

## **FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO: uma análise sobre as vantagens e desvantagens<sup>1</sup>**

### **WORK HOURS FLEXIBILITY: An Analysis of the Advantages and Disadvantages**

**Guyllherme Martins Silva<sup>2</sup>**

**João Bento Sobrinho Neto<sup>3</sup>**

**Mayara Da Paixão Gonçalves<sup>4</sup>**

#### **RESUMO**

A flexibilização das jornadas de trabalho no Brasil, intensificada pela Reforma Trabalhista de 2017, é um tema relevante no direito laboral. Antes da reforma, a CLT impunha regras rígidas sobre a carga horária, garantindo direitos como horas extras e intervalos, mas essas normas eram criticadas por limitarem a competitividade empresarial. A reforma trouxe mais autonomia nas negociações entre empregadores e trabalhadores com o objetivo de modernizar as práticas laborais. Este estudo analisa as implicações jurídicas e sociais dessa flexibilização, investigando seus efeitos nos direitos dos trabalhadores, na eficiência empresarial e na adequação da legislação às demandas atuais. Utilizando uma metodologia bibliográfica e narrativa, a pesquisa revela que a flexibilização oferece tanto vantagens quanto desafios. Enquanto promove maior dinamismo econômico e social para as empresas, também suscita preocupações sobre a preservação dos direitos trabalhistas e a saúde dos trabalhadores. Portanto, que é essencial adaptar a legislação para equilibrar as necessidades produtivas e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo relações de trabalho justas e sustentáveis.

**Palavras-chave:** flexibilização; jornada; trabalho; reforma trabalhista; CLT.

#### **ABSTRACT**

The flexibilization of working hours in Brazil, intensified by the 2017 Labor Reform, is a relevant issue in labor law. Before the reform, the Consolidation of Labor Laws (CLT) imposed strict rules on working hours, guaranteeing rights such as overtime pay and rest breaks, but these regulations were criticized for limiting business competitiveness. The reform brought greater autonomy in negotiations between employers and workers, aiming to modernize labor practices. This study analyzes the legal and social implications of this flexibilization, investigating its effects on workers' rights, business efficiency, and the adequacy of legislation to meet current demands. Using a bibliographical and narrative

---

<sup>1</sup> Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Faculdade de Inhumas Unimais, como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito, no segundo semestre de 2024.

<sup>2</sup> Acadêmicos do 10º período do curso de Direito pela Faculdade de Inhumas. E-mail: guyllherme@aluno.facmais.edu.br

<sup>3</sup> Acadêmicos do 10º período do curso de Direito pela Faculdade de Inhumas. E-mail: joaobento@aluno.facmais.edu.br

<sup>4</sup> Professora Orientadora. Mestre em Direito, docente da Faculdade de Inhumas. E-mail: mayaragoncalves@facmais.edu.br

methodology, the research reveals that flexibilization offers both advantages and challenges. While it promotes greater economic and social dynamism for companies, it also raises concerns about the preservation of labor rights and workers' health. It concludes that adapting the legislation is essential to balance productive needs and worker well-being, ensuring fair and sustainable labor relations.

**Keywords:** flexibility; journey; work; labor reform; CLT.

## 1 INTRODUÇÃO

Esse presente estudo tem a pretensão de analisar a flexibilização da jornada de trabalho. A reforma trabalhista ocorreu em 2017 no Brasil, na qual a carga horária e os direitos trabalhistas eram principalmente regulamentados pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A CLT estabelecia uma jornada padrão de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, com possibilidade de horas extras limitadas a duas horas por dia, mediante pagamento adicional.

Além disso, garantia-se na legislação interrupções para descanso e alimentação durante a jornada, visando a preservação da saúde e bem-estar dos trabalhadores. Direitos como adicional de horas extras, férias remuneradas, 13º salário, FGTS e outros benefícios também eram previstos pela CLT. No entanto, a rigidez dessas normas trabalhistas era alvo de críticas, sendo considerada por alguns como uma barreira à competitividade das empresas e à geração de empregos (Leite, 2019).

