

O PARADOXO DA PROTEÇÃO TRABALHISTA: TRAJETÓRIA HISTÓRICO-ESTRUTURAL DAS LEIS DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL, 1802 A 2026

Anderson Gonçalves Portella¹

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6520-4301>

Marcos dos Santos²

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1533-5535>

Nota: o presente artigo tem origem em trabalho de conclusão do curso de MBA em Gestão de Recursos Humanos, 2016 e Universidade Veiga de Almeida.

RESUMO

Este artigo analisa a trajetória das leis trabalhistas no mundo e no Brasil entre 1802 e 2026, em perspectiva histórico-estrutural, com o objetivo de verificar em que medida essa trajetória configura um paradoxo. A pesquisa é qualitativa, de natureza básica, com procedimento documental e bibliográfico, e adota o estruturalismo como base metodológica, tratando cada marco normativo como elemento cuja função se revela em face da estrutura econômica e política em que se insere. O corpus reúne legislação brasileira com efeito estruturante sobre a relação de emprego, instrumentos internacionais da Organização Internacional do Trabalho e das Nações Unidas, os atos brasileiros de internalização e denúncia desses instrumentos, e literatura acadêmica revisada por pares. Os resultados indicam que a expansão dos direitos respondeu a quatro pressões sucessivas, de natureza ideológica, organizativa, política e concorrencial, e não a um progresso normativo autônomo. Indicam ainda que a substituição da estabilidade decenal pelo fundo de garantia, em 1966, e a denúncia da convenção internacional sobre término da relação de trabalho, com efeitos a partir de 1997, configuram opção consistente pelo modelo indenizatório, o que enfraquece a tese de rigidez aplicada ao regime brasileiro de dispensa. Conclui-se que o paradoxo não reside no volume de direitos, mas no critério de atribuição: a proteção permaneceu ancorada no vínculo empregatício e, por isso, deixa de alcançar os trabalhadores mais expostos quando essa forma jurídica perde centralidade. Propõe-se o reconhecimento de uma quinta fase na periodização clássica do campo, denominada fase de reconfiguração, iniciada em 2017 e em curso.

Palavras-chave

Legislação trabalhista; Flexibilização; Estruturalismo; Economia de plataformas; Proteção ao emprego.

¹ Doutorando Eng. de Produção, Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal Fluminense (UFF), Niterói-RJ, Brasil, andersonportella@id.uff.br

² Doutor Eng. De Produção, Universidade Federal Fluminense, RJ, marcosdossantos_doutorado_uff@yahoo.com.br



THE PARADOX OF LABOUR PROTECTION: A HISTORICAL AND STRUCTURAL TRAJECTORY OF LABOUR LAWS IN THE WORLD AND IN BRAZIL, 1802 TO 2026

ABSTRACT

This paper analyses the trajectory of labour laws worldwide and in Brazil between 1802 and 2026 from a historical and structural perspective, aiming to assess to what extent this trajectory constitutes a paradox. The research is qualitative and basic in nature, based on documentary and bibliographic procedures, and adopts structuralism as its methodological foundation, treating each normative milestone as an element whose function is revealed only in relation to the economic and political structure in which it is embedded. The corpus comprises Brazilian legislation with a structuring effect on the employment relationship, international instruments issued by the International Labour Organization and the United Nations, the Brazilian acts of ratification and denunciation of such instruments, and peer-reviewed academic literature. The findings indicate that the expansion of labour rights responded to four successive pressures, ideological, organizational, political and competitive, rather than to autonomous normative progress. They further indicate that the replacement of ten-year job security by the severance guarantee fund in 1966, together with the denunciation of the international convention on termination of employment, effective from 1997, constitutes a consistent choice for a compensation-based model, which weakens the rigidity thesis when applied to the Brazilian dismissal regime. It is concluded that the paradox does not lie in the volume of rights but in the criterion of attribution: protection remained anchored in the employment bond and therefore fails to reach the most exposed workers once that legal form loses centrality. A fifth phase is proposed within the classical periodization of the field, termed the reconfiguration phase, beginning in 2017 and still under way.

Keywords

Labour legislation; Flexibilization; Structuralism; Platform economy; Employment protection.

1 INTRODUÇÃO

Em 12 de junho de 2026, cento e sete anos após sua criação pelo Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho aprovou a primeira norma internacional dedicada ao trabalho decente na economia de plataformas digitais (OIT, 2026). Poucos dias depois, o Supremo Tribunal Federal retirou de pauta o julgamento que definiria a existência de vínculo empregatício entre motoristas, entregadores e plataformas, justamente para que as partes se manifestassem sobre a nova norma internacional. A coincidência temporal expõe o problema central deste artigo: o arcabouço protetivo edificado entre a primeira legislação fabril inglesa, em 1802, e a Constituição Federal de 1988 foi concebido para uma relação de emprego que hoje deixou de ser a forma predominante de vinculação de parcela expressiva da força de trabalho.

