



**FACULDADE VIASAPIENS – FVS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

OLIVIA KELLY ALVES MARQUES PENHA

**FLEXIBILIZAÇÃO E IMPACTOS DOS ACORDOS INDIVIDUAIS NA REFORMA
TRABALHISTA**

Orientador(a): Prof. Esp. Emanuela Brito de Oliveira

Tianguá – CE
Novembro de 2023

OLIVIA KELLY ALVES MARQUES PENHA

FLEXIBILIZAÇÃO E IMPACTOS DOS ACORDOS INDIVIDUAIS NA REFORMA
TRABALHISTA

Monografia apresentada à Faculdade
ViaSapiens – FVS como requisito parcial
para a obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador(a): Prof. Esp. Emanuela Brito
de Oliveira.

Orientador metodológico: Professor Esp.
Francisco Danilo de Souza Gomes.

Tianguá – CE
Novembro de 2023

OLIVIA KELLY ALVES MARQUES PENHA

FLEXIBILIZAÇÃO E IMPACTOS DOS ACORDOS INDIVIDUAIS NA REFORMA
TRABALHISTA

Monografia apresentada à Faculdade
ViaSapeins como requisito parcial para a
obtenção do título Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Emanuela Brito de
Oliveira.

Orientador metodológico: Professor
Professor Esp. Francisco Danilo de Souza
Gomes.

Apresentada em: ____ de _____ de 2023.

Banca examinadora:

Prof. Esp. Emanuela Brito de Oliveira - Orientador
Faculdade ViaSapiens – FVS

Prof. Esp. Francisco Danilo de Souza Gomes - 1º Examinador
Faculdade ViaSapiens – FVS

Prof. Esp. Antônio Ximenes Carvalho - 2º Examinador
Faculdade ViaSapiens – FVS

A Deus, que fez com que meus objetivos fossem alcançados, durante todos esses anos de estudo. Ao meu esposo, que nunca mediu esforços para me ajudar e segurou minha mão durante todo esse percurso, ele é o responsável por nunca pensar em desistir ou desanimar, esse título é parte das nossas conquistas como casal. Aos meus pais e amigos que estiveram comigo nessa caminhada, Deus sempre colocou pessoas especiais em minha vida. Ao meu filho, minha razão de viver.

AGRADECIMENTOS

Dedico este título, em primeiro lugar, a Deus, cuja graça e orientação fizeram com que meus objetivos fossem alcançados ao longo de todos esses anos de estudo. A Ele, agradeço por Sua constante presença e guia em minha jornada.

Ao meu amado esposo, pelo apoio inabalável e presença constante, o qual nunca mediu esforços para me ajudar, segurando minha mão durante todo esse percurso. Ele é a razão pela qual nunca desisti, e este título é uma parte das nossas conquistas como casal. A você, meu amor, dedico com todo o meu coração.

Expresso minha profunda gratidão aos meus pais e amigos que estiveram ao meu lado nesta caminhada. Suas palavras de encorajamento, amor e apoio foram fundamentais para que eu chegasse até aqui. Deus sempre colocou pessoas especiais em minha vida, e vocês são um testemunho disso.

Ao meu filho, minha maior inspiração e razão de viver, dedico este título com todo o amor e gratidão. Cada passo que dei, cada desafio que enfrentei, foi com você em mente. Você é o meu farol, e este é o resultado de nossa jornada juntos.

Que este título seja um tributo a todas as pessoas incríveis que tornaram possível este momento em minha vida. Obrigada por fazerem parte da minha história e por serem a minha maior motivação.

“ Os que acham que a MORTE é o maior de todos os males é porque não refletiram sobre os males que a INJUSTIÇA pode causar.”

Sócrates

RESUMO

A Reforma Trabalhista, implementada no Brasil, trouxe consigo uma série de mudanças significativas na legislação trabalhista, incluindo a flexibilização da relação entre empregado e empregador por meio de acordos individuais. Essa reforma visou a proporcionar maior autonomia e liberdade de negociação nas condições de trabalho, impactando profundamente a relação laboral. Nesse contexto, este estudo tem como objetivo investigar a flexibilização da relação entre empregado e empregador nos acordos individuais trazidos pela Reforma Trabalhista e analisar os reflexos positivos e negativos dessa nova legislação na relação de emprego. Tendo como questão problema: Como a recente reforma trabalhista possibilitou mais liberdade de negociação no acordo de trabalho por parte do empregador quanto às condições de trabalho do empregado e quais os reflexos positivos e negativos da nova legislação na relação de emprego? Assim, este estudo adotará uma metodologia do tipo revisão bibliográfica, que envolverá a análise crítica de artigos científicos, livros, regulamentos e estudos relacionados à Reforma Trabalhista no Brasil, com foco na flexibilização das relações de trabalho por meio de acordos individuais. Os resultados desta pesquisa fornecerão *insights* sobre como a flexibilização das relações de trabalho por meio de acordos individuais tem afetado a relação entre empregados e empregadores no contexto da Reforma Trabalhista. Além disso, serão apresentadas considerações finais que destacarão os reflexos positivos e negativos dessas mudanças na relação de emprego, bem como possíveis implicações para o mercado de trabalho no Brasil.

Palavras-chave: Flexibilização; Impactos; Acordo individual; Reforma Trabalhista; Relação de emprego.

ABSTRACT

The Labor Reform, implemented in Brazil, brought significant changes to labor legislation, including the flexibilization of the relationship between employees and employers through individual agreements. This reform aimed to provide greater autonomy and freedom for negotiating working conditions, deeply impacting the labor relationship. In this context, this study aims to investigate the flexibilization of the relationship between employees and employers in individual agreements brought by the Labor Reform and analyze the positive and negative effects of this new legislation on the employment relationship. The research question is: How has the recent labor reform allowed employers more freedom to negotiate employment conditions with employees, and what are the positive and negative effects of this new legislation on the employment relationship? Therefore, this study will adopt a methodology of bibliographical review, which will involve the critical analysis of scientific articles, books, regulations, and studies related to Labor Reform in Brazil, with a focus on the flexibilization of labor relations through individual agreements. The results of this research will provide insights into how the flexibilization of labor relations through individual agreements has affected the relationship between employees and employers in the context of the Labor Reform. Additionally, final considerations will be presented highlighting the positive and negative effects of these changes in the employment relationship, as well as potential implications for the labor market in Brazil.

Keywords: Flexibilization; Impacts; Individual agreement; Labor Reform; Employment relationship.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL.....	13
2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL.....	13
2.2 CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO.....	14
2.3 GARANTIAS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988.....	17
3 ASPECTOS ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO.....	20
3.1 CARACTERÍSTICAS DO NOVO MERCADO DE TRABALHO.....	20
3.2 PACOTE DE NOVIDADES DO MERCADO ATUAL.....	21
3.3 PERSPECTIVAS DE EMPREGADOS E EMPREGADORES NA RECENTE CONJUNTURA.....	24
4 REFORMA TRABALHISTA.....	27
4.1 MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS.....	27
4.2 ACORDOS INDIVIDUAIS À LUZ DA REFORMA.....	29
4.3 FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES.....	32
4.4 PAPEL DOS SINDICATOS PÓS-REFORMA.....	33
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	36
REFERÊNCIAS.....	40

1 INTRODUÇÃO

A relação entre empregado e empregador é um dos pilares fundamentais do mercado de trabalho e desempenha um papel crucial na vida de milhões de trabalhadores em todo o mundo. Essa relação foi historicamente regulamentada por uma série de leis e normas trabalhistas destinadas a garantir os direitos e as proteções dos trabalhadores, bem como a promover relações laborais justas e equilibradas. No entanto, nas últimas décadas, uma série de mudanças no cenário econômico e político tem impulsionado reformas nas leis trabalhistas, visando à flexibilização das relações empregatícias (ALVES, 2020, p. 12).

Uma dessas reformas notáveis foi a introdução da Reforma Trabalhista no Brasil em 2017. Essa reforma trouxe consigo uma série de alterações significativas na legislação trabalhista, muitas das quais se concentram na flexibilização da relação entre empregado e empregador. Uma das principais inovações da Reforma Trabalhista foi a promoção de acordos individuais entre as partes, permitindo maior autonomia na negociação das condições de trabalho (GONÇALVES, 2019, p. 96).

A reforma trabalhista, que entrou em vigor no Brasil em 2017, trouxe mudanças consideráveis na relação entre empregados e empregadores. Uma das principais características dessa reforma foi a flexibilização da relação de trabalho, que permitiu a realização de acordos individuais entre as partes, trazendo impactos substanciais ao contrato de trabalho (OLIVEIRA, 2018, p. 75).

A reforma buscou se adequar às transformações do mercado de trabalho, reconhecendo a necessidade de maior flexibilidade na relação entre empregadores e empregados. No entanto, essa flexibilização também gerou discussões e preocupações quanto aos seus impactos sobre os direitos trabalhistas e a segurança dos trabalhadores. Como a recente reforma trabalhista possibilitou mais liberdade de negociação no acordo de trabalho por parte do empregador quanto às condições de trabalho do empregado e quais os reflexos positivos e negativos da nova legislação na relação de emprego?

