

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

Reforma trabalhista e previdenciária no Brasil: impactos, desafios e perspectivas (2017-2025)

Labor and social security reforms in Brazil: impacts, challenges, and perspectives (2017–2025)

Renan dos Santos Rocha - Mestrando em Direito pelo Centro Universitário FIEO – UNIFIEO. Pós-graduado em Direito Constitucional pela Faculdade Iguaçu. Pós-graduado em Direito Público pela Faculdade Legale. Pós-graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade IBMEC. Bacharel em Direito pela Faculdade Estácio do Amapá – FAMAP. Licenciado em Letras Português e Inglês pela Universidade Cesumar – UNICESUMAR. Advogado, OAB/AP n. 5.412. Professor do curso de Direito da Faculdade Estácio do Amapá – FAMAP. Servidor Público Estadual vinculado à Secretaria de Estado da Educação do Amapá.

RESUMO

O presente artigo analisa os impactos jurídicos, sociais e econômicos das reformas trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019), à luz do processo de reestruturação normativa promovido no Brasil entre 2017 e 2025. O estudo examina os principais dispositivos introduzidos, como a prevalência do negociado sobre o legislado e a imposição de idade mínima para aposentadoria, discutindo suas repercussões na efetividade dos direitos sociais fundamentais, na atuação sindical e na sustentabilidade do sistema previdenciário. A pesquisa utiliza abordagem qualitativa, com base em revisão bibliográfica, análise normativa e dados empíricos de órgãos oficiais. Conclui-se que as reformas deslocaram o eixo da proteção social, favorecendo a racionalidade econômica, mas fragilizando garantias históricas. Aponta-se a necessidade de políticas compensatórias, fortalecimento da negociação coletiva e medidas de inclusão previdenciária como formas de reequilíbrio do sistema de proteção social.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Reforma da Previdência. Negociação Coletiva. Sustentabilidade Atuarial. Direitos Sociais.

ABSTRACT

This article examines the legal, social, and economic impacts of Brazil's labor reform (Law No. 13,467/2017) and pension reform (Constitutional Amendment No. 103/2019), within the broader context of structural changes implemented between 2017 and 2025. It focuses on core legislative innovations, such as the predominance of collective bargaining over statutory law and the imposition of a minimum retirement age, assessing their implications for the effectiveness of fundamental social rights, union performance, and the financial sustainability of the social security system. The research adopts a qualitative approach, grounded in bibliographic review, legal analysis, and empirical data from official sources. The study concludes that the reforms shifted the axis of social protection toward economic rationality, weakening historic labor guarantees. It highlights the urgency of compensatory policies, reinforcement of collective bargaining, and measures for inclusive pension coverage as strategies to restore balance to the social protection framework.

Keywords: Labor Reform. Pension Reform. Collective Bargaining. Actuarial Sustainability. Social Rights.

1. Introdução

A partir de 2017, o Estado brasileiro iniciou uma série de reformas estruturais que marcaram uma mudança significativa nas bases legais do trabalho e da previdência social. Essas transformações impactaram diretamente o modelo de proteção social vigente no país. Dois momentos emblemáticos dessa agenda foram a aprovação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, e da Emenda Constitucional nº 103/2019, que instituiu a Reforma da Previdência. Ambas representam mudanças legislativas de grande alcance e complexidade, cuja compreensão exige uma análise cuidadosa que leve em conta não apenas os aspectos jurídicos envolvidos, mas também suas

Ano V, v.2 2025 | **submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025**

consequências sociais e econômicas.

No âmbito do direito do trabalho, a Reforma Trabalhista modificou significativamente a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), introduzindo, dentre outros institutos, a prevalência do negociado sobre o legislado (artigos 611-A a 611-F da CLT)¹. Esta alteração normativa rompe com o tradicional paradigma da rigidez legislativa e da proteção máxima do trabalhador, deslocando o centro regulatório para a autonomia coletiva e a flexibilização das condições laborais. Tal mudança suscita debates relevantes acerca dos limites dessa autonomia, sobretudo no que tange à proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, garantidos pelo artigo 7º da Constituição Federal de 1988 e pelo princípio da proteção, um dos fundamentos basilares do Direito do Trabalho.

Paralelamente, a Reforma da Previdência, consolidada pela Emenda Constitucional nº 103/2019, promoveu alterações substanciais no regime jurídico da seguridade social, modificando critérios para aposentadoria, requisitos etários, cálculo de benefícios e regras para servidores públicos. Tais medidas foram adotadas sob a justificativa da busca pela sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, diante do aumento dos déficits atuariais e do envelhecimento demográfico brasileiro. Contudo, essa reestruturação normativa tensiona princípios constitucionais fundamentais, como a solidariedade social e a dignidade da pessoa humana (arts. 1º, III, e 194 da CF)², o que demanda uma análise crítica de suas repercussões sociais e jurídicas.