A construção desse arcabouço não foi linear nem espontânea. A doutrina jurídico-trabalhista costuma organizá-la em quatro fases, formação, intensificação, consolidação e autonomia, periodização atribuída a Martín-Granizo e González-Rothvoss e incorporada à literatura brasileira por meio de Delgado (2025). Cada uma dessas fases responde a uma pressão social identificável, a superexploração de mulheres e menores na primeira industrialização, o confronto entre burguesia e proletariado a partir de 1848, a intervenção estatal nas relações de trabalho ao final do século XIX e o constitucionalismo social do pós-guerra. No Brasil, a sequência foi comprimida em pouco mais de um século, da abolição da escravidão em 1888 à Constituição de 1988, e teve na Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, seu instrumento unificador.

A partir dos anos 1990, essa arquitetura passou a ser questionada sob o argumento da flexibilização. O debate organizou-se em torno de duas leituras concorrentes sobre as causas do desemprego. A visão liberal atribui o problema ao excesso de encargos e à rigidez normativa. A visão estruturalista localiza a causa na queda das taxas de investimento, na introdução de novas tecnologias em contexto de estagnação produtiva e na globalização financeira, sustentando que a redução dos custos do trabalho apenas comprime o poder de compra e retrai o investimento (BARBOSA; MORETTO, 1998). No Brasil, o ciclo normativo recente materializou a primeira dessas leituras. A Lei 13.429, de 31 de março de 2017, ampliou as hipóteses de terceirização; a Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, em vigor desde novembro daquele ano, alterou centenas de dispositivos da Consolidação; a Emenda Constitucional 103, de 12 de novembro de 2019, reformulou o sistema previdenciário; e a Lei 14.442, de 2 de setembro de 2022, redefiniu o teletrabalho (BRASIL, 2017a, 2017b, 2019, 2022). Krein (2018) sustenta que esse conjunto configura mudança no padrão de regulação social do trabalho no país, deslocando-o em direção a uma regulação de natureza privada.

Há, entretanto, um episódio anterior e pouco explorado que antecipa o movimento. O Brasil ratificou em 1995 a Convenção 158 da Organização Internacional do Trabalho, que condiciona a dispensa à existência de causa justificada, e a denunciou no ano seguinte, de modo que o instrumento deixou de vigorar no território nacional a partir de 20 de novembro de 1997 (OIT, 1982; BRASIL, 1996a, 1996b). O país afastou o único instrumento internacional que restringiria a dispensa imotivada, preservando o modelo indenizatório organizado em torno do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. A trajetória brasileira, portanto, não é apenas de acumulação de direitos, mas também de escolhas deliberadas sobre quais formas de proteção adotar e quais recusar.

A literatura sobre o tema tende a se distribuir em dois conjuntos que raramente dialogam. De um lado, estudos histórico-jurídicos que descrevem a formação do Direito do Trabalho e se encerram na Constituição de 1988. De outro, análises jurídicas e econométricas do ciclo reformista iniciado em 2017, que tomam o arranjo protetivo anterior como dado. Falta uma leitura de longa duração que conecte a origem da proteção ao seu esgotamento contemporâneo e que incorpore o ciclo mais recente, incluindo a emergência do trabalho intermediado por plataformas e a resposta normativa internacional de 2026. Essa lacuna é relevante porque, sem reconstituir a função histórica da proteção, o debate sobre flexibilização opera sem parâmetro para distinguir o que é adaptação necessária do que é supressão de garantia.

O objetivo geral deste artigo é analisar, em perspectiva histórico-estrutural, a trajetória das leis trabalhistas no mundo e no Brasil entre 1802 e 2026, verificando em que medida essa trajetória configura um paradoxo. A tese defendida é a de que a proteção trabalhista que viabilizou a estruturação do mercado de trabalho brasileiro e sustentou seu desenvolvimento tornou-se, sob condições de globalização e digitalização, um dos fatores que restringem sua própria expansão. Como objetivos específicos, o estudo pretende: a) reconstituir o panorama histórico das leis trabalhistas no mundo, estabelecendo paralelo com o surgimento dessas normas no Brasil; b) caracterizar o sistema brasileiro de proteção ao emprego, com ênfase no deslocamento da estabilidade decenal para o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço; c) analisar o ciclo normativo de 2017 a 2026 e seus efeitos documentados sobre formalização e proteção social; e d) confrontar as leituras liberal e estruturalista à luz da evidência disponível, identificando os trade-offs envolvidos.

O artigo está organizado em seis seções. A segunda revisa a literatura sobre a formação do Direito do Trabalho e sobre o sistema de proteção ao emprego. A terceira descreve o procedimento metodológico. A quarta apresenta os resultados da análise documental. A quinta discute o paradoxo à luz das duas leituras concorrentes. A sexta apresenta as conclusões.

2 REVISÃO DE LITERATURA

2.1 Antecedentes: o trabalho antes da regulação

É corrente na literatura jurídico-trabalhista a associação entre a palavra trabalho e o latim *tripalium*, instrumento de suplício. A etimologia é objeto de controvérsia e não sustenta, por si, conclusão histórica. Ela permanece útil, contudo, como indicador do lugar simbólico que a atividade laboral ocupou nas sociedades pré-industriais, quando não constituía objeto de direito, mas condição de sujeição.

A escravidão, forma predominante na Antiguidade e persistente no Brasil até 1888, situava o trabalhador na condição de propriedade, sem contraprestação nem limite de jornada. No regime feudal, a relação entre senhores e servos assentava-se na troca de serviço por proteção política e militar, igualmente estranha à noção de contrato. Ao final da Idade Média, as corporações de ofício introduziram a figura do trabalhador com qualificação reconhecida, embora sob jornadas extensas e hierarquia rígida entre mestres, companheiros e aprendizes.