Diante desse cenário, a reforma trabalhista de 2017 foi implementada visando flexibilizar essas normas, concedendo maior autonomia para trabalhadores e empregadores na negociação de condições de trabalho. Essa medida gerou debates acalorados sobre os potenciais impactos na carga horária e nos direitos trabalhistas dos brasileiros, evidenciando a complexidade e a importância do tema para o cenário socioeconômico do país (Leite, 2019).

Nessa pesquisa, serão exploradas algumas modalidades de flexibilização, tais como jornadas de trabalho com horários flexíveis e ainda, trabalho remoto, com o intuito de identificar suas vantagens e desvantagens no âmbito laboral, destacando os benefícios potenciais, como maior autonomia para os trabalhadores e uma potencial melhoria na qualidade de vida, mas também considerando desafios como o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional que podem emergir dessas práticas e ainda, os potenciais impactos físicos e emocionais em empregados com jornadas extenuantes.

Portanto estabelece-se como objetivo a investigação e a análise, sob a perspectiva do direito laboral no Brasil, as implicações jurídicas e sociais da flexibilização

das jornadas de trabalho, buscando compreender como as mudanças nas práticas laborais impactam os direitos dos trabalhadores, a eficiência das empresas e a adequação da legislação às demandas contemporâneas. Para atingir esse objetivo adotou-se as metodologias de cunho bibliográficas e narrativas. Essa metodologia é particularmente útil quando deseja compreender as diferentes perspectivas teóricas, examinar estudos de caso ou investigar um tema complexo por meio da visão geral e interpretação de informações disponíveis na literatura (Souza; Silva; Carvalho, 2010).

Este estudo é mais um esforço para a divulgação de informações sobre flexibilização da jornada de trabalho, em uma perspectiva positiva e negativa para o trabalhador, visto que ainda são escassas publicações que envolvam essa população no estado de Goiás.

## **2 DESENVOLVIMENTO**

Antes da reforma trabalhista de 2017, a carga horária e os direitos trabalhista no Brasil eram regulamentados principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelecia uma jornada padrão de oito horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de horas limitados a duas horas por dia, mediante pagamento adicional. Além disso, a CLT prevê a concessão de interrupções para descanso e alimentação durante a jornada de trabalho, garantindo a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

Os direitos trabalhistas também incluíam o pagamento de adicional de horas extras, férias remuneradas, 13º salário, FGTS, entre outros benefícios. No entanto, a rigidez das regras trabalhistas foi objeto de críticas, sendo considerada por alguns como uma barreira à competitividade das empresas e à criação de empregos. A reforma trabalhista de 2017 buscou flexibilizar essas normas, permitindo maior autonomia para trabalhadores e empregados na negociação de condições de trabalho, o que gerou debates acalorados sobre os impactos na carga horária e nos direitos trabalhistas dos brasileiros.

### **2.1 EVOLUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA BRASILEIRA**

Na sociedade pré-industrial, as relações de trabalho não eram regulamentadas, tais como na atualidade, de modo que os empregados eram divididos em categorias hierárquicas e a remuneração variava conforme o trabalho realizado.

Com a Revolução Industrial (século XVIII), surgiram novas máquinas, indústrias e consequentemente, novas relações de subordinação entre empregados e empregadores, fazendo com que fosse necessário regulamentar as relações de trabalho, que até então, eram regidas pela vontade das partes. Com o crescimento do neoliberalismo, surgiram as primeiras normas trabalhistas, que buscavam equilibrar as diferenças entre empregadores e empregados (Oliveira, 2023).

Com o passar dos anos e consequente evolução da sociedade, alguns países da Europa iniciaram a inserção das leis trabalhistas em suas constituições. As primeiras constituições que adicionaram os direitos humanos, sociais e trabalhistas foram a constituição da Alemanha (Constituição de Weimar) e a da Itália (Carta Del Lavoro) (Oliveira, 2023).

No Brasil, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) foi instituída no Brasil em primeiro de maio de 1943, durante o governo do presidente Getúlio Vargas, na qual reuniu as leis esparsas vigentes no Brasil acerca das relações de trabalho.