É importante destacar que essas reformas vão além de simples soluções técnicas para os desafios fiscais enfrentados pelo Estado brasileiro. Elas expressam uma transformação mais profunda no pacto social do país — uma redefinição do papel dos direitos sociais em meio à lógica da racionalidade econômica. Esse movimento revela um tensionamento entre dois polos: de um lado, a necessidade de controlar os gastos públicos; de outro, a obrigação de manter e proteger os direitos sociais historicamente conquistados. Essa tensão levanta questionamentos sobre a real efetividade dos princípios constitucionais que sustentam a organização da vida social no Brasil.

Ademais, o impacto dessas reformas transcende o plano normativo, atingindo diretamente a estrutura das relações laborais e previdenciárias, o papel dos sindicatos, o equilíbrio nas negociações coletivas e a inclusão social dos trabalhadores e segurados. A flexibilização prevista na Reforma Trabalhista, embora possa conferir maior dinamismo às relações de trabalho, exige um aparato institucional eficaz para garantir que tal flexibilidade não resulte em precarização ou violação de direitos essenciais. De forma semelhante, o aperto dos requisitos previdenciários implica desafios na efetivação da proteção social, sobretudo em um contexto marcado por desigualdades regionais,

¹ **BRASIL.** Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista, que alterou a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.html

² **BRASIL.** Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.html



Neste sentido, o presente artigo tem como objetivo analisar os impactos, desafios e perspectivas decorrentes das reformas trabalhista e previdenciária no Brasil no período de 2017 a 2025, por meio de uma abordagem qualitativa pautada na análise da legislação vigente e na interpretação crítica do ordenamento jurídico. Busca-se compreender as implicações dessas reformas para a proteção dos direitos sociais fundamentais, a autonomia coletiva, a sustentabilidade do sistema previdenciário e a justiça social, bem como discutir possíveis caminhos para a construção de um modelo de proteção social equilibrado e eficaz.

Dessa forma, espera-se que este estudo contribua para o debate acadêmico e jurídico ao evidenciar a complexidade e a relevância das reformas analisadas, destacando a necessidade de políticas públicas complementares que possam mitigar os efeitos adversos e promover a efetividade dos direitos sociais no Brasil contemporâneo.

2. Contextualização das reformas no ordenamento jurídico brasileiro

No contexto brasileiro, o direito do trabalho e a seguridade social representam alicerces essenciais do Estado Democrático de Direito. Essa centralidade foi consolidada com a promulgação da Constituição Federal de 1988, que conferiu aos direitos sociais o status de direitos fundamentais, conforme disposto em seu artigo 6º. Além disso, os artigos 7º, 194 e 201 da Constituição delineiam as garantias básicas dos trabalhadores e estruturam o sistema de seguridade social, evidenciando o compromisso do ordenamento jurídico nacional com a promoção da dignidade da pessoa humana e a proteção social.

Historicamente, o ordenamento jurídico brasileiro adotou um modelo de proteção social baseado na universalidade e solidariedade, estruturado por meio da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), de 1943, que regulou por décadas as relações laborais, e de um sistema previdenciário concebido para prover amparo contra riscos sociais como doença, invalidez e velhice. A proteção jurídica trabalhista sempre teve como princípio norteador o da proteção, visando garantir ao trabalhador condições mínimas de dignidade e equilíbrio nas relações empregatícias. Conforme expõe Sérgio Pinto Martins, “O direito ao trabalho é uma forma de dignidade da pessoa e da independência como homem. O homem deve ser tratado como pessoa e não como coisa.”³

Nas últimas décadas, o avanço da globalização econômica e a recorrência de crises financeiras intensificaram o debate sobre a viabilidade dos sistemas de proteção social no Brasil. A crescente pressão sobre o orçamento público - especialmente marcada pelo aumento do déficit previdenciário - somada às mudanças demográficas, como o envelhecimento da população,

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024. p. 42.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

evidenciou a urgência de revisar o modelo atual. Esse cenário impôs ao Estado o desafio de buscar maior equilíbrio fiscal, mas sem renunciar à preservação dos direitos sociais conquistados ao longo da história, que constituem pilares da cidadania e da justiça social.