As dificuldades de emancipação dos aprendizes deram origem às associações de companheiros, o *compagnonnage*, apontadas como antecedente remoto do sindicalismo. A Lei Le Chapelier, de 1791, suprimiu as corporações na França sob o argumento de que atentavam contra a liberdade individual, inaugurando o período de abstenção estatal nas relações econômicas (DELGADO, 2025).

2.2 As quatro fases da formação do Direito do Trabalho

A doutrina organiza a evolução do Direito do Trabalho em quatro fases, formação, intensificação, consolidação e autonomia, periodização atribuída a Martín-Granizo e González-Rothvoss e difundida no Brasil por meio de manuais de referência (DELGADO, 2025).

A fase de formação, entre 1802 e 1848, tem por marco a legislação fabril inglesa conhecida como Peel's Act, que instituiu as primeiras restrições ao trabalho de menores nas fábricas têxteis. As normas do período possuíam caráter predominantemente humanitário, voltadas a conter a superexploração de mulheres e crianças, sem ainda constituir um ramo jurídico próprio.

A fase de intensificação inicia-se em 1848, ano da publicação do Manifesto Comunista e das revoluções liberais e socialistas que ficaram conhecidas como Primavera dos Povos. O conflito entre burguesia e proletariado passa a ser elemento estruturante da produção normativa europeia.

A fase de consolidação estende-se de 1890 a 1919 e tem como marcos a Conferência de Berlim, de 1890, e a encíclica *Rerum Novarum*, de 1891. O documento pontifício tratou da fixação de remuneração compatível com a subsistência, da limitação da jornada e do reconhecimento da dignidade do trabalhador, ao mesmo tempo em que afirmava deveres de fidelidade contratual e de abstenção de violência nas reivindicações. O período é o da defesa da intervenção estatal nas relações de trabalho.

A fase de autonomia inicia-se em 1919, ao final da Primeira Guerra Mundial, com o constitucionalismo social. Três marcos a definem: a Constituição mexicana de 1917, primeira a inscrever direitos trabalhistas em texto constitucional; a Constituição de Weimar, de 1919; e a criação da Organização Internacional do Trabalho pelo Tratado de Versalhes, no mesmo ano. A Organização é a única agência do sistema das Nações Unidas com estrutura tripartite, composta por representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores, e responde pela formulação das normas internacionais do trabalho, na forma de convenções e recomendações. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos elevou direitos como a limitação da jornada e as férias remuneradas à condição de direitos humanos, em seu artigo 23 (ONU, 1948).

Registre-se ainda a Carta del Lavoro, editada na Itália em 1927, que organizou economia e sociedade em torno do Estado sob modelo corporativista e sem autonomia sindical. Sua influência sobre o desenho institucional brasileiro, particularmente sobre a estrutura sindical e a Justiça do Trabalho, é reconhecida pela literatura e retomada na seção 4.

2.3 A trajetória brasileira: da abolição à Constituição de 1988

A Constituição do Império, de 1824, incorporou princípios da Revolução Francesa, abolindo as corporações de ofício e assegurando liberdade de ofício (BRASIL, 1824). A liberdade formal convivia, entretanto, com o trabalho escravo, desmontado por etapas: a Lei do Ventre Livre, de 1871; a Lei dos Sexagenários, também conhecida como Lei Saraiva-Cotegipe, de 1885; e a Lei Áurea, de 13 de maio de 1888 (BRASIL, 1871, 1885, 1888).

A abolição produziu um trade-off pouco examinado na literatura histórico-jurídica. Ao converter em trabalhadores livres um contingente sem qualificação formal e sem posto de trabalho remunerado disponível, a lei resolveu um problema jurídico e criou um problema de absorção no mercado. A Constituição de 1891 respondeu com liberdade de profissão e de associação, e o Decreto 1.313, do mesmo ano, proibiu o trabalho de menores de doze anos em fábricas, fixando jornadas reduzidas para faixas etárias intermediárias. O Decreto 979, de 1903, tratou da organização sindical rural, primeira norma brasileira sobre o tema (BRASIL, 1891a, 1891b, 1903).

O período de 1919 a 1934 concentra a institucionalização: criação do Instituto do Acidente do Trabalho, em 1919; do Conselho Nacional do Trabalho, em 1923, embrião da Justiça do Trabalho; extensão do direito de férias a trabalhadores do comércio, da indústria e bancários, em 1925; e criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em 1930. A Constituição de 1934 foi a primeira a levar direitos trabalhistas ao plano constitucional, instituindo salário mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias remuneradas e indenização por dispensa sem justa causa (BRASIL, 1934).

A Consolidação das Leis do Trabalho foi instituída pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 (BRASIL, 1943). Sua função foi unificar a legislação esparsa então vigente. Dois fatores explicam seu caráter antecipatório: a efervescência do sindicalismo operário em São Paulo, influenciado pela imigração, e o fato de o Brasil ser, à época, país predominantemente agrário, de modo que a norma regulava um mercado de trabalho urbano ainda em formação.