A respeito da CLT, Leite (2019, p. 19) esclarece que:

A Consolidação das Leis do Trabalho, instituída por meio do Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943, que somente entrou em vigor em 10.11.1943, sistematizou as leis esparsas então existentes, acrescida de novos institutos criados pela comissão de juristas (Segadas Vianna, Luiz Augusto de Rego Monteiro, Oscar Saraiva, Arnaldo Süssekind e Dorval Lacerda) que a elaboraram. À exceção de Oscar Saraiva, primeiro presidente da comissão, todos os demais integrantes eram membros do Ministério Público do Trabalho. A CLT não é um código, mas uma lei, ou melhor, um Decreto-lei de caráter geral, aplicado a todos os empregados sem distinção da natureza do trabalho técnico, manual ou intelectual. A CLT é equiparada a lei federal.

A CLT foi criada como uma resposta às demandas trabalhistas e sindicais da época, consolidando e sistematizando diversas normas trabalhistas existentes até então. Seu objetivo era regular as relações entre empregadores e empregados, estabelecendo direitos e deveres para ambas as partes e criando um arcabouço legal mais abrangente para o mundo do trabalho (Mendes, 2018).

Para Possídio (2021, p. 125):

A crise brasileira reflete uma crise nas estruturas fundantes do arcabouço legal que orientou o ordenamento trabalhista vigente, precisamente a crise do sindicalismo brasileiro e até mesmo da análise de custos em torno dos direitos fundamentais, de forma que qualquer alteração legislativa em derredor dela haveria de ser precedida de ampla discussão com a sociedade organizada.

Com o objetivo de acompanhar o avanço das relações de emprego no Brasil, no ano de 2017 foi aprovada a Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista,

foi implementada no Brasil em onze de novembro de 2017. Esta legislação promoveu alterações significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e em outros dispositivos legais relacionados às relações trabalhistas no país.

A principal justificativa para a criação da Reforma Trabalhista foi modernizar as leis trabalhistas, tornando o ambiente de negócios mais flexível e adaptável às mudanças econômicas e sociais. A reforma visou a estimular a geração de empregos, promover a segurança jurídica nas relações de trabalho e buscar maior equilíbrio entre empregadores e empregados. Dentre as mudanças, destacam-se pontos como a flexibilização na jornada de trabalho (Brasil, 2017).

A reforma trabalhista foi renovada pela Lei nº 13.467/2017, as jornadas de trabalho no Brasil eram regulamentadas principalmente pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que foi promulgada em 1943. As disposições da CLT estabeleceram uma jornada padrão de trabalho de oito horas diárias e 44 horas semanais, com a possibilidade de horas extras limitadas a duas horas por dia, mediante pagamento adicional (Brasil, 2017).

Além da jornada padrão, a CLT prevê a existência de outras modalidades de jornada de trabalho, como a jornada parcial (com duração máxima de 25 horas semanais), a jornada em regime de tempo parcial (com duração máxima de 30 horas semanais), e a jornada em regime de tempo integral, que não poderia ultrapassar os limites estabelecidos para a jornada padrão (JusBrasil, 2024).

Antes da reforma, as horas extras eram pagas com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da hora normal de trabalho, conforme determinado pela CLT. Além disso, existiam regras específicas para a concessão de interrupções de descanso e alimentação durante a jornada de trabalho, para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (JusBrasil, 2024).

No entanto, apesar das regulamentações existentes, havia críticas quanto à rigidez das regras trabalhistas, que eram consideradas por alguns como obstáculos à competitividade das empresas e à criação de empregos. Essas críticas foram uma das motivações para a realização da reforma trabalhista em 2017, que teve como objetivo flexibilizar as normas trabalhistas, proporcionando maior autonomia para funcionários e empregados na negociação de condições de trabalho.

## **2.2 CENÁRIO PÓS REFORMA TRABALHISTA**

A reforma trabalhista desempenha um papel fundamental na configuração das relações trabalhistas, influenciando diretamente aspectos como remuneração, horas extras, descanso semanal, entre outros. Seu entendimento e regulamentação são cruciais para assegurar condições dignas e justas aos trabalhadores, bem como para garantir a sustentabilidade e a eficiência das operações empresariais. A gestão adequada da jornada de trabalho busca equilibrar a produtividade com o respeito aos limites físicos e psicológicos dos trabalhadores, contribuindo para o estabelecimento de ambientes laborais saudáveis e sustentáveis (Queiroz, 2017).