Dentro desse contexto de mudanças e ajustes estruturais, duas reformas ganham destaque no cenário brasileiro a partir de 2017. A primeira foi a Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017, e a segunda, a Reforma da Previdência, consolidada pela Emenda Constitucional nº 103/2019. Ambas provocaram alterações profundas nas leis que regulam as relações de trabalho e no sistema de seguridade social, com implicações diretas sobre os direitos dos trabalhadores e sobre o desenho institucional da proteção social no país. Essas intervenções normativas marcaram um ponto de inflexão na trajetória das políticas sociais brasileiras.

A Reforma Trabalhista promoveu alterações substanciais na CLT, especialmente ao consagrar a prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A a 611-F da CLT), deslocando o centro da regulação das condições de trabalho para a autonomia coletiva e a negociação entre as partes.⁴ Com essa mudança, buscou-se atribuir maior protagonismo à negociação coletiva, promovendo uma descentralização normativa e privilegiando acordos e convenções firmados entre empregadores e empregados como fontes legítimas de regulamentação das condições laborais. Esse deslocamento do eixo normativo tradicional para a autonomia coletiva representa uma inflexão importante na estrutura do Direito do Trabalho brasileiro.

Contudo, essa flexibilização normativa, embora apresentada como mecanismo de modernização e adaptação às transformações do mercado de trabalho, suscita relevantes controvérsias quanto aos seus limites constitucionais e materiais. A autonomia negocial não pode ser interpretada como irrestrita ou absoluta, devendo respeitar os parâmetros mínimos assegurados constitucionalmente e observando os direitos indisponíveis do trabalhador, como os relativos à dignidade da pessoa humana, saúde, segurança e proteção social. A pactuação coletiva, ainda que respaldada pela legislação, não está autorizada a suprimir garantias essenciais que estruturam o núcleo duro dos direitos sociais fundamentais. Assim, embora se reconheça a importância da negociação coletiva como instrumento de democratização das relações de trabalho, ela não pode servir como via de desregulamentação de direitos inalienáveis ou como fator de precarização das condições laborais.

A Reforma da Previdência, por sua vez, trouxe modificações profundas à estrutura do sistema previdenciário brasileiro. Entre as principais mudanças, destacam-se a definição de uma idade mínima para aposentadoria, o aumento do tempo necessário de contribuição e a reformulação da forma de cálculo dos benefícios. Essas medidas não foram apenas ajustes técnicos: elas refletem uma tentativa de adaptar o sistema às novas realidades demográficas - como o envelhecimento progressivo

⁴ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, arts. 611-A a 611-F, introduzidos pela Lei nº 13.467/2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

da população - e às restrições fiscais cada vez mais severas, buscando garantir a sustentabilidade financeira e atuarial da previdência social no longo prazo.

Contudo, tais mudanças provocam tensão entre os princípios constitucionais da solidariedade, da dignidade da pessoa humana e da justiça social (arts. 1º, III, 194 e 201 da CF), e a necessidade de contenção do gasto público.⁵ É imprescindível, portanto, compreender as reformas como expressões de um processo de reestruturação normativa que reflete, ao mesmo tempo, a busca pela racionalidade econômica e os desafios de preservação dos direitos sociais.

Nesse cenário, as reformas representam muito mais do que simples ajustes legislativos - elas apontam para um processo complexo de redefinição do pacto social brasileiro. Em meio a essa transformação, torna-se evidente o embate entre a tradição historicamente voltada à proteção social, expressa no Direito do Trabalho e na Seguridade Social, e as exigências contemporâneas por maior racionalidade e eficiência econômica. Esse contexto impõe ao ordenamento jurídico um desafio central: como assegurar a efetividade dos direitos sociais, que são pilares da justiça e cidadania, sem comprometer a viabilidade financeira dos sistemas de proteção que os sustentam?

3. Análise da reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

A Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu uma das mais profundas transformações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. Seu escopo principal foi reestruturar a regulamentação das relações laborais, incorporando dispositivos voltados à flexibilização contratual, valorização da negociação coletiva, revisão de institutos clássicos da proteção social e redefinição de direitos e deveres nas relações de trabalho¹.

Dentre as principais alterações promovidas pela reforma, destaca-se a consagração da prevalência do negociado sobre o legislado, inserida nos artigos 611-A a 611-F da CLT⁶. Esse princípio permite que convenções e acordos coletivos de trabalho tenham força normativa superior à legislação em diversos aspectos da relação empregatícia, desde que não contrariem os direitos trabalhistas de ordem constitucional. Essa modificação desloca o eixo central da regulação do trabalho da norma estatal para a esfera da autonomia coletiva, ampliando o protagonismo das entidades sindicais. Entre os temas que passaram a poder ser livremente pactuados por meio de instrumentos coletivos estão: jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, parcelamento de férias, remuneração por produtividade e plano de cargos e salários.