A Constituição de 1946 acrescentou o reconhecimento do direito de greve, o repouso remunerado em domingos e feriados e a integração do seguro de acidentes ao sistema previdenciário. A Constituição de 1967 estendeu a legislação a empregados temporários, previu a participação nos lucros, o seguro-desemprego e o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. A Constituição de 1988 consolidou o ciclo, com proteção contra despedida arbitrária, piso salarial proporcional à complexidade do trabalho, licença à gestante de cento e vinte dias, licença paternidade, irredutibilidade salarial, jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais e vedação de discriminação salarial e de critérios de admissão do trabalhador com deficiência (BRASIL, 1946, 1967, 1988).

2.4 O sistema de proteção ao emprego e o desenho brasileiro

No plano internacional, a proteção contra a dispensa apoia-se no artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, no artigo 6º do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e nas normas da Organização Internacional do Trabalho. A Recomendação 119, de 1963, adotou proposições sobre a terminação da relação de trabalho e antecedeu a Convenção 158, aprovada na 68ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, em 1982. A Convenção condiciona a dispensa à existência de causa justificada relacionada à capacidade ou ao comportamento do trabalhador, ou às necessidades de funcionamento da empresa, e assegura direito de recurso a órgão judicial ou arbitral (OIT, 1963, 1982; ONU, 1948, 1966).

O caso brasileiro é singular. A Convenção 158 entrou em vigor no plano internacional em 23 de novembro de 1985, foi ratificada pelo Brasil em 5 de janeiro de 1995 e promulgada pelo Decreto 1.855, de 1996. Ainda naquele ano foi denunciada, e o Decreto 2.100 tornou público que ela deixaria de vigorar no país a partir de 20 de novembro de 1997.

A constitucionalidade da denúncia foi questionada perante o Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 1996a, 1996b).

Internamente, o modelo adotado na década de 1940 previa estabilidade após dez anos de serviço ao mesmo empregador, o que na prática inviabilizava a dispensa. A resposta empresarial consistiu em dispensar antes do décimo ano. A institucionalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em 1966, substituiu a estabilidade por um regime de capitalização individual, com recolhimento mensal de oito por cento sobre a remuneração e saque em hipóteses definidas, entre elas a dispensa sem justa causa (BRASIL, 1966). Comparações diretas com outros ordenamentos são inadequadas, porque não há convenção da Organização Internacional do Trabalho que recomende a constituição de fundo com essa arquitetura. Alemanha, Itália, Espanha e França organizaram a proteção por meio de exigência de justificação da dispensa ou de fundos de garantia salarial, sem vinculação dos recursos a programas habitacionais ou de infraestrutura, como ocorreu no Brasil.

2.5 Flexibilização: leituras concorrentes

A partir da década de 1990, o debate sobre a adequação do arcabouço protetivo organizou-se em dois campos. A leitura liberal, alinhada ao receituário difundido pelo Consenso de Washington, atribui o desemprego ao excesso de encargos, à rigidez normativa e à insuficiente qualificação da força de trabalho, e sustenta que a proteção do emprego é ineficaz em contexto de concorrência internacional. A leitura estruturalista rejeita a rigidez como causa e localiza o problema na queda das taxas de investimento observada desde o final dos anos 1960, na introdução de novas tecnologias sob estagnação da capacidade produtiva e na globalização financeira, que pressiona os juros para cima. Nessa perspectiva, a redução de salários e encargos apenas comprime o poder de compra e retrai o investimento, e a descentralização da negociação para o âmbito da empresa enfraquece a ação coletiva. Os dois campos convergem, contudo, quanto à necessidade de um sistema público que articule seguro-desemprego, formação profissional, intermediação de mão de obra e programas de geração de emprego e renda (BARBOSA; MORETTO, 1998).

A produção posterior à reforma de 2017 recolocou o debate em termos empíricos. Krein (2018) sustenta que o conjunto de mudanças institucionais aprovadas naquele ano configura alteração no padrão de regulação social do trabalho no Brasil, aproximando-o de uma regulação de natureza privada, com fragilização das instituições públicas e das organizações sindicais.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo e abordagem da pesquisa

Esta pesquisa é de natureza básica, com objetivos exploratórios e descritivos e procedimento documental e bibliográfico. A abordagem é qualitativa, sem tratamento estatístico de dados primários.

A base metodológica adotada é o estruturalismo. A escolha se justifica pelo objeto. Uma norma trabalhista isolada informa pouco sobre a sociedade que a produziu, mas o conjunto das normas, lido em relação ao regime de acumulação, à organização da produção e ao arranjo político vigente em cada período, permite depreender a realidade social a partir de um conjunto elementar de relações. O procedimento consiste, portanto, em tratar cada marco normativo não como fato isolado, mas como elemento cuja função só se revela em face da estrutura mais ampla em que se insere. Essa opção permite avaliar o tema por aspectos inter-relacionados e identificar as regularidades que sustentam as escolhas normativas de cada época.

3.2 Corpus documental

O corpus foi organizado em três camadas.