O objetivo geral da presente pesquisa é investigar a flexibilização da relação entre empregado e empregador nos acordos individuais dentro da reforma trabalhista. Tendo como objetivos específicos: a) realizar uma revisão bibliográfica sobre as alterações dos acordos individuais depois da reforma trabalhista; b) identificar os impactos da reforma trabalhista na relação empregado e empregador nos acordos

individuais; c) analisar como os Tribunais vem se manifestando a respeito das evoluções trazidas pela Reforma.

Para analisar e compreender mais profundamente os desdobramentos dessa flexibilização e seus impactos na relação entre empregados e empregadores, adotaremos uma metodologia de revisão bibliográfica. A revisão bibliográfica permitirá a análise crítica de estudos, análises, pesquisas e opiniões de especialistas no campo das relações de trabalho no contexto da reforma trabalhista.

A estrutura do trabalho em discussão está organizada em três capítulos que exploram aspectos cruciais do cenário trabalhista no Brasil. No primeiro capítulo, "Direito do Trabalho no Brasil," a análise começa com a evolução histórica do trabalho no país, traçando as origens e desenvolvimento das relações trabalhistas. A seguir, concentra-se na criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) como um marco regulatório significativo. Além disso, examina as garantias trabalhistas consagradas na Constituição de 1988.

No segundo capítulo, intitulado "Aspectos Atuais do Mercado de Trabalho," a atenção se volta para o mercado de trabalho contemporâneo. Isso envolve a análise das características do novo mercado de trabalho, incluindo mudanças na demanda por habilidades e no contexto econômico. O capítulo também explora as inovações que moldam o mercado atual e considera as perspectivas tanto dos empregados quanto dos empregadores diante das mudanças recentes.

No terceiro capítulo, "Reforma Trabalhista," o foco recai sobre as alterações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 às relações trabalhistas no Brasil. Isso inclui uma análise detalhada das mudanças nas relações laborais, o papel dos acordos individuais no contexto da reforma, a flexibilização da relação entre empregados e empregadores, bem como o impacto nos sindicatos e seu papel pós-reforma.

Essa estrutura permite uma análise abrangente do cenário trabalhista brasileiro, desde sua evolução histórica até as mudanças recentes introduzidas pela reforma trabalhista, abordando aspectos jurídicos, econômicos e sociais das relações de trabalho no Brasil.

O tema está relacionado à vida cotidiana das pessoas, já que a legislação trabalhista afeta diretamente os direitos e condições de trabalho dos empregados. Portanto, compreender como as mudanças na legislação impactam a vida das pessoas é fundamental para promover o bem-estar dos trabalhadores. Portanto, trabalhar com esse tema é fundamental para uma compreensão abrangente das

implicações da Reforma Trabalhista e como essas mudanças afetam tanto os trabalhadores quanto os empregadores, contribuindo para um debate informado e para a busca de soluções que beneficiem a sociedade como um todo.

2 DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL

2.1 EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO TRABALHO NO BRASIL

Ao longo da história, o trabalho humano tem assumido várias facetas e dimensões. Enquanto a compreensão prática do trabalho é algo que todos nós adquirimos por meio da experiência cotidiana, conceituar a atividade laboriosa em sua essência e em todos os seus aspectos é uma tarefa complexa. O trabalho tem desempenhado um papel fundamental na vida das pessoas e das sociedades em todas as épocas e lugares, tornando-se uma parte intrínseca das histórias de vida individuais e coletivas (NASCIMENTO, 2013, p. 10).

A evolução histórica do trabalho no Brasil é um processo marcado por uma série de transformações que, ao longo dos séculos, refletiram as mudanças econômicas, sociais e políticas no país. No período pré-colonial, antes da chegada dos colonizadores europeus, as sociedades indígenas já possuíam sistemas de organização do trabalho, com atividades voltadas para a subsistência, como agricultura, pesca e caça, realizadas de forma coletiva (OLIVEIRA, 2018, p. 30).

Com a colonização portuguesa, houve a introdução do sistema de plantation, caracterizado por grandes fazendas de monocultura, como a cana-de-açúcar. Esse sistema demandou o uso intensivo de mão de obra escrava africana, estabelecendo a escravidão como uma característica marcante da evolução do trabalho no Brasil colonial, persistindo por séculos (NASCIMENTO, 2019, p. 12).

De acordo com Dias (2021, p. 31), a independência do Brasil em 1822 e a abolição da escravidão em 1888 marcaram mudanças significativas na organização do trabalho. Muitos ex-escravos migraram para áreas urbanas e rurais em busca de trabalho remunerado, enquanto a imigração europeia trouxe novos trabalhadores para o país. No Brasil, a primeira forma de trabalho foi a escravidão, na qual:

O escravo sequer era considerado sujeito de direito; era considerado apenas uma coisa, uma propriedade do senhorio, um objeto de direito. Por essa razão, nas relações de trabalho decorrentes da escravidão, não poderia fazer qualquer sentido cogitar-se de um direito trabalhista. A única “prerrogativa” do escravo era trabalhar”. (PAULO; ALEXANDRINO, 2011, p.1)

No final do século XIX e início do século XX, o Brasil passou por um processo de industrialização e urbanização, resultando em crescente urbanização e

diversificação das atividades econômicas, com a expansão da indústria e serviços. Na década de 1940, a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no governo de Getúlio Vargas estabeleceu um marco regulatório abrangente, consolidando direitos trabalhistas e regras para as relações de trabalho (OLIVEIRA, 2018, p. 89).

Teixeira (2021, p. 33) ainda afirma que, nas últimas décadas, o Brasil experimentou transformações econômicas significativas, incluindo abertura econômica e globalização, impactando as relações de trabalho e resultando em maior flexibilização e diversificação das formas de trabalho.

A reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças substanciais nas leis trabalhistas, flexibilizando as relações de trabalho, introduzindo acordos individuais e alterando as regras para terceirização, representando um novo capítulo na evolução das relações de trabalho no país. Essa trajetória histórica complexa reflete a interação de fatores econômicos, sociais e políticos que moldaram as relações de trabalho no Brasil, da escravidão à modernização e às mudanças regulatórias, e é essencial para a análise das relações trabalhistas atuais no país (DIAS, 2021, p. 78).

2.2 CRIAÇÃO DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Inicialmente, as primeiras leis trabalhistas eram predominantemente de natureza ordinária. Um exemplo notável é a Lei Chapelier, que restringia a jornada de trabalho infantil a 12 (doze) horas por dia, na Inglaterra e arredores. O Código de Napoleão também desempenhou um papel importante ao separar o Direito Civil do Direito do Trabalho.

As primeiras leis trabalhistas, na Europa, foram motivadas pela necessidade de coibir os abusos perpetrados contra o proletariado e, mais diretamente, a exploração do trabalho dos meninos e das mulheres” (Nascimento, 2013, p. 20).

Sendo assim, as primeiras leis trabalhistas eram baseadas nos direitos sociais e buscavam defender aqueles que estavam em desvantagem nas relações de trabalho: o proletariado. Entretanto, com o tempo, os governos perceberam a importância das leis trabalhistas em uma sociedade em evolução e surgiu o "constitucionalismo social". Esse movimento visava a incluir as leis trabalhistas nas

constituições, reconhecendo a necessidade de elevar o status dessas leis na hierarquia jurídica (MARANHÃO, 1999, p. 78).

Como resultado desse movimento e da crescente demanda por direitos dos trabalhadores, as leis trabalhistas começaram a ser incorporadas nas constituições, que têm a posição mais alta na hierarquia jurídica de um país. Essas primeiras leis trabalhistas tinham como base a proteção dos trabalhadores que estavam em desvantagem nas relações de trabalho, como os proletariados. Elas proibiam o trabalho infantil, estabeleciam limites para a jornada de trabalho e começavam a esboçar o que mais tarde se tornaria a seguridade e a previdência social (MOTA, 1989, p. 100).

De acordo com Oliveira (1997, p. 96), algumas constituições desempenharam um papel fundamental na promoção dos direitos humanos, sociais e trabalhistas. Entre elas, a Constituição Política dos Estados Unidos Mexicanos de 1917 se destacou, inovando ao legislar sobre direitos humanos e trabalhistas, e foi considerada uma constituição de cunho social. Outra constituição notável foi a Constituição Alemã de Weimar, que estabeleceu a base para o sistema de democracia social e buscou equilibrar a economia capitalista com os direitos sociais.

A Carta del Lavoro, implementada na Itália fascista por Benito Mussolini em 1927, também merece destaque, pois influenciou regimes corporativistas em todo o mundo, incluindo a Espanha franquista, Portugal de Salazar e o Brasil de Getúlio Vargas. No entanto, apesar de seu amplo conjunto de leis trabalhistas, a Carta del Lavoro limitava a organização sindical e restringia os direitos coletivos dos trabalhadores em prol do Estado, refletindo os princípios do fascismo de controle estatal total (FURTADO, 1977, p. 203).

A criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil representa um marco histórico e legislativo de extrema importância nas relações trabalhistas do país. Promulgada em 1943, durante o governo de Getúlio Vargas, a CLT surgiu em um contexto de profunda transformação social e econômica (DIAS, 2021, p. 73).