⁵ BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, arts. 1º, III, 194 e 201. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm

⁶ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 611-A a 611-F. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2025.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

A adoção dessa lógica negocial trouxe como fundamento o argumento de que os trabalhadores, representados por sindicatos, podem pactuar condições mais adaptadas à realidade de cada categoria ou setor, rompendo com o modelo normativo centralizado e uniforme. No entanto, essa flexibilização levanta preocupações quanto à possibilidade de se firmarem acordos que, embora formalmente válidos, sejam materialmente prejudiciais ao trabalhador, especialmente em contextos de representatividade sindical fragilizada ou de desequilíbrio entre as partes. Por isso, a própria CLT, no artigo 611-B, estabelece uma lista de direitos indisponíveis, ou seja, cláusulas que não podem ser reduzidas ou suprimidas nem mesmo por negociação coletiva, como o salário-mínimo, o décimo terceiro, o repouso semanal remunerado e a licença-maternidade.

Outro eixo relevante da Reforma Trabalhista consistiu na introdução e modificação de modalidades contratuais com vistas à flexibilização das relações laborais, adaptando-as às transformações econômicas e tecnológicas contemporâneas. A Lei nº 13.467/2017 instituiu o contrato de trabalho intermitente, previsto no artigo 443, §3º, e regulamentado pelo artigo 452-A da CLT, permitindo a prestação descontínua de serviços, conforme a demanda do empregador, com remuneração proporcional e garantias mínimas a cada período de atividade.

Também foi formalizado o regime de teletrabalho, disciplinado nos artigos 75-A a 75-E da CLT⁷, que passou a ter previsão expressa quanto à prestação de serviços fora das dependências físicas da empresa, exigindo estipulação contratual clara sobre a responsabilidade por infraestrutura, equipamentos, controle de jornada e condições de segurança e saúde do trabalhador. No mesmo movimento de flexibilização, o contrato de trabalho a tempo parcial foi ampliado por meio da alteração do artigo 58-A, permitindo jornadas de até 30 horas semanais sem horas extras, ou 26 horas com até seis horas suplementares, tornando a contratação mais compatível com diferentes perfis de trabalhadores.

As férias também foram objeto de reformulação: o artigo 134, §1º, passou a admitir sua divisão em até três períodos, com limites mínimos definidos em lei e mediante concordância do empregado. Por fim, o intervalo intrajornada, disciplinado pelo artigo 71, §3º, tornou-se passível de redução para até 30 minutos por meio de convenção ou acordo coletivo, flexibilizando a pausa obrigatória dentro da jornada diária. Essas inovações normativas revelam a intenção do legislador de conferir maior adaptabilidade contratual, ainda que demandem vigilância quanto à sua aplicação concreta, especialmente diante do risco de descaracterização de garantias históricas do trabalhador.

As reformas foram concebidas com o propósito de tornar a legislação trabalhista mais maleável e alinhada às transformações da economia contemporânea — uma realidade marcada por ritmo acelerado, avanço tecnológico e novas formas de organização produtiva. No entanto, essa

⁷ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), arts. 75-A a 75-E. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em: 3 jul. 2025.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

flexibilização tem suscitado críticas importantes, especialmente no que diz respeito à redução da proteção jurídica oferecida ao trabalhador. Ao transferir para a esfera da negociação — muitas vezes marcada por assimetrias entre as partes — questões que antes eram asseguradas por normas imperativas, coloca-se em risco o princípio da proteção que historicamente fundamenta o Direito do Trabalho. Esse princípio pode ser enfraquecido se a autonomia coletiva for exercida sem mecanismos materiais de controle capazes de assegurar equilíbrio e justiça nas relações laborais.

A Reforma Trabalhista também provocou mudanças significativas na estrutura sindical. Um dos pontos mais impactantes foi a transformação da contribuição sindical: antes obrigatória, ela passou a ser facultativa. Essa alteração afetou diretamente o financiamento das entidades sindicais e, consequentemente, sua capacidade de atuar de forma efetiva na defesa dos trabalhadores. A proposta parte da ideia de que sindicatos com maior engajamento e representatividade atrairiam contribuições espontâneas. No entanto, essa lógica não se concretizou de maneira uniforme. Em várias categorias profissionais, a queda na arrecadação comprometeu seriamente a capacidade de negociação coletiva, o monitoramento de acordos e a atuação sindical no enfrentamento das desigualdades nas relações de trabalho — aprofundando, em muitos casos, a assimetria entre empregadores e empregados.