A primeira reúne a legislação brasileira com efeito estruturante sobre a relação de emprego, obtida no repositório oficial da Presidência da República: as Constituições de 1824, 1891, 1934, 1946, 1967 e 1988; a Lei 2.040 de 1871; a Lei 3.270 de 1885; a Lei 3.353 de 1888; o Decreto 1.313 de 1891; o Decreto 979 de 1903; o Decreto-Lei 5.452 de 1943; a Lei 5.107 de 1966; a Lei 13.429 de 2017; a Lei 13.467 de 2017; a Emenda Constitucional 103 de 2019; e a Lei 14.442 de 2022.

A segunda reúne instrumentos internacionais e seus atos de internalização: a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; a Recomendação 119, de 1963; a Convenção 158, de 1982; a Convenção sobre trabalho decente na economia de plataformas, de 2026; e os Decretos 1.855 e 2.100, ambos de 1996, que promulgaram e posteriormente afastaram a vigência da Convenção 158 no Brasil.

A terceira reúne a literatura acadêmica selecionada por pertinência direta ao problema, privilegiando obras de referência do campo e artigos publicados em periódicos com revisão por pares.

3.3 Critérios de inclusão e exclusão

Foram incluídas normas que alteram a estrutura da relação de emprego, o regime de dispensa ou o sistema de representação coletiva. Foram excluídas normas setoriais, regulamentação infralegal e atos de eficácia restrita a categorias específicas, salvo quando funcionam como precedente de generalização posterior. A janela temporal vai de 1802, marco da primeira legislação fabril inglesa, a 2026. Foram excluídas fontes sem autoria identificável ou sem processo editorial verificável.

3.4 Procedimento de análise

A análise seguiu quatro etapas. Na primeira, os documentos foram levantados e datados. Na segunda, foram classificados segundo a periodização em quatro fases consolidada na literatura. Na terceira, cada marco foi associado à pressão social, econômica ou política identificável em seu contexto de produção. Na quarta, os achados foram confrontados com as leituras liberal e estruturalista sobre a flexibilização, de modo a testar a proposição central do artigo.

3.5 Limitações

O estudo não realiza inferência causal sobre os efeitos da reforma de 2017, nem produz dados primários. As evidências sobre efeitos são tomadas da literatura e apresentadas como tal. A leitura estruturalista é uma entre outras possíveis, e o próprio recorte de marcos normativos envolve escolha do pesquisador, explicitada na seção 3.3 para permitir replicação. Por se tratar de pesquisa documental, sem participação de seres humanos, o estudo dispensa apreciação por comitê de ética.

4 RESULTADOS

4.1 Os vetores da expansão protetiva

A análise do corpus indica que a expansão dos direitos trabalhistas não decorreu de progresso normativo autônomo, mas de quatro pressões sucessivas e cumulativas.

A primeira é a pressão ideológica. O avanço das ideias socialistas a partir de 1848 tornou a concessão de garantias mínimas um instrumento de contenção política, e não apenas uma resposta humanitária. A encíclica de 1891 é sintomática: enquanto reconhece a dignidade do trabalhador e a necessidade de limitar a jornada, reafirma o dever de fidelidade contratual e veda a violência reivindicatória.

A segunda é a pressão organizativa. A consolidação do sindicalismo conferiu à Organização Internacional do Trabalho, criada em 1919, densidade suficiente para influenciar legislações nacionais por meio de convenções e recomendações, complementando o núcleo de direitos que a Declaração de 1948 elevaria à condição de direito humano.

A terceira é a pressão política interna. Governos de base popular ampliaram a rede de proteção e, ao fazê-lo, consolidaram sua própria sustentação. No Brasil, o ciclo iniciado em 1930 combinou expansão de direitos com controle estatal sobre os sindicatos, retirando autonomia às associações profissionais. A proteção avançou junto com a tutela.

A quarta é a pressão concorrencial. A globalização acirrou a disputa por trabalhadores qualificados e, por um período, empurrou benefícios para além do mínimo legal.

4.2 A inflexão brasileira e o desenho do Fundo de Garantia

Dois achados documentais qualificam a trajetória nacional.

O primeiro é a substituição da estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em 1966. O resultado não foi a criação de uma proteção equivalente, mas a conversão de uma barreira à dispensa em um custo de dispensa. O regime anterior tornava a demissão inviável; o novo a torna precificada. A alteração ocorre em momento em que a política econômica governamental buscava atrair investimento estrangeiro, e a estabilidade era percebida como obstáculo a esse objetivo.