Antes da CLT, o Brasil enfrentava um cenário de grande desigualdade e falta de regulamentação das condições de trabalho. Os trabalhadores muitas vezes eram submetidos a jornadas exaustivas, não tinham garantias de salário-mínimo, nem mesmo direito a férias remuneradas. A situação laboral era precária e desprotegida (TEIXEIRA, 2021, p. 96).

Com a promulgação da CLT, houve uma unificação e consolidação das leis trabalhistas que existiam até então. O objetivo era estabelecer um conjunto de normas que padronizassem as relações de trabalho no país, conferindo segurança e previsibilidade a empregadores e empregados (OLIVEIRA, 2018, p. 30).

A CLT também trouxe uma proteção substancial dos direitos dos trabalhadores. Ela definiu regras para questões fundamentais, como duração da jornada de trabalho, salário-mínimo, descanso remunerado e férias. Além disso, a consolidação criou um sistema de Justiça do Trabalho, especializado em lidar com questões trabalhistas e na resolução de conflitos entre empregadores e empregados (TEIXEIRA, 2021, p. 11).

A década de 1940, quando a CLT foi promulgada, foi um período de profunda transformação na sociedade brasileira. O país vivenciou a era Vargas, marcada por políticas nacionalistas e desenvolvimentistas. Getúlio Vargas, então presidente, tinha como objetivo consolidar o poder do Estado e garantir direitos e proteções sociais aos trabalhadores, a fim de fortalecer a estabilidade do governo (SILVA, 2019, p. 63).

Antes da CLT, as condições de trabalho no Brasil eram bastante desiguais e frequentemente desumanas. Os trabalhadores não tinham proteção adequada, e as jornadas de trabalho podiam se estender por longas horas, com salários baixos e poucas garantias. A CLT foi uma resposta a essas condições injustas (PAIVA, 2018, p. 10).

De acordo com Alves (2020, p. 33), a CLT não apenas regulamentou questões fundamentais, como a duração da jornada de trabalho, férias e salário-mínimo, mas também estabeleceu as bases para a Justiça do Trabalho no Brasil. Essa nova estrutura jurídica especializada tornou-se essencial para a resolução de conflitos trabalhistas, garantindo que os direitos dos trabalhadores fossem aplicados e protegidos.

A influência da CLT na cultura trabalhista brasileira foi profundamente significativa. Ela definiu um novo padrão de respeito aos direitos dos trabalhadores e contribuiu para a construção de um senso de segurança no ambiente de trabalho. Os sindicatos, por sua vez, desempenharam um papel essencial na negociação coletiva e na defesa dos interesses dos trabalhadores (GONÇALVES, 2019, p. 19).

Ao longo das décadas, a CLT passou por algumas alterações para se adaptar às mudanças econômicas e sociais. No entanto, a sua essência como documento central na regulamentação das relações de trabalho no Brasil permaneceu intacta. A reforma trabalhista de 2017 trouxe mudanças substanciais, flexibilizando alguns

aspectos das relações de trabalho, mas a CLT continua sendo uma pedra angular na proteção dos direitos trabalhistas no país (TEIXEIRA, 2020, p. 87).

A criação da CLT representa um exemplo notável de como a legislação pode desempenhar um papel fundamental na promoção da justiça social e na garantia de direitos para os trabalhadores em um país em constante evolução. Ela é um reflexo do compromisso do Brasil em garantir uma base sólida para a sua força de trabalho e continua sendo um tópico relevante e discutido nos debates sobre trabalho e legislação no país (OLIVEIRA, 2018, p. 17).

A legislação também desempenhou um papel significativo no fortalecimento dos sindicatos, permitindo que atuassem na negociação coletiva em nome dos trabalhadores. Isso contribuiu para melhorar as condições de trabalho e garantir direitos em um momento em que a organização dos trabalhadores era essencial (SILVA, 2019, p. 39).

A influência da CLT na cultura trabalhista brasileira foi profunda. Ela estabeleceu a ideia de que os trabalhadores tinham direitos a serem respeitados, o que moldou as relações de trabalho no país por décadas. Embora a CLT tenha passado por algumas alterações ao longo dos anos, incluindo as mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017, ela continua a ser um documento crucial na proteção dos direitos dos trabalhadores e na regulamentação das relações de trabalho no Brasil (DIAS, 2021, p. 71).

2.3 GARANTIAS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO DE 1988

Um dos princípios fundamentais presentes na Constituição é a promoção da igualdade no trabalho, como previsto no artigo 7º, inciso XXX. Isso significa que qualquer forma de discriminação no ambiente de trabalho com base em características como sexo, idade, raça ou religião é expressamente proibida. Isso assegura que todos os trabalhadores tenham igualdade de oportunidades no mercado de trabalho, independentemente de suas características pessoais (SILVA, 2018, p. 29). Algumas regras gerais dessa constituição podem ser aplicadas no direito trabalhista. Tais como:

“A lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”(art. 5, XXXVI). Essa regra geral do Direito sofre

modificações e pode ser reconhecida no Princípio da Condição Mais Benéfica. “Conceder-se-á mandado de injunção sempre que a falta de norma regulamentadora torne inviável o exercício dos direitos e liberdades constitucionais e das prerrogativas inerentes à nacionalidade, à soberania, e à cidadania”(art. 5, LXXI). “As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata”(art. 5, LXXVII, parágrafo primeiro).

A Constituição também estabelece regras claras para a jornada de trabalho, conforme os incisos XIII e XIV do artigo 7º. De acordo com essas disposições, a jornada de trabalho deve ser limitada a 8 (oito) horas por dia e 44 (quarenta e quatro) horas por semana. Além disso, a legislação assegura a possibilidade de horas extras remuneradas para além desses limites, garantindo que os trabalhadores sejam justamente compensados por seu tempo adicional. Além disso, a obrigatoriedade de descanso semanal remunerado protege o direito ao repouso e ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal (NASCIMENTO, 2019, p. 37). Nestes termos: “Redução da Jornada de trabalho para 44 horas; Adicional de horas extras de 50%; Isonomia salarial entre avulsos e empregados”.

As férias remuneradas, conforme o Inciso XVII do artigo 7º, representam outra garantia importante. Esse direito assegura que os trabalhadores tenham direito a férias anuais com remuneração adicional, proporcionando um período de descanso e lazer necessário para a saúde e o bem-estar (DIAS, 2021, p. 23)

A Constituição também determina a obrigatoriedade de um salário-mínimo adequado, conforme o inciso IV do artigo 7º. O objetivo é garantir que o salário-mínimo seja suficiente para atender às necessidades básicas do trabalhador e de sua família, contribuindo para a redução das desigualdades econômicas. O pagamento do 13º salário, estabelecido no Inciso VIII do artigo 7º, proporciona uma renda adicional aos trabalhadores no final do ano, aliviando despesas comuns nesse período (SILVA, 2018, p. 19).

A proteção ao trabalho da mulher, conforme os Incisos XX e XXXIII do artigo 7º, proíbe o trabalho noturno, perigoso ou insalubre para as mulheres, bem como assegura a proteção da maternidade, garantindo condições de trabalho seguras durante a gravidez e o período pós-parto (FREIRE, 2020, p. 33)

Além disso, a Constituição estabelece regras rigorosas para a proteção do trabalho do menor, proibindo o trabalho de menores de 16 anos, com exceção daqueles na condição de aprendizes, conforme previsto nos Incisos XXXIII e XXXIV

do artigo 7º. A segurança e a saúde no trabalho também são prioridades, de acordo com o Inciso XXII do artigo 7º, que determina a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança no ambiente de trabalho (PAIVA, 2019, p. 38).

Essas garantias trabalhistas presentes na Constituição de 1988 refletem o compromisso do Brasil em proteger os direitos dos trabalhadores, promover relações de trabalho justas e criar um ambiente de trabalho digno. Elas servem como base para a legislação trabalhista no país e desempenham um papel crucial na promoção da equidade e da justiça no mercado de trabalho. Qualquer mudança nesse contexto deve respeitar esses princípios fundamentais de proteção e equidade (BARROS, 2019, p. 11).

A Constituição Cidadã de 1988, conhecida por sua inovação e abrangência, foi elaborada por um Poder Constituinte exclusivo, ou seja, uma assembleia de constituintes especialmente eleitos para essa finalidade. Esse processo permitiu uma revisão profunda e abrangente das normas constitucionais do Brasil (NASCIMENTO, 2013, p. 78).

No entanto, Martins (2019, p. 30) diz que após a promulgação da Constituição de 1988, surgiram desafios em relação à regulamentação e implementação de alguns dispositivos importantes. Muitos desses dispositivos necessitavam de leis complementares e regulamentadoras para que pudessem ser efetivamente aplicados. Essas leis complementares e infraconstitucionais são necessárias para detalhar e aprimorar o funcionamento de certas normas constitucionais.