Além disso, os efeitos jurídicos e sociais da reforma são alvos de contínua controvérsia. A diminuição de ações trabalhistas, observada após a entrada em vigor da nova legislação, foi interpretada por alguns setores como sinal de maior segurança jurídica. No entanto, outros apontam que a redução da judicialização se deu mais por barreiras criadas ao acesso à Justiça do Trabalho — como a imposição de custas, honorários de sucumbência e restrições à gratuidade judiciária — do que por solução extrajudicial efetiva dos conflitos. Assim, a reforma é criticada não apenas por seu conteúdo, mas também por sua forma de implementação e pelos seus efeitos práticos, que ainda demandam acompanhamento empírico rigoroso.

Desde a Reforma Trabalhista de 2017, o cenário das relações de trabalho no Brasil mudou bastante. Saímos de um modelo mais protetor, onde o trabalhador era visto como alguém que precisava ser constantemente tutelado, para um formato mais flexível e baseado na negociação entre as partes. A ideia é tornar o mundo do trabalho mais moderno e adaptável às diferentes realidades. Mas essa mudança também traz uma responsabilidade: é preciso ficar de olho para que os direitos fundamentais dos trabalhadores continuem sendo respeitados. O grande desafio hoje é encontrar um equilíbrio entre flexibilizar as regras e manter uma base sólida de proteção, que garanta a dignidade e os direitos essenciais de quem trabalha.

4. Análise da reforma previdenciária (emenda constitucional nº 103/2019)

A Emenda Constitucional nº 103/2019 introduziu mudanças estruturais no sistema previdenciário brasileiro, impondo requisitos mais rígidos para aposentadoria, tanto no Regime Geral

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

de Previdência Social (RGPS) quanto nos Regimes Próprios (RPPS). Para acessar a aposentadoria, passou a ser exigida idade mínima (65 anos para homens; 62 para mulheres) cumulada com tempo mínimo de contribuição (20 anos para homens e 15 para mulheres no RGPS). Essa alteração eliminou a aposentadoria exclusivamente por tempo de serviço, passando a condicionar a concessão ao cumprimento simultâneo desses critérios. A norma também redefiniu a base de cálculo, considerando a média de todas as contribuições desde julho de 1994, associada a um percentual inicial de 60%, acrescido de 2% por ano que exceder o tempo mínimo fixado. Tal padrão, embora vise reduzir o déficit previdenciário, resulta na diminuição do valor dos benefícios para grande parte dos segurados.⁸

As mudanças nas regras previdenciárias foram justificadas pela necessidade de organizar as contas públicas e garantir que o sistema se mantenha firme no futuro. Isso se tornou ainda mais urgente com o aumento do déficit na Previdência e as transformações demográficas que o Brasil vem enfrentando — menos nascimentos, mais pessoas vivendo por muito mais tempo. No entanto, especialistas apontam que, na prática, essas reformas acabaram reduzindo significativamente os benefícios, o que levanta uma preocupação real: como garantir que os aposentados continuem tendo uma renda digna? Esse cenário reacende o debate sobre como equilibrar a saúde financeira do sistema com a responsabilidade de proteger quem mais precisa.

No que tange aos servidores públicos, a unificação das regras equiparou-os aos requisitos do RGPS, exigindo idade mínima, tempo de contribuição de 25 anos, 10 anos no serviço público e 5 no cargo efetivo. A integralidade e paridade permanecem restritas aos que ingressaram até 31/12/2003. Regimes especiais, como os de professores e policiais, passaram a ser apenas parcialmente acessíveis, com critérios mais rigorosos, mantendo alguma flexibilidade, porém sob regras mais restritivas. A uniformização busca equidade entre regimes, mas ignora as especificidades ocupacionais e regionais, gerando debates sobre justiça social e adequação normativa.

As mudanças nas regras previdenciárias já estão sendo sentidas de forma clara e imediata, especialmente por quem tem vínculos de trabalho instáveis, começou a trabalhar muito jovem ou vive em regiões com baixa expectativa de vida. Para essas pessoas, cumprir os novos requisitos se tornou uma tarefa difícil — e isso só aprofunda desigualdades sociais e torna a velhice ainda mais vulnerável. Um exemplo preocupante é o artigo 26, §§ 2º e 5º, que diminuiu o valor da aposentadoria por incapacidade permanente. Para muitos especialistas e empresas que atuam com perícia previdenciária, essa alteração representa um retrocesso, por ser injusta e desproporcional. Ela vai contra princípios