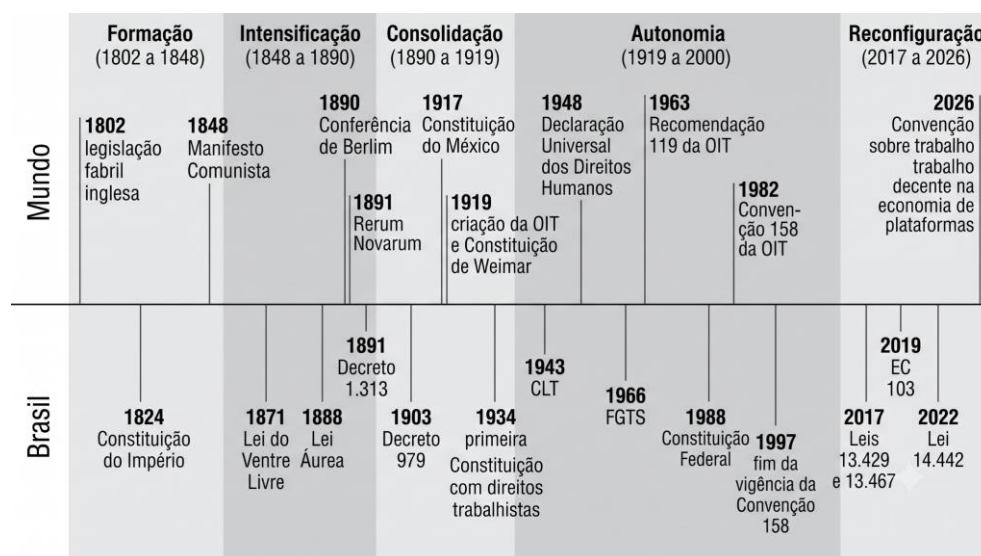
O segundo é a denúncia da Convenção 158. Ratificada em 5 de janeiro de 1995, foi denunciada em novembro de 1996, deixando de vigorar a partir de 20 de novembro de 1997. O Brasil afastou o único instrumento internacional que condicionaria a dispensa à existência de causa justificada. Os dois achados apontam na mesma direção: a proteção brasileira consolidou-se como indenizatória, e não como restritiva da dispensa.

4.3 O ciclo 2017 a 2026 e a proposta de uma quinta fase

O material documental do período recente não se acomoda nas quatro fases clássicas (Figura 1), que se encerram com o constitucionalismo social. A Lei 13.429 de 2017 ampliou as hipóteses de terceirização; a Lei 13.467 de 2017, vigente desde 11 de novembro daquele ano, alterou centenas de dispositivos da Consolidação; a Emenda Constitucional 103 de 2019 reformulou o regime previdenciário; e a Lei 14.442 de 2022 redefiniu o teletrabalho, incorporando o regime híbrido.

Simultaneamente, consolidou-se uma forma de prestação de serviços que a Consolidação não previu. Em 12 de junho de 2026, os Estados membros da Organização Internacional do Trabalho aprovaram a primeira norma internacional voltada à promoção do trabalho decente na economia de plataformas digitais. Diante dela, o Supremo Tribunal Federal retirou de pauta o julgamento sobre o reconhecimento de vínculo entre trabalhadores e plataformas, determinando a manifestação das partes e dos interessados. Até o fechamento deste artigo não havia tese fixada.

Figura 1. Linha do tempo comparada da evolução das leis trabalhistas no mundo e no Brasil, 1802 a 2026



Fonte: elaborado pelos autores.

Quadro 1 - Fases da evolução do Direito do Trabalho e seus marcos

Fase	Período	Marco inicial	Vetor predominante
Formação	1802 a 1848	Legislação fabril inglesa	Humanitário
Intensificação	1848 a 1890	Manifesto Comunista e Primavera dos Povos	Ideológico
Consolidação	1890 a 1919	Conferência de Berlim e Rerum Novarum	Intervenção estatal
Autonomia	1919 ao final do século XX	Organização Internacional do Trabalho, Constituições do México e de Weimar	Constitucionalismo social
Reconfiguração (proposta)	2017 a 2026	Leis 13.429 e 13.467 de 2017	Flexibilização e retorno da norma internacional

Fonte: elaborado pelos autores.

Propõe-se, como contribuição, o reconhecimento de uma quinta fase, denominada aqui fase de reconfiguração (Quadro 1), iniciada em 2017 e em curso. Suas características distintivas são três: a inversão do sentido da produção normativa nacional, que passa a reduzir garantias em vez de ampliá-las; o deslocamento do eixo protetivo do vínculo empregatício para formas de vinculação atípicas; e o retorno da instância internacional como produtora de piso mínimo, agora para trabalhadores situados fora da relação de emprego.

5 DISCUSSÃO

5.1 O que os resultados significam

A lacuna apontada na introdução era a ausência de uma leitura de longa duração que conectasse a origem da proteção ao seu esgotamento contemporâneo. Os resultados permitem preencher essa lacuna em uma direção específica, e ela não coincide inteiramente com nenhuma das duas leituras dominantes.

No Brasil, o Direito do Trabalho não regulou um mercado de trabalho preexistente. Ele o constituiu. A abolição de 1888 liberou juridicamente um contingente que o mercado não estava organizado para absorver, e a legislação subsequente operou como infraestrutura de formação desse mercado, não como custo imposto a um mercado maduro. A Consolidação de 1943 é o caso mais claro: editada em um país ainda predominantemente agrário, regulava relações urbanas que só se generalizariam décadas depois.

A proteção, nesse arranjo, foi condição de desenvolvimento e não obstáculo a ele. Essa é a primeira metade do paradoxo.

A segunda metade decorre de uma escolha de desenho, e não de excesso. Toda a arquitetura protetiva brasileira está ancorada em um pressuposto: a existência de vínculo empregatício estável, com empregador único e jornada integral. Quando esse pressuposto deixa de descrever a forma predominante de vinculação de parcela expressiva da população ocupada, a proteção não se torna cara demais, torna-se seletiva. Ela continua vigorosa para quem está dentro da relação de emprego e inexistente para quem está fora. O paradoxo, portanto, não é o de um sistema generoso demais que trava o crescimento. É o de um sistema que, ao permanecer atrelado a uma forma jurídica específica, converte-se em mecanismo de diferenciação entre trabalhadores protegidos e desprotegidos, produzindo justamente a desigualdade que fora concebido para reduzir.