Infelizmente, alguns desses dispositivos não receberam as leis integradoras necessárias, o que significa que suas potencialidades não foram totalmente realizadas, resultando em lacunas na eficácia das normas constitucionais. Esse é um desafio recorrente na história da legislação brasileira, e a falta de regulamentação adequada pode limitar o pleno exercício de direitos e o cumprimento de certas obrigações estabelecidas na Constituição (DELGADO, 2020, p. 76).

Portanto, a regulamentação completa e adequada das normas constitucionais é fundamental para garantir a eficácia das leis e o pleno exercício dos direitos e garantias estabelecidos na Constituição de 1988. As diretrizes dessa constituição são as seguintes: modelo prescritivo, não omissivos com inclusão de direitos sociais; texto analítico, com inúmeros incisos que contém direitos trabalhistas; inclusão de novos

direitos trabalhistas, até então não legislados, ou elevação de direitos ordinários para o nível constitucional.

A Constituição Federal de 1988 marcou uma mudança significativa ao remover as restrições do governo, proporcionando maior autonomia para entidades privadas, como os sindicatos. Além disso, ela estabeleceu um respaldo constitucional para os principais direitos individuais dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2013, p. 12).

3 ASPECTOS ATUAIS DO MERCADO DE TRABALHO

3.1 CARACTERÍSTICAS DO NOVO MERCADO DE TRABALHO

O mercado de trabalho está passando por uma série de transformações que moldam a forma como as pessoas trabalham e como as empresas operam. Algumas características marcantes desse novo mercado incluem a flexibilidade e a capacidade de trabalho remoto, impulsionadas pela tecnologia que permite a colaboração à distância. Além disso, a “economia gig” está em crescimento, com trabalhadores independentes e freelancers desempenhando um papel cada vez mais importante (FREIRE, 2020, p. 78). Como menciona:

Apesar da melhora dos indicadores iniciada no segundo semestre de 2020, o mercado de trabalho brasileiro segue deteriorado. De fato, mesmo diante da expansão do contingente de ocupados, a taxa de desocupação permanece em patamar elevado (ANTUNES, 2020, p. 12)

A automação e a inteligência artificial estão mudando a natureza do trabalho, com tarefas rotineiras sendo automatizadas, o que exige que os profissionais desenvolvam habilidades mais orientadas para a criatividade e a resolução de problemas. O aprendizado contínuo tornou-se uma necessidade, uma vez que as habilidades precisam ser constantemente atualizadas (NASCIMENTO, 2021, p. 30).

O trabalho em equipe virtual é comum, com equipes de trabalho geograficamente dispersas, tornando a colaboração virtual essencial. O empreendedorismo e a criação de startups estão em ascensão, com muitos profissionais optando por iniciar seus próprios negócios. A diversidade e a inclusão estão ganhando destaque, com empresas buscando equipes mais diversas em termos de gênero, etnia e origem cultural (BARROS, 2019, p. 73).

Questões de sustentabilidade e responsabilidade social corporativa estão se tornando mais relevantes, à medida que os consumidores e os trabalhadores buscam empresas com valores alinhados a preocupações sociais e ambientais. Mudanças demográficas, como o envelhecimento da população e a entrada de gerações mais jovens no mercado de trabalho, também estão impactando as dinâmicas de emprego (SILVA, 2019, p. 33). Antunes (2020) tem uma opinião sobre isso:

A sustentabilidade e a responsabilidade social corporativa estão se tornando cada vez mais relevantes no novo mercado de trabalho, com empresas buscando profissionais comprometidos com questões ambientais e sociais (p. 10).

Novas formas de contratação, como trabalho temporário, terceirização e contratos de curto prazo, estão se tornando mais comuns, afetando a estabilidade no emprego. No geral, essas características refletem as influências das mudanças tecnológicas, econômicas e sociais no mercado de trabalho, e profissionais e empresas precisam se adaptar a essa nova realidade, abraçando a flexibilidade, a aprendizagem contínua e a capacidade de se ajustar às demandas do mercado (TEIXEIRA, 2020, p. 30).

3.2 PACOTE DE NOVIDADES DO MERCADO ATUAL

O Direito do Trabalho enfrenta desafios significativos na atualidade devido à crescente diversidade nas relações de trabalho. Não pode mais ser apenas um conjunto de regras para proteger os empregados subordinados de seus empregadores. Hoje, há uma ampla gama de categorias de trabalhadores, incluindo subordinados, parassubordinados e coordenados, que atuam em diferentes tipos de empresas, como pequenas empresas, empresas de responsabilidade limitada e multinacionais. Essa diversidade exige que o Direito do Trabalho seja mais flexível e adaptável. Não seria descabido dizer, secundo Kalleberg e Sorensen (1979):

que o campo de estudos dos mercados do trabalho se estruturou inicialmente como uma área de confluência entre diferentes linhagens e tradições acadêmicas, provenientes da estratificação social, da sociologia das ocupações, da sociologia industrial, da sociologia das organizações e, como não poderia deixar de ser, da economia do trabalho (p. 100).

Em todo o mundo, há um debate contínuo sobre como o Direito do Trabalho deve evoluir e se transformar para lidar com essa complexidade em constante mudança. É importante destacar que, embora o Direito do Trabalho esteja em constante evolução, os direitos dos trabalhadores estão se tornando cada vez mais protegidos. Isso inclui direitos econômicos, físicos e psicológicos. Considerações de autores como Caplow (1954), cujas ideias foram apresentadas em um manual de sociologia do trabalho nos Estados Unidos nos anos 1950, observamos que:

a validade desse campo de estudo era frequentemente debatida com base em uma característica distintiva das sociedades capitalistas do pós-guerra. Nesse período, a grande maioria das pessoas dependia do mercado de trabalho para sua subsistência, recebendo não apenas salários, mas também uma variedade de benefícios indiretos. Portanto, o mercado de trabalho desempenhava um papel central na distribuição social, tornando-se uma arena essencial para aqueles que desejavam explicar a origem das desigualdades nas sociedades industriais (p. 10).

Historicamente, o Direito do Trabalho no Brasil passou por várias fases e influências. Inicialmente, era conhecido como Legislação Industrial e, posteriormente, como Direito Industrial. No século XX, a influência do corporativismo e dos direitos sociais se tornou evidente. No entanto, a partir da década de 1950, ficou claro que o Direito Social era mais amplo do que simplesmente regulamentar as relações de emprego. Englobava aspectos como previdência social. Portanto, a denominação mais específica "Direito do Trabalho" passou a ser amplamente utilizada (ANTUNES, 2020, p. 19). Várias influências externas contribuíram para a formação do Direito do Trabalho no Brasil, incluindo as transformações sociais na Europa e o compromisso do país com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919.

No Brasil, as Constituições desde 1934 incluíram normas de Direito do Trabalho. Cada constituição teve suas características distintas, como o pluralismo sindical da Constituição de 1934 e a influência da Carta del Lavoro na Constituição de 1937, que estabeleceu uma série de restrições ao movimento sindical, embora tenha apresentado leis paternalistas. A Constituição de 1946 transformou a Justiça do Trabalho em um órgão judiciário (KALLEBERG, 1979, p. 7).

No entanto, as Constituições de 1967 e 1969, que surgiram durante a ditadura militar, restringiram os direitos trabalhistas e fecharam sindicatos, como o dos advogados. A Constituição de 1988, conhecida como "Constituição Cidadã", é a atual constituição do Brasil e valoriza os direitos coletivos, proibindo a interferência do poder público na organização sindical. Além das constituições, o Brasil promulgou uma série de leis trabalhistas esparsas entre os anos 1800 e 1900, incluindo leis sobre trabalho infantil e salário mínimo (NASCIMENTO, 2013, p. 88).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943 sistematizou as leis trabalhistas existentes à época, juntamente com novos institutos criados por juristas. Embora seja conhecida como "consolidação", a CLT não é um código no sentido

tradicional, pois não cria novas leis, mas reúne as existentes. No entanto, a CLT tornou-se obsoleta devido à rápida evolução das relações de trabalho e à necessidade de maior flexibilidade na regulamentação trabalhista (CAPLOW, 1954, p. 99).

O atual cenário do mercado de trabalho apresenta uma série de inovações e tendências que redefinem as relações entre empregados e empregadores. Uma das mudanças mais notáveis é o crescimento do trabalho remoto, impulsionado pela tecnologia, o que permite que as pessoas executem suas funções de qualquer lugar. Esse novo paradigma trouxe consigo flexibilidade e a possibilidade de um melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal, representando uma mudança fundamental na forma como as pessoas veem o trabalho (NASCIMENTO, 2021, p. 193).

Além disso, a “economia gig” tem se expandido, proporcionando aos trabalhadores independentes, freelancers e autônomos a flexibilidade de escolher projetos e horários de trabalho de acordo com suas preferências. Essa tendência oferece maior autonomia, embora também apresente desafios, como a falta de segurança no emprego e benefícios tradicionais. Isso está remodelando a tradicional relação empregador-empregado e introduzindo uma dinâmica de trabalho mais fluida e adaptável (OLIVEIRA, 2018, p. 78)

A automação e a inteligência artificial estão reconfigurando o tipo de trabalho que as pessoas realizam. Tarefas repetitivas estão sendo automatizadas, destacando a importância de habilidades relacionadas à criatividade e à resolução de problemas. Isso significa que os empregados precisam constantemente adquirir novas habilidades e se adaptar às mudanças tecnológicas para se manterem relevantes no mercado (TEIXEIRA, 2020, p. 19).

