenciária do trabalhador, tanto no aspecto quantitativo (valor da aposentadoria) quanto no aspecto qualitativo (direito à obtenção do benefício).

### 6.2 O Trabalho intermitente e a fragmentação da contribuição

O trabalho intermitente, instituído pela Reforma Trabalhista no art. 443, §3º da CLT, é a modalidade que mais evidencia os riscos previdenciários. Como a contribuição é recolhida com base no valor efetivamente pago, o trabalhador que atua por poucas horas ou dias em um mês pode não atingir o salário mínimo de contribuição, o que impede a contagem daquele mês como tempo válido para aposentadoria (Brasil, CLT, Art. 443, §3º. Incluído pela Lei nº 13.467, 2017).

A Portaria MF nº 15/2018 estabeleceu que, quando o valor do recolhimento for inferior ao mínimo, o trabalhador poderá complementar a contribuição, assumindo o ônus da diferença. No entanto, essa regra transfere ao segurado uma responsabilidade que deveria ser do empregador, além de agravar a exclusão previdenciária dos mais vulneráveis (Brasil, Ministério da Fazenda, Portaria MF nº 15, 2018).

### 6.3 Redução da qualidade dos benefícios previdenciários

A reforma compromete não apenas a acumulação de tempo de contribuição, mas também a qualidade e o valor dos benefícios. Isso se observa:

- Na redução do valor da aposentadoria por tempo de contribuição (para quem ainda tinha direito adquirido);
- No risco de não atingir o tempo mínimo de carência para benefícios como salário-maternidade e auxílio-doença;
- Na dificuldade de comprovação de habitualidade e vínculo em atividades fracionadas. (BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019 - Reforma da Previdência);
- No caso dos professores, essa situação é agravada pela fragmentação de vínculos entre instituições privadas, contratos por semestre ou ano letivo e recontratações sazonais, o que

afeta diretamente a linearidade da contribuição e a possibilidade de aposentadoria especial, quando aplicável (Kertzman, 2023).

### 6.4 Aposentadoria especial do professor e os reflexos da reforma

Os professores, especialmente os da educação básica (infantil, fundamental e ensino médio), possuem direito à aposentadoria especial por tempo reduzido, prevista na Constituição Federal, art. 201, §8º. Essa prerrogativa reconhece o desgaste físico e mental da profissão. Entretanto, com a Reforma Trabalhista e o modelo de contratos fragmentados e instáveis, tornou-se mais difícil comprovar a continuidade da atividade docente em condições que justifiquem o direito à aposentadoria diferenciada.

Além disso, a Reforma da Previdência (EC nº 103/2019), ao instituir novas regras para todos os regimes, inclusive o dos professores, passou a exigir idade mínima, o que compromete ainda mais os direitos de quem já enfrentava vínculos precários e descontínuos.

A trajetória da aposentadoria dos docentes no Brasil revela-se como emblemática da intersecção entre direito previdenciário, política educacional e valorização profissional. Desde regras que permitiam redução de tempo de contribuição como reconhecimento à atividade de magistério, passando por reformas que introduziram idade mínima e regimes de transição, até os desafios de implementação e caracterização da atividade docente, percebe-se que a aposentadoria serve não só como benefício individual, mas como instrumento simbólico e concreto de valorização. O momento atual exige uma leitura crítica: se, por um lado, a reforma de 2019 busca equalização e sustentabilidade, por outro, a necessidade de garantir condições dignas ao docente — durante o exercício e no momento da aposentadoria — permanece, abrindo espaço para debates sobre efetividade, equidade e reconhecimento (SINPRO/RS, Revista Textual, 2025).