O mais preocupante, segundo especialistas, é a falha em propor medidas compensatórias ou flexibilizações que garantam a proteção mínima esperada pela sociedade. A ausência de mecanismos que preservem direitos daqueles que estiveram próximos de se aposentar antes da reforma, sem regras

⁸ **Critérios de acesso e cálculo do benefício** – EC 103/2019: art. 26 e dispositivo de idade mínima e tempo de contribuição – Fonte: Planalto – Emenda Constitucional nº 103/2019. Acesso em: 3 jul. 2025.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

de transição eficazes no cálculo do benefício, fere o princípio da segurança jurídica e da proteção da confiança do segurado, conforme observado pelos doutrinadores que defendem a vedação ao retrocesso social. Essa limitação normativa fragiliza o pacto previdenciário e transfere ao aposentando o peso da reconstrução de sua expectativa contributiva, sem margens aceitáveis.

Por fim, a análise crítica evidencia que a EC 103/2019, apesar de tecnicamente alinhada a uma lógica atuarial austera e necessária, ainda não equilibra de forma adequada os dois polos que fundamentam o Estado Social: sustentabilidade financeira e garantia da dignidade humana. O desafio contemporâneo reside na formulação de políticas públicas complementares — como incentivos à formalização, regimes regionais diferenciados e mecanismos previdenciários solidários - capazes de corrigir distorções, preservar o núcleo essencial da proteção social e assegurar o tripé da seguridade (art. 194 da CF) em sua integralidade.

5. Impactos Sociais e econômicos das reformas

As reformas trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019), promovidas sob a justificativa de modernização legislativa e equilíbrio fiscal, operaram uma inflexão profunda no modelo constitucional de proteção social. Ancoradas em uma lógica de racionalização de custos e flexibilização de garantias, essas reformas alteraram de forma substancial o conteúdo e a aplicabilidade dos direitos sociais, especialmente os previstos nos artigos 6º, 7º e 194 da Constituição Federal⁹, comprometendo, em certos aspectos, a efetividade da dignidade da pessoa humana como fundamento do Estado Democrático de Direito (art. 1º, III, CF/88)¹⁰.

No plano trabalhista, a adoção do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado (arts. 611-A e 611-B da CLT) representou uma guinada na matriz protetiva do Direito do Trabalho. Ao permitir que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre normas legais mesmo em situações em que se reduzem garantias tradicionalmente protegidas — como jornada, intervalo intrajornada, banco de horas e enquadramento do grau de insalubridade —, houve uma ampliação significativa da autonomia coletiva, mas sem os mecanismos proporcionais de controle e equilíbrio institucional¹¹. Essa alteração trouxe insegurança jurídica e potencializou a assimetria nas relações laborais, sobretudo em categorias profissionais com baixo grau de organização sindical. A reforma também ampliou as possibilidades de contratação atípica, formalizando institutos como o contrato intermitente

⁹ **BRASIL**. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

¹⁰ **BRASIL**. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 jul. 2025.

¹¹ **BRASIL**. Consolidação das Leis do Trabalho. Decreto-Lei nº 5.452/1943. Artigos 611-A e 611-B, incluídos pela Lei nº 13.467/2017.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

(art. 443, §3º, CLT) e o teletrabalho (arts. 75-A a 75-E)¹², permitindo a prestação de serviços com intermitência, sem continuidade, com remuneração proporcional, e afastando a proteção integral da jornada.

Essas mudanças impactaram de forma sensível os trabalhadores mais vulneráveis — como jovens, mulheres, idosos, pessoas com baixa qualificação profissional e residentes em regiões periféricas, que passaram a ser mais frequentemente inseridos em vínculos precários, com redução de rendimentos, instabilidade contratual e ausência de benefícios clássicos. O enfraquecimento da estrutura sindical, provocado especialmente pela extinção da contribuição sindical obrigatória (art. 582, CLT), reduziu drasticamente a capacidade de negociação e fiscalização das entidades de classe¹³, comprometendo a efetividade da negociação coletiva, que se tornou, paradoxalmente, o principal instrumento de regulação do trabalho no novo modelo normativo.

No campo previdenciário, a EC nº 103/2019 instituiu mudanças estruturais que impactaram diretamente a lógica da proteção social. A imposição de idade mínima para aposentadoria (65 anos para homens e 62 para mulheres), o aumento do tempo de contribuição e a alteração da fórmula de cálculo dos benefícios, que passou a considerar a média de **todas** as contribuições, e não apenas as maiores, reduziram significativamente o valor dos proventos, especialmente para os trabalhadores de baixa renda e carreira instável¹⁴.