A inclusão e a diversidade no local de trabalho são agora prioridades para muitas empresas. A valorização de diferentes perspectivas e origens culturais não é apenas uma questão ética, mas também uma vantagem para a inovação e o desempenho. Além disso, a responsabilidade social corporativa ganhou destaque, com empresas sendo pressionadas a desempenhar um papel mais ativo em questões sociais e ambientais, indo além do objetivo de lucro (DIAS, 2021, p. 30)

Com a rápida mudança tecnológica, a aprendizagem contínua se tornou uma necessidade, com profissionais buscando constantemente adquirir novas habilidades para se manterem competitivos. O empreendedorismo e as startups também estão em ascensão, à medida que mais pessoas optam por criar seus próprios negócios e buscar oportunidades no mercado. Além disso, as empresas estão cada vez mais

focadas em equilibrar os interesses comerciais com questões sociais e ambientais, refletindo a demanda da sociedade por uma abordagem mais holística dos negócios (FREIRE, 2020, p. 20).

Em resumo, as mudanças no mercado de trabalho refletem um cenário de constante evolução, no qual a capacidade de se adaptar, aprender continuamente e abraçar a inovação são cruciais para o sucesso. As empresas, por sua vez, estão sendo desafiadas a adotar práticas mais responsáveis e considerar uma gama mais ampla de interesses além do lucro. Essas transformações moldam o mercado de trabalho atual e exigem que empregados e empregadores estejam preparados para enfrentar novos desafios e oportunidades (OLIVEIRA, 2018, p. 12).

3.3 PERSPECTIVAS DE EMPREGADOS E EMPREGADORES NA RECENTE CONJUNTURA

Atualmente, o mercado de trabalho está passando por uma série de transformações significativas, e as perspectivas de empregados e empregadores refletem essas mudanças. A conjuntura atual é moldada por fatores como a rápida evolução tecnológica, questões sociais e econômicas (BARROS, 2019, p. 38).

Para os empregados, a adaptação contínua é uma realidade. O aprendizado constante é fundamental, uma vez que as demandas do mercado evoluem rapidamente. A flexibilidade e a autonomia ganharam destaque, permitindo que muitos profissionais escolham trabalhar remotamente e estabeleçam horários mais flexíveis. No entanto, essa nova dinâmica de trabalho também trouxe desafios, especialmente em relação à segurança no emprego (FREIRE, 2020). Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 2022, são 10,1 milhões de desempregados, com taxa de 9,3% e 4,3 milhões de desalentados.

À medida que os serviços são privatizados, o salário nominal do trabalhador é reduzido. A supressão de políticas, benefícios e direitos que, sob a privatização, são tornados mercadorias – repercute diretamente sobre o salário e a renda dos trabalhadores. Acrescenta-se, ainda, o fato de o Estado e seus aparelhos privados de hegemonia disseminarem a cultura do empreendedorismo e da empregabilidade/ informalidade, retirando do trabalhador qualquer possibilidade de proteção social (MOTA e AMARAL, 2016, p. 243).

Muitos trabalhadores independentes enfrentam a falta de benefícios tradicionais, como plano de saúde ou aposentadoria, o que pode gerar preocupações. Além disso, a demanda por habilidades digitais está em alta, com profissionais de tecnologia sendo cada vez mais valorizados. Questões sociais e de diversidade também estão no radar, com muitos empregados buscando ambientes de trabalho que promovam a inclusão e valorizem a diversidade (PAIVA, 2018, p. 18).

Os empregadores, por sua vez, precisam se adaptar a novos modelos de negócios em constante evolução. A incorporação de tecnologias avançadas, como a automação, tornou-se essencial para melhorar a eficiência e a competitividade. A atração e retenção de talentos são uma prioridade, e empresas que oferecem um ambiente de trabalho flexível e oportunidades de desenvolvimento têm uma vantagem na disputa por profissionais qualificados (NASCIMENTO, 2021, p. 20). De fato:

As condições que peculiarizam o exercício profissional são uma concretização da dinâmica das relações sociais vigentes na sociedade, em determinadas conjunturas históricas. Como as classes sociais fundamentais e suas personagens só existem em relação pela mútua mediação entre elas, a atuação do assistente social é necessariamente polarizada pelos interesses de tais classes, tendendo a ser cooptada por aqueles que têm uma posição dominante. Reproduz também, pela mesma atividade, interesses contrapostos que convivem em tensão. Responde tanto a demandas do capital como do trabalho e só pode fortalecer um ou outro pólo pela mediação de seu oposto. Participa tanto dos mecanismos de dominação e exploração como, ao mesmo tempo e pela mesma atividade, dá resposta às necessidades de sobrevivência da classe trabalhadora e da reprodução do antagonismo nesses interesses sociais, reforçando as contradições que constituem o móvel básico da história (IAMAMOTO e CARVALHO, 2007, p. 75).

A responsabilidade social corporativa tornou-se uma questão crítica, com empresas sendo pressionadas a adotar práticas que incluam sustentabilidade, diversidade e inclusão, além de demonstrar preocupação com as questões da comunidade. A inovação e a incorporação de tecnologia são fatores fundamentais para a competitividade, e as empresas que não acompanham as tendências tecnológicas correm o risco de ficar para trás (OLIVEIRA, 2018, p. 20).

Portanto, o mercado de trabalho atual é caracterizado por mudanças constantes e complexas. Empregados que abraçam a aprendizagem contínua e a adaptação têm boas perspectivas de sucesso. Empregadores que valorizam o talento, adotam práticas responsáveis e investem em inovação estão melhor posicionados

para prosperar nesse ambiente desafiador. No entanto, as questões de segurança no emprego e a desigualdade continuam sendo preocupações em muitos lugares e devem ser abordadas para garantir um mercado de trabalho mais justo e inclusivo (DIAS, 2021, p. 19).

De fato, Embora tenham ocorrido melhorias nos indicadores do mercado de trabalho no Brasil a partir do segundo semestre de 2020, a situação continua desafiadora. Mesmo com um aumento no número de pessoas empregadas, passando de 80,3 milhões para 86,1 milhões entre julho de 2020 e janeiro de 2021, a taxa de desemprego permaneceu alta, atingindo 14,1% em janeiro (ANTUNES, 2020, p. 30).

É importante destacar que os impactos da pandemia afetaram de forma mais significativa os jovens e aqueles com menor nível de escolaridade. No último trimestre de 2020, a taxa de desemprego entre jovens de 18 a 24 anos chegou a 29,8%, o que equivale a cerca de 4,1 milhões de jovens buscando emprego. Além disso, a desocupação aumentou consideravelmente entre trabalhadores com ensino médio incompleto, subindo de 18,5% para 23,7% entre o último trimestre de 2019 e o mesmo período de 2020 (BEHRING, 2016, p. 12).

Kartchevsky (2000, p. 195) diz quanto às perspectivas para o mercado de trabalho, que mesmo com a previsão de um aumento na atividade econômica no segundo semestre, não se espera que as vagas de emprego geradas sejam suficientes para absorver não apenas os desempregados, mas também aqueles que deixarão a inatividade, à medida que o auxílio emergencial chegue ao fim. Como resultado, é provável que a taxa de desemprego permaneça alta, especialmente nos grupos mais vulneráveis, ou seja, entre os jovens e os menos educados. Para essas pessoas, a probabilidade de fazer a transição da desocupação ou inatividade para o emprego já era baixa e se tornou ainda mais desafiadora na atual crise.

4 REFORMA TRABALHISTA

4.1 MUDANÇAS TRAZIDAS PELA LEI Nº 13.467/2017 ÀS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, é uma legislação de grande relevância no contexto brasileiro, pois promoveu uma série de alterações substanciais nas leis trabalhistas do país. Aprovada em julho de 2017 e em vigor desde novembro do mesmo ano, a Reforma Trabalhista foi uma tentativa de modernizar e flexibilizar as relações de trabalho no Brasil, além de estimular o crescimento econômico (SILVA, 2017).

Manus (2017) diz que essa reforma teve como base o princípio de dar maior poder de negociação às partes envolvidas, ou seja, empregadores e empregados, buscando adaptar as regras trabalhistas a diferentes setores e realidades. Algumas das principais áreas afetadas pela Reforma incluíram jornada de trabalho, terceirização, negociação coletiva, rescisão contratual, entre outras.

A Reforma Trabalhista gerou debates acalorados na sociedade. Seus defensores argumentam que as mudanças proporcionaram maior flexibilidade, criaram oportunidades de emprego e melhoraram o ambiente de negócios. No entanto, críticos expressaram preocupações sobre a possível precarização do trabalho, a redução de direitos dos trabalhadores e a desigualdade no mercado de trabalho (GOMES, 2019).