5.2 Confronto com as leituras concorrentes

A leitura liberal atribui o desemprego à rigidez normativa e sustenta que a flexibilização produziria formalização. O material documental analisado não a corrobora em dois pontos.

Primeiro, o ordenamento brasileiro não proíbe a dispensa imotivada. Ele a onera. A substituição da estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia, em 1966, converteu barreira em preço, e a denúncia da Convenção 158 consolidou essa opção ao afastar o instrumento internacional que exigiria causa justificada. Um sistema em que a dispensa é livre mediante indenização tarifada dificilmente pode ser descrito como rígido nesse aspecto específico. A tese da rigidez, quando aplicada ao regime de dispensa brasileiro, opera sobre uma premissa que o próprio histórico normativo não sustenta.

Segundo, o ciclo de 2017 constitui o teste natural dessa hipótese, e Krein (2018) documenta que as mudanças institucionais aprovadas naquele ano alteraram o padrão de regulação social do trabalho em direção a uma regulação de natureza privada, com fragilização das instituições públicas e das organizações sindicais, sem que se verificasse o efeito de formalização anunciado.

A leitura estruturalista sai mais bem posicionada, Quadro 2, já que localiza as causas do desemprego em variáveis macroeconômicas e não na regulação. Ela também é insuficiente, contudo, para o problema aqui examinado. Nenhuma taxa de investimento, por mais elevada que seja, estende automaticamente proteção a quem trabalha fora da relação de emprego. O trabalhador de plataforma não está desprotegido porque o investimento é baixo, mas porque a norma protetiva está endereçada a uma forma jurídica que ele não ocupa.

Esse é um problema de arquitetura normativa, não de conjuntura macroeconômica, e permanece sem resposta nos dois campos.

Quadro 2 - Síntese comparativa das leituras liberal e estruturalista

Dimensão	Leitura liberal	Leitura estruturalista
Causa do desemprego	Encargos, rigidez normativa e baixa qualificação	Queda do investimento, tecnologia sob estagnação e globalização financeira
Efeito da redução de custos	Estímulo à contratação e à formalização	Compressão do poder de compra e retração do investimento
Papel do Estado	Mínimo, com foco no ajuste fiscal	Ativo, com política macroeconômica consistente
Negociação coletiva	Descentralizada, no âmbito da empresa	Centralizada, como contrapeso à assimetria
Convergência	Necessidade de sistema público articulando seguro-desemprego, qualificação profissional, intermediação de mão de obra e programas de geração de emprego e renda	

Fonte: Elaborado pelos autores com base em Barbosa e Moretto (1998).

5.3 Implicações teóricas

Duas contribuições decorrem dessa análise.

A primeira é a proposta de uma quinta fase na periodização clássica. As quatro fases consagradas encerram-se no constitucionalismo social e descrevem um movimento único, o de ampliação progressiva de garantias por meio do vínculo empregatício. O período iniciado em 2017 inverte o sentido da produção normativa nacional e, simultaneamente, desloca o eixo protetivo para fora da relação de emprego. Manter esse período dentro da fase de autonomia obscurece exatamente aquilo que o distingue.

A segunda é a reinterpretação da denúncia da Convenção 158 como evento estruturante, e não como episódio diplomático isolado. Lida em conjunto com a criação do Fundo de Garantia, ela revela uma opção consistente e de longo prazo pelo modelo indenizatório. A literatura tende a tratar os dois fatos separadamente, o primeiro como tema de direito internacional e o segundo como tema de direito material, perdendo a coerência que os une.

5.4 Implicações práticas

A aprovação, em junho de 2026, da primeira norma internacional dedicada ao trabalho em plataformas digitais sugere que a resposta em construção não é a desregulamentação nem a restauração do modelo celetista, mas a fixação de um piso de direitos desvinculado da forma do contrato. Essa é a hipótese que o desenho institucional brasileiro terá de enfrentar, seja pela via legislativa, seja pela via judicial, já que o Supremo Tribunal Federal ainda não fixou tese sobre o vínculo em plataformas. Para as organizações, a implicação imediata é que a segurança jurídica sobre modelos de contratação atípicos permanece em aberto, o que recomenda prudência na precificação de passivos trabalhistas potenciais.

5.5 Limitações e trabalhos futuros

O estudo é documental e não testa quantitativamente a relação entre regime regulatório e formalização. Essa é a agenda mais evidente: um painel comparado entre países com regimes distintos de proteção à dispensa, com controle de variáveis macroeconômicas, permitiria discriminar o efeito regulatório do efeito conjuntural. Uma segunda frente é o acompanhamento do desfecho do julgamento em curso e do processo de ratificação da convenção de 2026 pelo Congresso Nacional, que definirá se a quinta fase aqui proposta se consolida ou se reverte.

6 CONCLUSÃO

Este artigo analisou a trajetória das leis trabalhistas no mundo e no Brasil entre 1802 e 2026, em perspectiva histórico-estrutural, para verificar em que medida ela configura um paradoxo.