As novas regras dificultaram o acesso à aposentadoria em razão da descontinuidade contributiva típica de trabalhadores informais, intermitentes ou desempregados, aumentando o risco de exclusão previdenciária. Além disso, a eliminação da aposentadoria por tempo de contribuição, que não exigia idade mínima, impôs barreiras mais severas para a proteção social na velhice, transferindo ao indivíduo maior responsabilidade pelo seu próprio amparo, sem considerar as disparidades regionais e de expectativa de vida. Embora a reforma tenha sido justificada com base na necessidade de ajuste atuarial e controle de gastos públicos, seus efeitos sociais são significativos: ampliação da dependência de programas assistenciais, enfraquecimento do pacto intergeracional e potencial aprofundamento das desigualdades sociais entre diferentes grupos econômicos e geográficos.

Em perspectiva mais ampla, os impactos das reformas evidenciam a substituição do modelo estatal-protetivo por um paradigma centrado na autorresponsabilização do indivíduo, com retração do papel público na tutela dos direitos fundamentais sociais. Tal movimento reflete não apenas uma alteração técnica nas normas jurídicas, mas uma reorientação ideológica no papel do Estado

¹² BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 443, §3º; Art. 75-A a 75-E, incluídos pela Lei nº 13.467/2017.

¹³ BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Art. 582, alterado pela Lei nº 13.467/2017.

¹⁴ BRASIL. Emenda Constitucional nº 103/2019. Artigos 9º a 26.

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

brasileiro, que passa a atuar mais como gestor de limites econômicos do que como garantidor de justiça social. Essa inflexão compromete a construção de um modelo de desenvolvimento inclusivo e sustentável, e exige do sistema jurídico respostas capazes de preservar o núcleo essencial dos direitos sociais, sob pena de esvaziamento prático do Estado Social de Direito.

6. Desafios e perspectivas futuras

As reformas implementadas entre os anos de 2017 e 2019 no Brasil representam uma inflexão significativa no modelo constitucional de proteção social. Sob a justificativa de modernização das relações de trabalho e de equilíbrio fiscal do sistema previdenciário, as mudanças normativas consagraram uma lógica de flexibilização e contenção que, embora promova ajustes do ponto de vista orçamentário, enseja preocupações quanto à compatibilidade de seus efeitos com os fundamentos do Estado Democrático de Direito.

A flexibilização das normas laborais e previdenciárias, em especial, deve ser observada à luz dos limites impostos pelo ordenamento constitucional, que consagra um conjunto de direitos sociais com status de cláusula pétrea implícita. A eficácia desses direitos — como a proteção contra despedida arbitrária, a preservação do salário-mínimo, o acesso à previdência social em caráter universal e a garantia de condições dignas de trabalho — não pode ser relativizada por argumentos de cunho exclusivamente econômico, sob pena de esvaziamento da ordem social constitucionalmente instituída.

Nesse contexto, impõe-se a formulação de políticas públicas compensatórias capazes de responder aos impactos excludentes das reformas. A ampliação da cobertura previdenciária, o incentivo à formalização do trabalho, a requalificação profissional e o fomento ao microempreendedorismo socialmente orientado devem integrar uma estratégia institucional de enfrentamento da precarização e de reconstrução do pacto social. A superação da informalidade, por sua vez, depende da adoção de incentivos fiscais, programas de microcrédito produtivo e mecanismos de inclusão contributiva nos regimes previdenciários, especialmente voltados aos trabalhadores autônomos, rurais e intermitentes.

Um dos pontos mais delicados das mudanças recentes diz respeito à negociação coletiva e ao papel dos sindicatos. A ideia de que o que for negociado pode prevalecer sobre o que está escrito na lei — conforme previsto nos artigos 611-A a 611-F da CLT — parece positiva à primeira vista. Mas, na prática, essa regra sozinha não garante relações trabalhistas mais equilibradas. Sem sindicatos fortes, representativos e financeiramente estruturados, além de uma participação democrática real dos trabalhadores nas decisões, a negociação coletiva acaba perdendo força como ferramenta de proteção. Por isso, criar um modelo sindical mais sólido, transparente e plural não é apenas desejável — é indispensável para que a autonomia coletiva funcione de verdade, sem abrir mão dos direitos

Ano V, v.2 2025 | **submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025**

fundamentais de quem trabalha.

Por sua vez, os desafios que o sistema previdenciário brasileiro enfrenta hoje são profundos e estruturais. Com a população envelhecendo e menos pessoas contribuindo ativamente, fica claro que há um desequilíbrio que tende a crescer ao longo do tempo — e que não se resolve apenas apertando as regras de acesso aos benefícios. Para garantir que o sistema continue funcionando de forma justa e eficiente, é preciso ir além das soluções técnicas. A saída passa por unir lógica econômica com distribuição justa dos recursos, mantendo a função social da Previdência viva e fortalecendo o compromisso entre gerações. Afinal, cuidar dos mais velhos com dignidade também é investir num futuro mais solidário para todos.