### 6.5 Exclusão previdenciária e desigualdade social

A conjugação entre Reforma Trabalhista e Reforma da Previdência cria uma realidade de desproteção social, onde trabalhadores precarizados — em sua maioria jovens, mulheres professores da rede privada — são os mais impactados. Sem vínculos contínuos e com contribuições insuficientes, muitos não conseguirão acesso à aposentadoria nem a outros benefícios

previdenciários essenciais, como pensão por morte ou auxílio-doença. Essa exclusão, além de contrariar os princípios da seguridade social, aprofunda a desigualdade estrutural e compromete o próprio financiamento da Previdência Social, pois reduz a arrecadação e sobrecarrega os regimes assistenciais.

A superposição das reformas de 2017 e 2019 criou uma 'barreira' de acesso à previdência: o trabalhador tem maior dificuldade em manter a contribuição contínua (Reforma Trabalhista) e, mesmo contribuindo, tem o acesso aos benefícios dificultado pelas novas regras de carência e idade mínima (Reforma da Previdência). Essa exclusão, além de contrariar os princípios da seguridade social, aprofunda a desigualdade estrutural e compromete o próprio financiamento da Previdência Social, pois reduz a arrecadação e sobrecarrega os regimes assistenciais (Castro; Costa, 2020).

# 7 JURISPRUDÊNCIA E CASOS PRÁTICOS RELACIONADOS ÀS ALTERAÇÕES CONTRATUAIS

A Reforma Trabalhista promoveu profundas alterações nas relações contratuais de trabalho, muitas das quais geraram controvérsias interpretativas que, rapidamente, chegaram ao Poder Judiciário. Com o passar dos anos, os tribunais consolidaram entendimentos importantes, especialmente quanto à validade de novas formas de contratação, à responsabilidade das instituições empregadoras e à proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Este capítulo aborda decisões recentes da Justiça do Trabalho que exemplificam os efeitos práticos da reforma no cotidiano das relações laborais, com foco em professores e trabalhadores com vínculos flexibilizados

## 7.1 Validade do contrato intermitente e a contribuição previdenciária

Um dos temas mais judicializados após a reforma foi o contrato de trabalho intermitente. Embora previsto no art. 443, §3º da CLT, Tribunais têm analisado se essa forma de contratação atende aos princípios constitucionais da dignidade do trabalhador e da proteção social. Eis o Acórdão: “A contratação intermitente, embora prevista na CLT, não pode ser usada de modo a suprimir os direitos mínimos do trabalhador. Havendo evidente sub-remuneração, com

recebimento abaixo do salário mínimo, é inviável reconhecer contrato como válido para fins previdenciários" (TRT 4ª Região, RO 0020971-57.2018.5.04.0005, 2025).

Este precedente revela a preocupação da Justiça com os efeitos previdenciários negativos dessa nova modalidade, especialmente no caso de trabalhadores com vínculos descontínuos, como professores contratados por hora/aula.

### 7.2 Precarização oculta sob o disfarce de autonomia

Com o aumento da informalidade travestida de autonomia contratual, diversos profissionais passaram a ser contratados como prestadores de serviço autônomos, muitas vezes sem a liberdade própria dessa natureza jurídica. Jurisprudência: "A contratação de professor como autônomo, com habitualidade, subordinação e pessoalidade, caracteriza vínculo empregatício. A autonomia alegada pela escola é mera simulação contratual" (TRT 2ª Região, RO 1000930-34.2019.5.02.0049, 2025).

Esse caso evidencia a tentativa de instituições de ensino de fragilizar o vínculo trabalhista por meio de contratos simulados, estratégia que compromete diretamente o acesso do professor à proteção previdenciária e trabalhista. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem reiterado que a presença da subordinação estrutural ou algorítmica é suficiente para configurar o vínculo de emprego, mesmo diante da flexibilização contratual, consolidando a visão de que a 'pejotização' fraudulenta é ilícita.

### 7.3 Afastamento por doença e contratos flexíveis

Professores com contratos por tempo parcial ou intermitente enfrentam dificuldade de acesso ao auxílio-doença, pois os requisitos de carência e contribuição não são atingidos em muitos casos.