A flexibilização das jornadas de trabalho emerge como um fenômeno intrinsecamente relacionado à dinâmica contemporânea do mundo no trabalho. No contexto atual, marcado por rápidas transformações tecnológicas, sociais e econômicas, as tradicionais estruturas rígidas de horários de trabalho têm cedido espaço a abordagens mais flexíveis. Este fenômeno, além de refletir a busca por maior equilíbrio entre as demandas profissionais e a qualidade de vida dos trabalhadores, suscita desafios e questões de ordem jurídica. Para Saraiva, Garcia e Gomes (2009) a flexibilização é o conjunto de medidas com o objetivo de conciliar mudanças de ordem econômica, política ou social existentes nas relações entre o capital e o trabalhador.

No âmbito do curso de Direito, a flexibilização das jornadas de trabalho se torna objeto de análise crítica, demandando uma compreensão aprofundada dos princípios legais que regem as relações laborais. Esse trabalho visa explorar as nuances jurídicas envolvidas na adoção de práticas flexíveis, examinando as implicações legais, os direitos dos trabalhadores e as responsabilidades dos empregadores. A discussão sobre a flexibilização das jornadas de trabalho, assim, revela-se como um campo fértil para a reflexão jurídica, na qual conceitos como autonomia, equidade e proteção do trabalhador assumem protagonismo.

A flexibilização das jornadas de trabalho no Brasil fomenta uma série de questões e desafios que envolvem diversos atores no cenário laboral. A busca por maior flexibilidade muitas vezes confronta a necessidade de garantir condições saudáveis de trabalho e respeitar os limites da jornada laboral. Aumentar a flexibilidade sem prejudicar o bem-estar e a saúde dos trabalhadores é um desafio complexo (Queiroz, 2017).

A implementação de práticas flexíveis deve ocorrer sem comprometer os direitos fundamentais dos trabalhadores, como a limitação da jornada, horas extras, descanso semanal remunerado, entre outros. Garantir a proteção desses direitos é uma preocupação central. A legislação trabalhista brasileira enfrenta o desafio de se adaptar

às mudanças nas práticas de trabalho, garantindo a proteção dos trabalhadores sem criar barreiras excessivas para a inovação e eficiência nas empresas. A necessidade de revisão e atualização das leis trabalhistas é uma questão em destaque.

### **2.3 IMPACTOS DA REFORMA TRABALHISTA: Em uma perspectiva positiva e negativa**

A promulgação da Lei 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, no Brasil, introduziu uma série de mudanças significativas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essas alterações foram implementadas com o intuito de modernizar as relações laborais, promover maior flexibilidade nas negociações entre empregadores e empregados, e contribuir para a redução do desemprego no país.

Uma das principais transformações diz respeito à flexibilização da jornada de trabalho, possibilitando a adoção de modalidades como a jornada parcial, o esquema de doze horas de trabalho seguidas por 36 horas de descanso (12x36) e o teletrabalho (trabalho de forma remota). Tais alternativas permitem que empresas e trabalhadores ajustem suas jornadas laborais de acordo com suas necessidades individuais, resultando em melhor qualidade de vida para os empregados e maior eficiência produtiva para as organizações (Brasil, 2017).

Outra modificação positiva foi a introdução da possibilidade de parcelamento das férias em até três períodos. Anteriormente à reforma, as férias podiam ser divididas apenas em dois períodos, com um deles não podendo ser inferior a 10 dias corridos. Com a nova legislação, as férias podem ser fracionadas em até três períodos, sendo que um deles deve ter um mínimo de 5 dias corridos, desde que haja consentimento mútuo entre os envolvidos, conforme estipulado pelo artigo 134, § 1º da CLT (Brasil,, 2017).

A Reforma Trabalhista também fortaleceu a negociação coletiva, conferindo maior autonomia às negociações entre sindicatos e empregadores. Isso permitiu que as partes chegassem a acordos mais flexíveis e adaptados às suas necessidades. Estabelecendo que o que for negociado entre as partes prevalecerá sobre o que está estipulado na legislação em algumas situações. (Leite, 2019).