Diante das mudanças nas regras e da realidade demográfica brasileira atual, é hora de repensar como o país oferece proteção social. Não basta apenas ajustar números e conter gastos — é essencial reafirmar o compromisso com os valores que tornam a sociedade mais justa: a dignidade humana, a justiça social e a redução das desigualdades. A responsabilidade fiscal tem seu papel, claro, mas não pode servir de desculpa para diminuir direitos básicos. O futuro da seguridade social no Brasil vai depender da capacidade de encontrar um equilíbrio inteligente entre eficiência econômica e os princípios fundamentais que moldam o Estado Social desde a Constituição de 1988.

7. Considerações finais

O presente estudo permitiu uma compreensão aprofundada das transformações legislativas ocorridas no Brasil entre 2017 e 2019, por meio das reformas trabalhista (Lei nº 13.467/2017) e previdenciária (Emenda Constitucional nº 103/2019), as quais redesenharam o arcabouço jurídico do sistema de proteção social. Essas alterações normativas, embora justificadas pela necessidade de modernização das relações laborais e pela busca de sustentabilidade financeira do sistema previdenciário, implicaram mudanças substanciais no papel do Estado, deslocando o foco da proteção social para a flexibilização das relações contratuais e a contenção das despesas públicas.

Ao aprofundar a análise, evidenciou-se que a prevalência do negociado sobre o legislado, a ampliação das modalidades contratuais flexíveis e o endurecimento das regras para concessão dos benefícios previdenciários afetaram de forma significativa a efetividade dos direitos sociais e a dignidade da pessoa humana, fundamentos expressos na Constituição Federal. Essas modificações geraram impactos desiguais, sobretudo para trabalhadores em condições mais vulneráveis, como os inseridos no mercado informal, mulheres, trabalhadores rurais e segmentos com trajetórias laborais descontínuas, contribuindo para o aumento da precarização e da insegurança jurídica.

O estudo também ressaltou que o enfraquecimento da atuação sindical, consequência da redução da contribuição compulsória e da fragilização dos mecanismos de representação, comprometeu a negociação coletiva como instrumento de equilíbrio das relações trabalhistas. Tal

Ano V, v.2 2025 | submissão: 29/11/2025 | aceito: 01/12/2025 | publicação: 03/12/2025

situação diminui a capacidade dos trabalhadores de defender seus direitos diante de um cenário de flexibilização normativa, agravando a assimetria nas relações de emprego.

No âmbito previdenciário, embora as reformas tenham promovido ajustes necessários para enfrentar o déficit financeiro e o desafio demográfico, observou-se que as medidas adotadas têm efeito excludente e insuficiente para garantir a universalidade e a solidariedade que regem o sistema previdenciário brasileiro. A elevação da idade mínima, o aumento do tempo de contribuição e o novo cálculo dos benefícios transferem, em grande medida, o ônus da proteção social ao indivíduo, especialmente àqueles com menor capacidade contributiva, o que exige uma revisão das políticas públicas e dos mecanismos de inclusão social.

Para que o Brasil continue oferecendo proteção social de forma justa e duradoura, será preciso construir um novo pacto que una responsabilidade econômica com o respeito aos direitos de quem mais precisa. Esse equilíbrio não vem apenas de números, mas também do direcionamento das políticas públicas para incluir mais pessoas, capacitar trabalhadores e fortalecer os sindicatos e outras entidades que representam a população. A negociação coletiva precisa ganhar força como instrumento real de mudança e garantia de direitos.

Por fim, e, acima de tudo, é fundamental que o país continue guiado pelos princípios que estão na base da Constituição de 1988 - dignidade humana, solidariedade e o acesso universal à proteção. Só assim poderemos construir um sistema social sustentável e verdadeiramente justo nos anos que virão, especialmente num cenário tão desafiador como o pós-2025.

Referências

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Diário Oficial da União, Brasília, 1988.

BRASIL. *Consolidação das Leis do Trabalho – CLT*. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Reforma Trabalhista*. Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Reforma da Previdência*. Diário Oficial da União, Brasília, 2019.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito Previdenciário*. 8. ed. São Paulo: Grupo GEN, 2024.

IBRAHIM, Fábio Zambitte. *Curso de Direito Previdenciário*. 24. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2024.

MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 40. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2024.