Caso prático:

Em 2021, uma professora universitária com contrato por semestre não conseguiu receber auxílio-doença após afastamento por COVID-19. A instituição alegou que ela não estava contratada no período do afastamento. O INSS negou o benefício por não haver contribuição regular naquele mês. O caso foi revertido na Justiça com base na prova da habitualidade da

atividade e dos vínculos recorrentes. Jurisprudência: “A descontinuidade contratual, fruto da estrutura imposta pela instituição, não pode ser usada contra a trabalhadora para negar-lhe o benefício previdenciário. O princípio da proteção deve prevalecer” (TRT 9ª Região, RO 0000543-23.2021.5.09.0008, 2025).

### 7.4 Terceirização e responsabilidade solidária

A reforma flexibilizou a terceirização, inclusive para atividades-fim. No entanto, as decisões judiciais continuam impondo limites para evitar fraudes e precarização. Jurisprudência: “A terceirização de atividade-fim no setor educacional exige que a contratada tenha autonomia e estrutura própria. Caso contrário, é caracterizada a relação direta de emprego com a tomadora” (TRT 3ª Região, RO 0012348-91.2019.5.03.0027, 2025).

### 7.5 Casos relacionados à educação e regência de classe

Na educação privada, a aplicação da Reforma Trabalhista gerou disputas quanto à alteração de carga horária, redução de número de turmas e recontratações periódicas. Em muitos casos, os professores eram demitidos ao fim do semestre e recontratados no semestre seguinte, o que levantou suspeitas de fraude trabalhista. Jurisprudência: “A prática reiterada de contratação e dispensa de professor ao final de cada semestre letivo, com posterior recontratação, caracteriza fraude à continuidade do vínculo empregatício” (TRT 6ª Região, RO 0001234-29.2020.5.06.0012, 2025).

### 7.6 O papel do Judiciário Trabalhista na contenção da precarização

A análise das decisões demonstra que, embora a legislação tenha sido flexibilizada, os Tribunais têm atuado como contrapeso à precarização, reinterpretando os dispositivos da reforma à luz da Constituição, especialmente os princípios da dignidade humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. Esse movimento é relevante para demonstrar que a aplicação da reforma não é automática ou absoluta, mas condicionada ao respeito aos direitos fundamentais.

Assim, o Judiciário preserva o equilíbrio entre as novas formas contratuais e a efetiva proteção social do trabalhador.

## 8 ANÁLISES CRÍTICAS

A análise empreendida ao longo deste trabalho permite concluir que a Reforma Trabalhista de 2017 representou uma ruptura importante no modelo de regulação das relações de trabalho no Brasil, promovendo alterações estruturais na concepção jurídica do contrato de trabalho, na flexibilização de direitos e no vínculo com a seguridade social. Embora o discurso reformista tenha se baseado na necessidade de modernização, competitividade e geração de empregos, observou-se que, na prática, que houve um enfraquecimento da proteção do trabalhador, com aumento da informalidade, instabilidade contratual e desproteção previdenciária, sobretudo em setores como a educação privada, onde os contratos temporários, por hora/aula ou por regência sem estabilidade, tornaram-se regra (Delgado, 2021).

A precarização velada, evidenciada nas modalidades intermitente, autônoma ou terceirizada, afetou não apenas os rendimentos mensais, mas também o direito à previdência, pois muitos trabalhadores passaram a contribuir de forma irregular ou insuficiente para a concessão de benefícios como aposentadoria ou auxílio-doença. Esta realidade atinge com mais força os professores, que possuem vínculos cíclicos e instáveis em função da organização do calendário acadêmico (Meneses, 2018).

A análise jurisprudencial demonstrou que o Poder Judiciário tem desempenhado papel fundamental na contenção dos excessos reformistas, atuando como guardião dos princípios constitucionais do trabalho e da dignidade da pessoa humana. Decisões recentes revelam um esforço de interpretação que, mesmo dentro do novo arcabouço normativo, busca preservar a finalidade protetiva da legislação trabalhista (Delgado, 2021).