Outro aspecto positivo da reforma foi a regulamentação do trabalho intermitente, no qual o empregado trabalha sem um horário fixo e é remunerado pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade de contratação oferece maior flexibilidade

para empregadores e empregados, podendo contribuir para a criação de novos postos de trabalho.

A reforma trabalhista também aborda a questão da terceirização, permitindo que empresas terceirizem não apenas atividades-meio, mas também atividades-fim. Essa alteração gerou debates sobre os possíveis impactos na qualidade dos empregos e na proteção dos trabalhadores terceirizados. Além dessas mudanças, a Reforma Trabalhista trouxe várias outras alterações, como a possibilidade de rescisão do contrato de trabalho por acordo entre as partes, a redução do intervalo para refeição e descanso. (Leite, 2019).

Com a promulgação da Lei 13.467/2017, alterou o Artigo 611-A da CLT. Antes da reforma, a CLT estabelecia um intervalo mínimo de uma hora para jornadas superiores a seis horas, e de quinze minutos para jornadas entre quatro e seis horas. Com a reforma, o intervalo intrajornada pode ser negociado por meio de acordo coletivo ou individual, desde que tenha duração mínima de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas, podendo ser reduzido a trinta minutos para jornadas entre quatro e seis horas, sem a necessidade de negociação coletiva. Essa flexibilização visa atender às necessidades específicas de determinados setores ou atividades que demandam uma organização diferente do tempo de trabalho (Leite, 2019).

Essas mudanças têm gerado debates sobre seus impactos na saúde e bem-estar dos trabalhadores, assim como na eficácia das medidas de fiscalização e de controle para garantir o cumprimento das normas trabalhistas relacionadas ao tempo de descanso e refeições (Leite, 2019).

A Reforma Trabalhista gerou debates acalorados e opiniões divergentes porque reflete uma mudança significativa no panorama das relações de trabalho no Brasil. As alterações introduzidas pela reforma impactaram não apenas os trabalhadores e os empregadores, mas toda a sociedade, uma vez que as questões trabalhistas têm repercussões econômicas, sociais e políticas amplas.

Críticos da reforma levantam preocupações sobre possíveis impactos negativos nas condições de trabalho e nos direitos dos trabalhadores. Eles argumentam que as mudanças podem levar à precarização do emprego, ao aumento da informalidade, à redução de salários e de benefícios, e à fragilização das garantias trabalhistas conquistadas ao longo do tempo.

Além disso, a diversidade de interesses e de perspectivas dos diferentes atores envolvidos nas relações de trabalho, como sindicatos, empresários, trabalhadores,



juristas e acadêmicos, contribui para a polarização dos debates e a multiplicidade de opiniões sobre a reforma. A discussão sobre os impactos e eficácia das medidas introduzidas pela reforma, bem como sobre a necessidade de ajustes e aprimoramentos na legislação trabalhista.

Como Nascimento (2014, p. 71) destaca:

[...] consiste em afrouxar as leis trabalhistas para permitir maior liberdade às partes envolvidas em relação às condições de trabalho. Contudo, se essa flexibilização não for feita de forma organizada poderá transformar completamente a natureza original do direito do trabalho. Em vez de proteger o trabalhador contra sua subordinação ao processo econômico, o direito passará a ser focado principalmente no progresso econômico, conflitando com sua finalidade primordial que é garantir a defesa dos interesses dos trabalhadores diante da desigualdade econômica no contrato de emprego.

Ao afrouxar as leis trabalhistas para permitir maior liberdade às partes envolvidas nas relações de trabalho, há o risco de que essa flexibilização ocorra de maneira desorganizada, o que poderia alterar significativamente a natureza original do direito do trabalho. Uma vez que flexibilizar demonstra uma clara intenção de promover a autonomia privada no âmbito do direito material do trabalho. Isso significa que a legislação trabalhista passou a valorizar tanto as negociações individuais entre empregadores e empregados quanto as negociações coletivas realizadas por meio de sindicatos (Bramante, 2017).