É importante ressaltar que a avaliação dos impactos da Reforma Trabalhista é um tema contínuo e sujeito a interpretações diversas. Além disso, a legislação trabalhista é um campo dinâmico, e futuras mudanças podem ser necessárias para ajustar as regras de acordo com as demandas em constante evolução do mercado de trabalho e da sociedade brasileira. Portanto, a Lei nº 13.467/2017 representa um marco na história das relações trabalhistas no Brasil e continuará a ser objeto de discussões e análises. Sendo assim a Lei nº 13.467/2017, introduziu um conjunto abrangente de mudanças nas relações trabalhistas no Brasil (ALMEIDA, 2018).

Bem como a negociação coletiva fortalecida, em que a reforma enfatizou a importância da negociação coletiva, permitindo que acordos e convenções coletivas estabelecidos por sindicatos prevalecessem sobre a legislação em algumas situações. Essa flexibilidade visou adequar as condições de trabalho às necessidades

específicas de diferentes setores e empresas, incentivando a negociação entre empregadores e empregados (CAMPOS, 2017).

Gonzaga (2014) diz que a jornada de trabalho, anteriormente, a legislação estabelecia uma jornada de trabalho de até 8 horas por dia. Com a Reforma Trabalhista, tornou-se possível a negociação de jornadas de trabalho de até 12 horas, com um descanso subsequente de 36 horas. No entanto, o limite semanal de 44 horas foi mantido, assegurando uma carga horária média de trabalho.

O banco de horas, a legislação também ampliou a utilização do banco de horas, permitindo a compensação de horas extras ao longo de até 6 meses por meio de acordo individual ou coletivo. Isso forneceu às empresas uma ferramenta flexível para gerenciar a carga de trabalho de seus funcionários (SÁ, 2017).

A terceirização, a Reforma Trabalhista esclareceu as regras para a terceirização, permitindo que empresas terceirizassem atividades-fim. Anteriormente, essa prática era restrita. Isso expandiu as oportunidades para empresas terceirizadas, mas também gerou debates sobre a potencial precarização do trabalho e a segurança dos trabalhadores (ZYLBERSTAJN, 2018).

O intervalo intrajornada, a reforma permitiu a negociação do intervalo intrajornada, desde que fosse respeitado o limite mínimo de 30 minutos para jornadas de trabalho superiores a 6 horas. Essa mudança possibilitou uma maior adaptação das pausas para almoço às necessidades específicas das empresas e dos funcionários (SILVA, 2017).

Também o trabalho intermitente, foi introduzido o contrato de trabalho intermitente, permitindo que empregados fossem chamados para trabalhar de acordo com as necessidades do empregador, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Essa modalidade trouxe maior flexibilidade nas contratações, mas também gerou preocupações sobre a segurança no emprego (ULYSSEA, 2016).

A rescisão contratual, a legislação trouxe alterações nas regras de rescisão contratual, incluindo a extinção do contrato por mútuo acordo entre empregador e empregado, bem como a redução da multa sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em caso de demissão sem justa causa (BRASIL, 2017).

Manus (2018) para as mulheres também houve mudanças, gravidez e lactação, a reforma permitiu que mulheres grávidas e lactantes trabalhassem em locais insalubres, desde que apresentassem atestado médico autorizando. Essa mudança gerou debates sobre a proteção da saúde das gestantes e lactantes.

E os danos morais também foram estabelecidos limites para os valores de indenização por danos morais relacionados ao trabalho, com base no salário do trabalhador. Essa medida tinha o propósito de trazer maior previsibilidade aos casos de danos morais, mas também gerou debates sobre a adequação dos limites estabelecidos (GOMES, 2019).

Já a contribuição sindical, que antes era obrigatória e descontada diretamente dos salários dos trabalhadores, passou a ser opcional. Isso mudou a forma de financiamento dos sindicatos, requerendo que os trabalhadores optem por contribuir voluntariamente (BRASIL, 2017).

Portanto, a Reforma Trabalhista introduziu mudanças significativas nas relações de trabalho no Brasil, visando proporcionar maior flexibilidade e estimular a negociação coletiva. Essas alterações tiveram impactos diversos, suscitando debates sobre os direitos dos trabalhadores, a segurança no emprego e a qualidade das condições de trabalho. É fundamental que a legislação seja avaliada continuamente para garantir um equilíbrio adequado entre a flexibilidade desejada e a proteção dos direitos dos trabalhadores (CAMPOS, 2017).

4.2 ACORDOS INDIVIDUAIS À LUZ DA REFORMA

A Reforma Trabalhista, estabelecida pela Lei nº 13.467/2017 no Brasil, teve um impacto significativo nos acordos individuais no ambiente de trabalho. Essa legislação procurou promover a flexibilidade nas relações trabalhistas, e os acordos individuais desempenharam um papel crucial nesse contexto (BIAVASCHI, 2017).

Uma das principais mudanças introduzidas pela Reforma foi a ênfase na negociação individual, permitindo que empregados e empregadores estabelecessem acordos diretos para regular diversas condições de trabalho. Isso proporcionou maior flexibilidade para adaptar as relações de trabalho às necessidades específicas de ambas as partes. As negociações individuais passaram a abranger aspectos como jornada de trabalho, banco de horas, intervalos intrajornada e outros elementos do contrato de trabalho (GOMES, 2019).

Silva (2017) afirma que uma das mudanças mais marcantes da Reforma Trabalhista foi o enfoque na negociação individual. Isso permitiu que empregados e empregadores estabelecessem acordos diretos para regular uma variedade de condições de trabalho. Essa flexibilidade proporcionou a oportunidade de adaptar as

relações de trabalho de acordo com as necessidades específicas de ambas as partes. Aspectos como jornada de trabalho, banco de horas e intervalos intrajornada puderam ser ajustados com base em negociações individuais. Essa abordagem, embora tenha aumentado a flexibilidade, também gerou debates sobre a possível precarização do trabalho e a importância de garantir que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados.

A Reforma Trabalhista possibilitou a negociação direta de acordos de compensação de horas, permitindo que o empregado e o empregador estabelecessem regras para compensar as horas extras trabalhadas. Esse mecanismo tornou-se uma ferramenta valiosa para a gestão da carga de trabalho. Com isso, as partes envolvidas puderam definir como e quando as horas extras seriam compensadas, seja por meio de banco de horas ou outros arranjos. Essa flexibilidade ofereceu aos empregadores uma maneira mais ágil de gerenciar a distribuição do trabalho, mas também gerou discussões sobre a importância de garantir que as compensações fossem justas e respeitassem os direitos dos trabalhadores (NASCIMENTO, 2017).

O contrato de trabalho intermitente introduzido pela Reforma permitiu que os empregadores convocassem os empregados somente quando houvesse necessidade. Nesse modelo, os acordos individuais se tornaram cruciais para definir os termos do contrato, como a remuneração a ser recebida e o prazo de convocação. Essa modalidade trouxe flexibilidade tanto para empregadores, que podiam ajustar suas equipes de acordo com a demanda, quanto para trabalhadores, que poderiam buscar oportunidades adicionais. No entanto, esse modelo também gerou preocupações sobre a segurança no emprego, já que os trabalhadores intermitentes poderiam enfrentar incerteza em relação à frequência de suas convocações e à estabilidade de renda (BRASIL, 2017).

A Reforma possibilitou a divisão das férias em até três períodos, com a condição de que um deles tivesse um mínimo de 14 dias corridos. Isso permitiu uma maior flexibilidade na programação das férias, atendendo tanto às necessidades dos empregados quanto às demandas do empregador. Os acordos individuais nesse contexto se tornaram instrumentos essenciais para determinar a melhor forma de divisão das férias, garantindo que ambas as partes estivessem de acordo (PANTALEÃO, 2018).

Rais (2017) diz que a Reforma Trabalhista introduziu a possibilidade de rescisão contratual por mútuo acordo entre empregado e empregador. Nesse cenário, o empregado podia receber metade do aviso prévio e metade da multa do FGTS, além de sacar 80% do saldo do FGTS. Os acordos individuais desempenharam um papel central na determinação dos termos dessa rescisão. Essa modalidade permitiu que ambas as partes encerrassem o contrato de trabalho de forma consensual, porém levantou questões sobre a garantia dos direitos dos trabalhadores e a necessidade de assegurar que o acordo fosse voluntário e justo.

Em suma, a Reforma Trabalhista introduziu flexibilidade nas relações de trabalho por meio de acordos individuais. Embora tenha proporcionado maior adaptabilidade, essa flexibilidade também gerou discussões sobre a necessidade de regulamentações adequadas e fiscalização para garantir que os direitos dos trabalhadores fossem devidamente protegidos (TEIXEIRA, 2017).

No entanto, é importante destacar que a Reforma Trabalhista também estabeleceu limites e regras específicas para os acordos individuais, garantindo que certos direitos fundamentais dos trabalhadores não fossem violados. Além disso, a flexibilidade proporcionada pelos acordos individuais gerou debates e preocupações sobre a possível precarização do trabalho e a necessidade de regulamentação adequada (BIAVASCHI, 2017).

A flexibilidade proporcionada pelos acordos individuais, no entanto, trouxe debates e preocupações sobre a possível precarização do trabalho e a necessidade de regulamentação adequada para proteger os direitos dos trabalhadores. A legislação estabeleceu limites e regras específicas para garantir que certos direitos fundamentais dos trabalhadores não fossem violados (MANUS, 2018).