Diante disso, é possível afirmar que a Reforma não foi neutra, nem igualmente benéfica para todas as categorias. Ao contrário, aprofundou desigualdades contratuais, reduziu a previsibilidade nas relações de trabalho e enfraqueceu a rede de proteção social. A promessa de aumento de empregos formais não se concretizou de forma consistente, e a informalidade cresceu, fragilizando a segurança econômica dos trabalhadores (Martins, 2018).

## 9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, materializada na Lei nº 13.467/2017, evidenciou a dificuldade do equilíbrio entre flexibilização e proteção. O presente estudo contribui para o debate ao demonstrar, com base teórica e jurisprudencial, que a fragilização dos vínculos contratuais traz repercussões diretas sobre o recurso à previdência, à estabilidade e à dignidade no trabalho, especialmente no setor educacional.

A presente pesquisa teve como objetivo analisar os impactos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, nas relações de trabalho, com ênfase nas alterações contratuais, no vínculo de regência no setor educacional e nas implicações previdenciárias. A partir do estudo realizado, foi possível constatar que as modificações legislativas promoveram uma flexibilização das normas trabalhistas, favorecendo a negociação individual e coletiva. Contudo, essa flexibilidade também resultou em maior insegurança jurídica para os trabalhadores, particularmente no setor da educação, onde vínculos anteriormente mais estáveis passaram a ser substituídos por formas contratuais mais frágeis e instáveis.

No que se refere à previdência social, observou-se que a redução de vínculos celetistas tradicionais e o aumento das modalidades de contratação atípicas, como o trabalho intermitente e a pejotização, acarretam impactos negativos à arrecadação previdenciária e à proteção social do trabalhador. Essa mudança representa uma fragilização do sistema de seguridade, colocando em risco a aposentadoria futura de muitos profissionais.

O principal achado do trabalho reside na atuação do Poder Judiciário. As decisões dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs), em casos de contratos intermitentes com sub-remuneração ou contratação simulada de professores como autônomos, demonstram que a validade da reforma não é absoluta, mas deve ser balizada pelos princípios constitucionais da dignidade humana e da função social do trabalho. O Judiciário tem funcionado como freio para impedir que a flexibilização resulte em fraude e precarização absoluta.

Conclui-se que, embora a Reforma Trabalhista tenha buscado modernizar as relações de trabalho e estimular a geração de novos empregos, na prática, muitos dos efeitos resultaram em precarização das garantias históricas conquistadas pelos trabalhadores. A promessa de prosperidade econômica não se concretizou de maneira uniforme, deixando um legado de maior desigualdade e menor proteção social.

Assim, é necessário que o Poder Legislativo e o Judiciário mantenham atenção constante às consequências dessas mudanças, com o objetivo de equilibrar os interesses econômicos e sociais, resguardando os direitos fundamentais dos trabalhadores. Diante disso, é papel do jurista, do legislador e da sociedade civil avaliar criticamente os efeitos da reforma e promover avanços que garantam os direitos fundamentais do trabalhador sem comprometer o dinamismo das relações laborais. O presente trabalho oferece uma contribuição para o debate sobre a efetividade das normas introduzidas e sua repercussão na vida dos trabalhadores brasileiros, principalmente daqueles envolvidos no setor da educação.

## 10 REFERÊNCIAS


ANTUNES, Ricardo. **O privilégio da servidão:** o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ANTUNES, Ricardo; PRAUN, Luci. A aposta nos escombros: reforma trabalhista e previdenciária — a dupla face de um mesmo projeto. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, 2019.