Antes da reforma, as normas trabalhistas eram mais rígidas e limitavam a possibilidade de acordos individuais entre empregadores e empregados, muitas vezes prevalecendo o que estava estipulado na legislação. A reforma trouxe mudanças que permitem maior flexibilidade nas negociações individuais, como a possibilidade de acordos para a jornada de trabalho, remuneração por produtividade, banco de horas, entre outros. Isso permite que empregados e empregadores ajustem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades específicas e acordos mútuos (Bramante, 2017).

A Reforma Trabalhista buscou promover a autonomia privada no direito material do trabalho, reconhecendo a importância das negociações individuais e coletivas para a construção de relações de trabalho mais flexíveis. A Reforma Trabalhista no Brasil, gerou debates intensos sobre suas implicações para os trabalhadores. Entre as desvantagens mais discutidas, destacam-se a precarização das condições de trabalho, o possível aumento da informalidade e a redução de salários e benefícios. Críticos argumentam

que a flexibilização das leis trabalhistas pode levar à fragilização dos direitos dos trabalhadores e à diminuição da proteção social (Leite, 2019).

Em relação aos direitos perdidos ou alterados, algumas mudanças significativas ocorreram. O intervalo intrajornada, que antes era de uma hora para jornadas superiores a seis horas, pode ser reduzido mediante acordo coletivo ou individual. Além disso, as férias agora podem ser fracionadas em até três períodos, com um mínimo de cinco dias corridos em um deles, mediante acordo entre as partes. A negociação coletiva foi fortalecida, permitindo que o que for negociado entre sindicatos e empregadores prevaleça sobre a legislação em algumas situações. Também foi introduzido o contrato de trabalho intermitente, no qual o empregado é convocado para trabalhar de forma não contínua, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas (Leite, 2019).

### **3 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A Reforma Trabalhista de 2017, implementada pela Lei nº 13.467/2017, trouxe diversas mudanças que alteraram profundamente as relações de trabalho no Brasil. Antes da reforma, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) era considerada rígida, com uma jornada de oito horas diárias e 44 horas semanais, e normas específicas para a concessão de férias, horas extras, e descanso. Esses direitos garantiam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, mas eram criticados por alguns como barreiras à competitividade empresarial (Costa, 2021).

A flexibilização promovida pela reforma visou a aumentar a autonomia dos empregados e dos empregadores nas negociações sobre condições de trabalho, com medidas como o fracionamento das férias em até três períodos e a adoção do contrato de trabalho intermitente. Essas mudanças permitiram maior adaptação às demandas econômicas e sociais atuais, promovendo, segundo seus defensores, uma modernização necessária nas relações laborais (Silva, 2022). A modalidade de 12x36, por exemplo, é vista por muitos setores como uma forma de conciliar as necessidades das empresas com a qualidade de vida dos trabalhadores (Almeida, 2020).

No entanto, as críticas às mudanças foram muitas. Especialistas apontam que a flexibilização das normas trabalhistas pode ter impactado negativamente os direitos dos trabalhadores. A possibilidade de redução dos intervalos intrajornada e a terceirização irrestrita são exemplos de mudanças que, segundo alguns críticos, contribuem para a precarização das condições de trabalho. Isso levanta preocupações sobre a saúde física

e mental dos trabalhadores que, em certos casos, podem enfrentar jornadas exaustivas e condições de trabalho instáveis (Ferreira, 2021).

Além disso, a prevalência dos acordos coletivos sobre a legislação gerou discussões sobre a real capacidade dos trabalhadores de negociar de forma justa, especialmente em setores com baixo poder de barganha. Segundo Barbosa (2023), o enfraquecimento das estruturas sindicais nos últimos anos, aliado à flexibilização, coloca muitos trabalhadores em posição de vulnerabilidade, uma vez que as negociações individuais podem não ser equilibradas.

O cenário pós-reforma também destaca o aumento de contratos de trabalho intermitente, uma modalidade que, para muitos, oferece maior flexibilidade, mas, ao mesmo tempo, promove incerteza em termos de renda mensal. Dados recentes indicam que, embora essa modalidade tenha gerado novos postos de trabalho, também trouxe instabilidade para os trabalhadores, que não têm garantias de uma carga horária fixa ou renda mínima (Oliveira, 2023).