Assim, a Reforma Trabalhista teve um impacto substancial nos acordos individuais, permitindo maior flexibilidade nas relações de trabalho. Essa flexibilidade pode ser benéfica tanto para empregados quanto para empregadores, mas também exige regulamentação sólida e fiscalização eficaz para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e que a qualidade do emprego seja mantida (SÁ, 2017).

4.3 FLEXIBILIZAÇÃO DA RELAÇÃO ENTRE EMPREGADOS E EMPREGADORES

A flexibilização da relação entre empregados e empregadores foi um elemento-chave da Reforma Trabalhista no Brasil, implementada pela Lei nº 13.467/2017. Essa reforma teve como principal objetivo introduzir maior flexibilidade nas relações de trabalho, permitindo que as partes envolvidas adaptassem as condições laborais de acordo com suas necessidades específicas (SILVA, 2017).

Biavaschi (2017) comentou que um dos principais pontos da Reforma foi o fortalecimento da negociação coletiva e individual. Ela destacou a importância da negociação como um mecanismo essencial para a definição das condições de trabalho. Acordos e convenções coletivas passaram a ter a capacidade de prevalecer sobre a legislação em algumas situações, desde que não violassem os direitos fundamentais dos trabalhadores. Além disso, a negociação individual foi amplamente fortalecida, permitindo que empregados e empregadores estabelecessem acordos diretos para regular diversas condições de trabalho, incluindo jornada, remuneração e benefícios.

A flexibilidade nas jornadas de trabalho também foi uma mudança significativa. Anteriormente, a legislação estabelecia uma jornada de até 8 horas por dia, mas com a Reforma, tornou-se possível negociar jornadas de até 12 horas, com um descanso subsequente de 36 horas. Essa flexibilidade permitiu uma maior adaptação das jornadas às necessidades específicas de diferentes setores e empresas (GOMES, 2019).

Outra medida importante foi a ampliação da negociação de bancos de horas. Antes da Reforma, as horas extras podiam ser compensadas em bancos de horas em um período limitado, mas a Reforma estendeu esse prazo para até 6 meses, por meio de acordos individuais ou coletivos. Isso deu às empresas maior margem para gerenciar a carga de trabalho e ajustá-la de acordo com as demandas (SÁ, 2017).

A terceirização foi outra área impactada pela Reforma, que estabeleceu regras mais claras para essa prática, permitindo que empresas terceirizassem atividades-fim, o que era restrito anteriormente. Isso deu às empresas uma flexibilidade adicional para contratar serviços terceirizados, mas também gerou preocupações sobre a qualidade do trabalho e a segurança dos trabalhadores (CAMPOS, 2017).

Além disso, a Reforma introduziu o contrato de trabalho intermitente, onde os empregados são convocados apenas quando necessário, recebendo apenas pelas horas efetivamente trabalhadas. Isso deu aos empregadores a flexibilidade de ajustar

suas equipes de acordo com a demanda, mas também gerou preocupações sobre a segurança no emprego (TEIXEIRA, 2017).

As férias também se tornaram mais flexíveis, permitindo a divisão em até três períodos, com a negociação entre empregado e empregador, desde que um dos períodos tenha um mínimo de 14 dias corridos. Isso permitiu que as férias fossem planejadas de forma mais flexível, levando em consideração as necessidades de ambas as partes (MANUS, 2018).

A possibilidade de rescisão contratual por mútuo acordo entre empregado e empregador também foi introduzida pela Reforma, fornecendo flexibilidade para ambas as partes encerrarem o contrato de trabalho de forma consensual, com garantias de direitos para o empregado (SILVA, 2017).

Zylberstajn (2018) enfatizou que a flexibilização das relações trabalhistas promovida pela Reforma Trabalhista teve como objetivo fornecer maior adaptabilidade às partes envolvidas. Isso permitiu que empregados e empregadores moldassem as condições de trabalho de acordo com suas necessidades específicas. No entanto, essa flexibilidade também gerou debates sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores, a segurança no emprego e a necessidade de regulamentação adequada.

4.4 PAPEL DOS SINDICATOS PÓS-REFORMA

O papel dos sindicatos no Brasil sofreu transformações significativas após a implementação da Reforma Trabalhista, regulamentada pela Lei nº 13.467/2017. Antes dessa reforma, os sindicatos desempenhavam um papel central na negociação coletiva e na representação dos trabalhadores. No entanto, as mudanças introduzidas pela Reforma impactaram a atuação dos sindicatos de diversas maneiras, redefinindo o seu papel (BRASIL, 2017).

Uma das principais mudanças foi o fortalecimento da negociação coletiva. A Reforma enfatizou que acordos e convenções coletivas estabelecidos pelos sindicatos poderiam prevalecer sobre a legislação em algumas situações. Isso conferiu aos sindicatos um papel mais proeminente na negociação de condições de trabalho (MANUS, 2018).

Além disso, a Reforma tornou a contribuição sindical opcional, o que significa que os trabalhadores passaram a decidir voluntariamente se contribuiriam

financeiramente para os sindicatos. Isso reduziu significativamente a fonte de financiamento dos sindicatos, tornando necessário buscar outras formas de sustentação financeira (BIAVASCHI, 2017).

A representação dos trabalhadores também foi alterada. A Reforma estabeleceu que a representação dos empregados nas negociações coletivas poderia ser realizada por comissões de trabalhadores eleitas, independentemente da filiação sindical. Isso ampliou as opções dos trabalhadores para se fazerem representar nas negociações, independentemente de estarem vinculados a um sindicato (BRASIL, 2018).

Como resultado da contribuição sindical tornada opcional e da ampliação da representação dos trabalhadores, os sindicatos passaram a enfrentar maior concorrência e pressão para oferecer serviços de qualidade e demonstrar eficácia na representação dos interesses de seus membros (PANTALEÃO, 2018).

A Reforma também fortaleceu a negociação direta entre empregados e empregadores, permitindo acordos individuais e diretos em diversas questões trabalhistas. Isso reduziu a exclusividade dos sindicatos nas negociações, colocando maior responsabilidade nas mãos dos trabalhadores e empregadores (OLIVEIRA, 2018).

Zylberstajn (2018) os sindicatos buscaram se adaptar a essas mudanças diversificando suas atividades e serviços para atrair e manter membros. Além das negociações coletivas, passaram a oferecer serviços como capacitação, assistência jurídica e orientação profissional.

Mesmo com as mudanças, os sindicatos continuam desempenhando um papel importante na defesa dos direitos dos trabalhadores, fiscalizando o cumprimento das leis trabalhistas e representando os interesses dos trabalhadores em questões como segurança no trabalho, igualdade de gênero, salários justos e melhores condições de trabalho (RAIS, 2017).

Assim, Zylberstajn (2018) diz que após a Reforma Trabalhista, os sindicatos tiveram que se adaptar a um novo cenário, com uma ênfase maior na negociação coletiva e na busca por serviços de qualidade para atrair e manter seus membros. Embora tenham enfrentado desafios, os sindicatos continuam desempenhando um papel relevante na defesa dos direitos dos trabalhadores e na promoção de melhores condições de trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Reforma Trabalhista, em vigor no Brasil desde 2017, trouxe consigo uma série de mudanças nas relações de trabalho, incluindo a flexibilização das negociações individuais entre empregadores e empregados por meio de acordos individuais. Essa flexibilidade pode ser vista como uma oportunidade para adaptar as condições de trabalho às necessidades específicas das partes envolvidas. No entanto, é essencial destacar que essa abertura também pode criar desigualdades de poder, colocando frequentemente os trabalhadores em uma posição desfavorável durante as negociações.

Representou ainda uma revisão significativa das leis trabalhistas, com o objetivo de modernizar o mercado de trabalho e estimular o crescimento econômico. No entanto, é importante reconhecer que essas mudanças tiveram consequências profundas.

É crucial destacar que a Reforma Trabalhista promoveu a flexibilização das relações de trabalho, permitindo maior negociação entre empregadores e empregados. Isso proporcionou certos benefícios, como a possibilidade de adaptação das condições de trabalho às necessidades específicas de diferentes setores e empresas. No entanto, essas mudanças também geraram desafios.

Outros desafios é a necessidade de equilibrar a flexibilidade com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A flexibilização excessiva pode criar desigualdades nas negociações, com os trabalhadores muitas vezes em uma posição desvantajosa. Além disso, a questão da precarização do trabalho tornou-se uma preocupação, com a possibilidade de salários mais baixos, condições de trabalho inadequadas e maior insegurança no emprego.

Um dos principais pontos de preocupação é o impacto na proteção dos direitos trabalhistas fundamentais, tais como jornada de trabalho, salário mínimo e segurança no emprego. Para garantir que os acordos individuais não violem esses direitos, é necessária uma regulamentação sólida e mecanismos de fiscalização eficazes.

Além disso, a negociação coletiva ainda desempenha um papel crucial na defesa dos interesses dos trabalhadores, portanto, é fundamental encontrar um equilíbrio adequado entre a negociação coletiva e a negociação individual. A educação e conscientização tanto para empregadores quanto para empregados são

ferramentas importantes para garantir que as negociações sejam justas e transparentes.