A resposta é afirmativa, mas o paradoxo tem natureza distinta daquela usualmente enunciada no debate público. Ele não reside em um excesso de direitos que impediria o crescimento. Reside no fato de que a proteção trabalhista, tendo sido no Brasil condição de constituição do próprio mercado de trabalho, permaneceu ancorada em uma forma jurídica específica, o vínculo empregatício, e por isso deixa de alcançar precisamente os trabalhadores mais expostos quando essa forma perde centralidade. A proteção não falha por ser generosa. Falha por ser endereçada.

Três resultados sustentam essa conclusão. Primeiro, a reconstituição documental mostra que a expansão de direitos respondeu a pressões ideológicas, organizativas, políticas e concorrenciais sucessivas, e não a um progresso normativo autônomo. Segundo, a substituição da estabilidade decenal pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, em 1966, e a denúncia da Convenção 158, com efeitos a partir de 1997, revelam uma opção consistente e deliberada pelo modelo indenizatório, o que enfraquece a tese de rigidez aplicada ao regime brasileiro de dispensa. Terceiro, o ciclo normativo iniciado em 2017 e a aprovação, em 2026, da primeira norma internacional sobre trabalho em plataformas não se acomodam na periodização clássica, o que justifica a proposição de uma quinta fase, aqui denominada fase de reconfiguração.

A contribuição teórica do artigo está nessa proposição e na leitura conjunta de dois eventos que a literatura trata separadamente. A contribuição prática está em deslocar o debate sobre flexibilização de uma disputa sobre o volume de direitos para uma discussão sobre o critério de atribuição desses direitos.

O Direito do Trabalho não precisa ser tratado como adversário da modernização produtiva. Precisa ser tratado como um sistema cujo critério de vinculação foi desenhado para uma economia que já não é a mesma. Enquanto a discussão permanecer centrada em quanto proteger, e não em a quem a proteção se dirige, o paradoxo tende a se reproduzir.

DECLARAÇÃO DE INTERESSES CONCORRENTES

Os autores declaram não possuir interesses concorrentes de natureza financeira ou não financeira em relação a este manuscrito.

FINANCIAMENTO:

Os autores declaram não ter recebido financiamento específico para a realização desta pesquisa.

REFERÊNCIAS

BARBOSA, Alexandre de Freitas; MORETTO, Amilton. Políticas de emprego e proteção social. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho, 1998. (Coleção Mercado de Trabalho).

BRASIL. Constituição Política do Império do Brasil, de 25 de março de 1824. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1824.

BRASIL. Lei nº 2.040, de 28 de setembro de 1871. Declara de condição livre os filhos de mulher escrava que nascerem desde a data desta lei. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1871.

BRASIL. Lei nº 3.270, de 28 de setembro de 1885. Regula a extinção gradual do elemento servil. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1885.

BRASIL. Lei nº 3.353, de 13 de maio de 1888. Declara extinta a escravidão no Brasil. Rio de Janeiro: Império do Brasil, 1888.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 24 de fevereiro de 1891. Rio de Janeiro: Congresso Nacional Constituinte, 1891a.

BRASIL. Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1891b.

BRASIL. Decreto nº 979, de 6 de janeiro de 1903. Faculta aos profissionais da agricultura e indústrias rurais a organização de sindicatos para defesa de seus interesses. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1903.

BRASIL. Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, de 16 de julho de 1934. Rio de Janeiro: Assembleia Nacional Constituinte, 1934.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943.

BRASIL. Constituição dos Estados Unidos do Brasil, de 18 de setembro de 1946. Rio de Janeiro: Assembleia Constituinte, 1946.

BRASIL. Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966. Cria o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço. Brasília, DF: Presidência da República, 1966.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 24 de janeiro de 1967. Brasília, DF: Congresso Nacional, 1967.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Assembleia Nacional Constituinte, 1988.

BRASIL. Decreto nº 1.855, de 10 de abril de 1996. Promulga a Convenção 158 sobre o Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, de 22 de junho de 1982. Brasília, DF: Presidência da República, 1996a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1855.htm. Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Decreto nº 2.100, de 20 de dezembro de 1996. Torna pública a denúncia, pelo Brasil, da Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº 158. Brasília, DF: Presidência da República, 1996b.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho e as Leis nºs 6.019, 8.036 e 8.212, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2017b. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Emenda Constitucional nº 103, de 12 de novembro de 2019. Altera o sistema de previdência social e estabelece regras de transição e disposições transitórias. Brasília, DF: Congresso Nacional, 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc103.htm. Acesso em: 3 ago. 2026.

BRASIL. Lei nº 14.442, de 2 de setembro de 2022. Dispõe sobre o pagamento de auxílio-alimentação ao empregado e altera a Consolidação das Leis do Trabalho quanto ao teletrabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Juspodivm, 2025.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. *Tempo Social*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138082>. Acesso em: 3 ago. 2026.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Paris: ONU, 1948.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Nova York: ONU, 1966.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Recomendação nº 119: término da relação de trabalho. Genebra: OIT, 1963.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 158: término da relação de trabalho por iniciativa do empregador. Genebra: OIT, 1982.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção sobre o trabalho decente na economia de plataformas. Genebra: OIT, 2026.