Essa tensão entre a modernização do mercado de trabalho e a preservação dos direitos fundamentais gera um debate contínuo sobre a necessidade de ajustes na legislação. Como Mendes (2020) coloca, “o direito do trabalho não pode perder de vista sua função primordial de proteger o trabalhador em uma relação estruturalmente desigual”, o que sugere que, embora a flexibilização seja bem-vinda em muitos aspectos, deve ser cuidadosamente regulada para não comprometer a dignidade do trabalho.

A reforma trabalhista, portanto, continua a ser um ponto central de discussão legal e social, especialmente no contexto de um mercado de trabalho que enfrenta desafios como a automatização, o trabalho remoto e a informalidade. Assim, o debate sobre a adequação das normas trabalhistas à realidade contemporânea segue vivo, com ajustes contínuos sendo sugeridos para garantir que as mudanças promovam tanto a eficiência econômica quanto a proteção dos direitos dos trabalhadores.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A Reforma Trabalhista de 2017 trouxe mudanças profundas ao cenário das relações de trabalho no Brasil, buscando promover maior flexibilidade e autonomia nas negociações entre empregadores e trabalhadores. A modernização das normas, especialmente na flexibilização da jornada de trabalho e na possibilidade de acordos individuais, representou uma tentativa de adaptar a legislação às dinâmicas econômicas contemporâneas, respondendo às demandas do mercado e à evolução das formas de

trabalho. Em um contexto de crise econômica e alto desemprego, a reforma foi apresentada como uma solução para estimular a criação de empregos e a competitividade das empresas, ao mesmo tempo que buscava trazer maior segurança jurídica para as relações de trabalho.

No entanto, a flexibilização introduzida pela reforma gerou significativas controvérsias. Muitos críticos apontam para a possibilidade de precarização das condições de trabalho, argumentando que a maior liberdade de negociação pode resultar em uma perda efetiva de direitos para os trabalhadores, como a redução dos intervalos intrajornada e a adoção do contrato intermitente. Esses ajustes, embora possam ser vantajosos para algumas situações específicas, trazem o risco de criar uma vulnerabilidade maior para os trabalhadores, especialmente os de baixa renda e menos qualificados, que podem ter sua remuneração e estabilidade afetadas negativamente (Santos, 2022).

Além disso, as alterações nas regras de negociação coletiva e individual, que permitem que o acordado prevaleça sobre o legislado em determinadas situações, levantam preocupações sobre a assimetria de poder nas negociações. Em um mercado de trabalho no qual a oferta de mão de obra é maior que a demanda, muitos trabalhadores acabam aceitando condições desfavoráveis por falta de alternativas, o que pode comprometer a finalidade original do Direito do Trabalho, que é justamente proteger o trabalhador diante de desigualdades econômicas (Moura, 2021).

Por outro lado, é inegável que a Reforma Trabalhista trouxe avanços em termos de adaptação das relações de trabalho às novas demandas de um mercado cada vez mais dinâmico e tecnológico. A possibilidade de teletrabalho, por exemplo, mostrou-se essencial durante a pandemia da sars COVID-19, revelando a importância de legislações que permitam maior flexibilidade na prestação de serviços (Almeida, 2020). Nesse sentido, a reforma pode ser vista como uma tentativa de equilibrar inovação e preservação dos direitos.

A Reforma Trabalhista de 2017 representa um marco na tentativa de modernização das relações de trabalho no Brasil, mas ela traz um desafio crítico: encontrar um equilíbrio justo entre a flexibilização necessária para a economia e a preservação de direitos trabalhistas. É possível perceber que a reforma pendeu mais para o lado da flexibilização, abrindo espaço para práticas que podem comprometer a dignidade do trabalhador e sua segurança econômica, especialmente em setores mais vulneráveis.

Para que os benefícios da reforma sejam realmente percebidos, é necessário fortalecer mecanismos de fiscalização e garantir que as negociações individuais e coletivas sejam realizadas de forma justa, sem que haja imposição unilateral por parte dos empregadores. Além disso, é fundamental promover uma conscientização sobre os direitos dos trabalhadores e estimular a organização sindical, garantindo que as negociações coletivas sejam um instrumento efetivo de proteção.