ARAÚJO, Bruna de Sá. O aumento da informalidade e a precarização dos direitos trabalhistas: reflexos e perspectivas para a seguridade social no Brasil. **Revista do TRT da 18ª Região**, 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Brasília, DF: Presidente da República, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). **Decreto-Lei nº 5.452,** de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 25 jul. 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 jul. 2025.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT. **Diário Oficial da União:** Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm Acesso em: 30 ago. 2025.

BRASIL. Ministério da Fazenda. **Portaria MF nº 15, de 10 de janeiro de 2018.** Disponível em: https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Portaria-mf-15-2018.htm. Acesso em: 23 ago. 2025.

BRASIL. **Exposição de Motivos do Projeto de Lei nº 6.787/2016.** Câmara dos Deputados. Disponível em: https://www.camara.leg.br. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. TST – Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 10.** Disponível em: https://www.tst.jus.br. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. TRT2 – Tribunal Regional do Trabalho 2ª Região. **Recurso Ordinário nº 1000930-34.2019.5.02.0049**. Relator: Des. Carlos Roberto Husek. 11ª Turma. São Paulo, SP. Disponível em: https://ww2.trt2.jus.br/. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. TRT3 - Tribunal Regional do Trabalho 3ª Região. **Recurso Ordinário nº 0012348-91.2019.5.03.0027.** Belo Horizonte, MG. Acesso em: https://www.trt3.jus.br/portal/. Disponível em: 30 jul. 2025.

BRASIL. TRT6 - Tribunal Regional do Trabalho 6ª Região. **Recurso Ordinário nº 0001234-29.2020.5.06.0012.** Recife, Pe. Disponível em: https://www.trt6.jus.br/portal/. Acesso em: 30 jul. 2025.

BRASIL. TRT9 - Tribunal Regional do Trabalho 9ª Região. **Recurso Ordinário nº 0000543-23.2021.5.09.0008.** Curitiba, PR. Disponível em: https://www.trt9.jus.br/portal/. Acesso em: 30 jul. 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista.** Curitiba: Juruá, 2017.

CASTRO, Helena Ramos de; COSTA, José Ricardo Caetano. Os impactos da reforma trabalhista no âmbito do direito previdenciário. **Revista Brasileira de Direito Social**, v. 2, n 2, 2020. Disponível em: https://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/110. Acesso em: 30 out. 2025.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Reforma trabalhista no Brasil:** com comentários Lei nº 13.467/2017. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GOMES, Ângela de Castro. **Trabalhismo e corporativismo no Brasil.** Rio de Janeiro: FGV, 2002.

KERTZMAN, Ivan. **Curso Prático de Direito Previdenciário.** 25. ed. Salvador: JusPodivm, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho.** 34. ed. São Paulo: Atlas, 2019.

MELO, Leonardo Siqueira. Teletrabalho e o Direito do Trabalho: perspectivas jurídicas e desafios. **Revista LTr**, v. 83, n. 6, 2019.

MENEZES, Gabriela Neves Delgado. **A Reforma Trabalhista no Brasil:** crítica e análise. SP: LTr, 2018.

MORAIS, Océlio de Jesús C. O futuro da previdência social. **Revista de Direito do Trabalho e Seguridade Social,** v. 48, n. 224, 2022.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho.** 33. ed. São Paulo: Saraiva, 2008.

OLIVEIRA, Guilherme Guimarães Feliciano. Reforma Trabalhista e Previdência: impactos cruzados. **Revista Fórum Trabalhista**, n. 472, 2018.

SINPRO/RS – Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul. **Relatórios e posicionamentos sobre a reforma trabalhista.** Disponível em: https://www.sinprors.org.br. Acesso em: 30 jul. 2025.

SINPRO/RS - Sindicato dos Professores do Estado do Rio Grande do Sul. Editorial. Revista Textual, v. 2., n. 37, Porto Alegre, 2025.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Terceirização e os riscos da precarização. **Revista de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANA, João de Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho.** 24. ed. São Paulo: LTr, 2020.