Assim, enquanto a reforma trouxe pontos positivos, como a valorização da autonomia privada e a adaptação às novas realidades do trabalho, os riscos de precarização exigem um acompanhamento constante e, talvez, novas adaptações legislativas para garantir que a evolução nas relações de trabalho não comprometa a proteção e o bem-estar dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

ALMEIDA, J. R. (2020). O impacto da jornada 12x36 na saúde dos trabalhadores. **Revista Jurídica do Trabalho**, 32(1), 45-56.

BARBOSA, C. T. (2023). Negociação coletiva e a flexibilização dos direitos trabalhistas: Desafios e perspectivas pós-reforma de 2017. São Paulo: **Editora Jurídica Nacional**.

BRAMANTE, Ivani Contini. **Reforma Trabalhista: Prevalência do negociado pelo Legislado**. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <http://www.ltr.com.br/loja/folheie/5867.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2024

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 23 fev. 2024.

COSTA, M. A. (2021). A flexibilização das normas trabalhistas e seus impactos na competitividade empresarial no Brasil. **Revista Brasileira de Direito**, 19(3), 123-134.

FERREIRA, R. S. (2021). Precarização do trabalho e saúde mental: Um estudo pós-reforma trabalhista. **Jornal de Saúde Ocupacional**, 12(4), 67-78.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva Educação. 2019.

MENDES, Vitor Luan Marinho. **Uma análise sobre as consequências da nova regulamentação 13.467/17, denominada como reforma trabalhista**. (monografia) Bacharel em Direito pela UniEvangélica. Anápolis, 2018. Disponível em: <http://repositorio.aee.edu.br/jspui/handle/aee/835>. Acesso em: 01 mar. 2024.

MENDES, P. R. (2020). A proteção do trabalhador no cenário pós-Reforma Trabalhista: Avanços e retrocessos. **Revista de Direito do Trabalho**, 41(2), 101-115.

POSSÍDIO, Cyntia. O princípio da autonomia privada coletiva: um olhar a partir da reforma trabalhista. São Paulo: **Expressa**, 2021.

QUEIROZ, Antônio Augusto. **Reforma trabalhista e seus reflexos sobre os trabalhadores e as entidades representativas**. Brasília, DF: DIAP, 2017. Disponível em:

<https://www.diap.org.br/index.php/publicacoes/send/5-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-sobre-os-trabalhadores-e-suas-entidades-representativas/419-reforma-trabalhista-e-seus-reflexos-sobre-os-trabalhadores-e-suas-entidades-representativas>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SOUZA, M. T. S; SILVA, M. D; CARVALHO, R. Revisão integrativa: o que é e como fazer. **Rev. Einstein**, v. 8, n. 1, p. 102-106, 2010. Disponível em: <[https://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt\\_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf](https://www.scielo.br/pdf/eins/v8n1/pt_1679-4508-eins-8-1-0102.pdf)>. Acesso em: 10 mar. 2024.

SILVA, L. F. (2022). *Flexibilização das normas trabalhistas: Modernização ou precarização?*. **Revista de Direito Contemporâneo**, 25(3), 89-98.

TOCANTINS, Leonardo Tchelzoff. **A facilitação do dumping social no direito do trabalho mediante a reforma trabalhista**. (monografia) Bacharel em Direito do Centro universitário do Estado do Pará. Belém, 2018. Disponível em: <http://repositorio.cesupa.br:8080/jspui/bitstream/prefix/94/1/Leonardo%20Tchelzoff%20Tocantins.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2024.

OLIVEIRA, MARIANA ALBERTINI LELIS. **Breve Histórico da Evolução das Leis Trabalhistas no Brasil**, 2023. Disponível em: <https://www.eaa.com.br/artigos/breve-historico-da-evolucao-das-leis-trabalhistas-no-brasil/>. Acesso em: 21 maio 2024.

OLIVEIRA, S. V. (2023). Contratos de trabalho intermitente e a insegurança financeira dos trabalhadores no Brasil. **Jornal de Economia do Trabalho**, 29(2), 34-49.