Sendo assim, a implementação da Reforma Trabalhista e seus impactos na flexibilização das relações de trabalho exigem avaliação contínua e possíveis ajustes. É essencial monitorar como essas mudanças afetam a vida dos trabalhadores e a economia como um todo, buscando constantemente um ambiente de trabalho justo e equitativo.

É preciso também ressaltar a importância de avaliações contínuas das mudanças introduzidas pela Reforma Trabalhista. Isso implica na necessidade de monitoramento constante e, se necessário, ajustes nas regulamentações para garantir que os direitos trabalhistas sejam respeitados e que a economia e a sociedade como um todo se beneficiem de maneira equitativa.

Portanto, a Reforma Trabalhista representou uma transformação significativa nas relações de trabalho no Brasil. Suas implicações, tanto positivas quanto negativas, exigem uma reflexão constante e um esforço contínuo para equilibrar a flexibilidade necessária com a proteção dos direitos dos trabalhadores. O diálogo e a pesquisa contínua são essenciais para assegurar que as políticas trabalhistas se adaptem às necessidades em constante evolução da sociedade e da economia.

Na pesquisa, foi abordado também os aspectos atuais do mercado de trabalho, que estão intrinsecamente ligados às discussões sobre a Reforma Trabalhista e seus impactos. O mercado de trabalho está em constante evolução, e a compreensão desses aspectos é fundamental para uma análise abrangente das mudanças introduzidas pela Reforma.

No cenário atual, observa-se diversas tendências e desafios no mercado de trabalho. A automação e a digitalização estão redefinindo muitas ocupações, criando novas oportunidades, mas também eliminando empregos tradicionais. A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do trabalho remoto e trouxe à tona questões sobre a saúde e segurança no trabalho, bem como o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Ademais, a informalidade no mercado de trabalho tornou-se um desafio significativo em muitos países, com um grande número de trabalhadores atuando sem proteção social adequada. A flexibilização das relações de trabalho, como a permitida pela Reforma Trabalhista, pode influenciar a qualidade desses empregos informais e a segurança dos trabalhadores.

A desigualdade salarial e a discriminação no local de trabalho continuam a ser questões importantes que afetam a inclusão e a equidade. As políticas de igualdade de gênero e inclusão de minorias são cada vez mais relevantes em um mercado de trabalho diversificado.

Diante desses desafios, é essencial que as políticas trabalhistas se adaptem às necessidades do mercado de trabalho atual. Isso envolve não apenas a regulamentação adequada, mas também a capacidade de responder de forma flexível às mudanças em curso. A Reforma Trabalhista, como parte desse cenário em evolução, precisa ser continuamente avaliada para garantir que esteja alinhada com os interesses dos trabalhadores e empregadores.

A pesquisa destacou que o mercado de trabalho atual é dinâmico e desafiador, e a Reforma Trabalhista é apenas um dos elementos que moldam esse ambiente. É fundamental que políticas e regulamentações trabalhistas evoluam de forma a garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores, a promoção da inclusão e a adaptação às mudanças nas relações de trabalho. Isso requer pesquisa contínua, diálogo e ação efetiva para promover um mercado de trabalho justo e equitativo.

Em conclusão, as discussões sobre flexibilização e os impactos dos acordos individuais na Reforma Trabalhista são de extrema importância para a sociedade, pois afetam diretamente a vida dos trabalhadores e a dinâmica das relações de trabalho. É fundamental reconhecer a relevância desse tema e incentivar a realização de mais pesquisas e estudos aprofundados sobre o assunto.

Nesse sentido, o debate sobre flexibilização no ambiente de trabalho não é estático. O mundo está em constante evolução, com novas tecnologias, modelos de negócios e demandas sociais em constante mudança. Portanto, a compreensão dos impactos das políticas de flexibilização é crucial para garantir que as leis e regulamentações estejam alinhadas com as necessidades do momento.

Além disso, a qualidade das relações de trabalho e o bem-estar dos trabalhadores estão intrinsecamente ligados ao desenvolvimento econômico e social de um país. O impacto de políticas de flexibilização mal planejadas pode ser significativo, afetando negativamente a estabilidade e segurança no emprego, bem como a distribuição de renda.

Incentivar mais pesquisas sobre esse tema é fundamental para fornecer informações robustas e dados concretos que possam orientar políticas e

regulamentações mais eficazes. Isso ajudará a encontrar um equilíbrio entre a flexibilidade necessária para a economia e a proteção dos direitos dos trabalhadores.

Através de pesquisas contínuas, poderemos entender melhor as consequências de acordos individuais, identificar áreas que necessitam de regulamentação mais precisa e promover a equidade nas relações de trabalho. Portanto, a contínua investigação e debate em torno desse tema são essenciais para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo, beneficiando tanto empregadores quanto empregados e contribuindo para o desenvolvimento sustentável da sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Maria. "Reforma Trabalhista e suas Implicações para o Trabalho de Mulheres no Brasil." **Revista de Estudos de Gênero**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 120-137, 2018.
- ALVES, Clara Maria. **A Flexibilização das Normas Trabalhistas e seus Efeitos nas Relações de Trabalho: Um Estudo de Caso no Setor de Serviços**. Dissertação de Mestrado, Universidade Federal do Rio de Janeiro, 2020.
- ANTUNES, Ricardo (Org.) **Uberização, Trabalho Digital e Indústria 4.0**. 1ª Ed. São Paulo: Boitempo, 2020.
- BARROS, Alice Monteiro de. A reforma trabalhista de 2017 no Brasil. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, v. 73, n. 107, p. 95-109, 2019.
- BIAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: Propostas que não criam empregos e reduzem direitos. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo. vol. 83. nº 2. abr/jun 2017. p. 195-203. Disponível em: < <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110129>> A
- BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. São Paulo: Saraiva, 1988.
- BRASIL. **Lei no 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.
- BRASIL. **Decreto 19.770 de 19/03/1931**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d19770.htm> Acesso em: 17 set. 2018.
- BRASIL. **Medida Provisória nº 808 de 14/11/2017**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>
- BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de junho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm>.
- BRASIL. **Artigo 611-A. Incluído pela Lei nº 13.467, de 13.7.2017**. Disponível em: https://brasil.mylex.net/legislacao/consolidacao-leis-trabalho-clt-art611-a_94437.html
- CAMPOS, A. et al. **Instituições trabalhistas e produtividade do trabalho: uma análise do caso brasileiro**. [s.l.]: [s.n.], 2017. Mimeo.
- CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). **Reforma Trabalhista: Aspectos Práticos**. Brasília, DF, 2017.

DIAS, Maria Cristina da Silva; GOMES, Laís Magalhães. As consequências da flexibilização da legislação trabalhista no Brasil: estudo de caso em empresas do setor industrial. *Revista de Estudos Organizacionais*, v. 7, n. 13, p. 226-245, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. "**Curso de Direito do Trabalho.**" LTr, 2020.

FREIRE, Bruno. Impactos da Reforma Trabalhista: um estudo sobre as mudanças no contrato de trabalho. *Revista Trabalho e Sociedade*, n. 53, p. 201-224, 2020.

FURTADO, C. (1977) **A formação econômica do Brasil**, Rio de Janeiro: Editora Nacional.

GUIMARÃES R. **Dicionário da Mitologia Grega**. 10ª ed. São Paulo (SP): Cultrix; 1995.

GOMES, João. "Impactos da Reforma Trabalhista na Negociação Coletiva e nos Sindicatos." *Revista de Direito do Trabalho*, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 78-95, 2019.

GONÇALVES, André Luiz. **Os Impactos da Reforma Trabalhista na Negociação Coletiva de Trabalho: Um Estudo em Empresas do Setor Industrial**. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, 2019.

GONZAGA, G.; PINTO, R. **Rotatividade do trabalho e incentivos da legislação trabalhista**. In: BONELLI, R.; VELOSO, F. (Orgs.). *Panorama do mercado de trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Ibre, 2014.

IAMAMOTO, Marilda Villela; CARVALHO, Raul de. **Relações Sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológico**. São Paulo: Cortez, 2007.

KARTCHEVSKY, A. e Caire, G. **Les agences privées de placement et le marché de travail Paris**: L'Harmattan, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Reforma Trabalhista Comentada**. Editora Saraiva, 2017.

MARANHÃO R, Antunes MF. **Trabalho e civilização**. São Paulo (SP): Moderna; 1999.

MARTINS, Sergio Pinto. "**Comentários à CLT: Consolidação das Leis do Trabalho.**" Saraiva, 2019.

MOTA, Ana Elizabete; AMARAL, Angela (org.) **Cenários, contradições e pelejas do serviço social brasileiro**. São Paulo: Cortez, 2016.

MOTA CG. **História moderna e contemporânea**. São Paulo (SP): Moderna; 1986.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria**. São Paulo: Editora Saraiva, 2021.

NASCIMENTO, Amauri Mascado. **"Iniciação ao Direito do Trabalho."** 2013.

NASCIMENTO, Marcelo Mascaro. **Os 5 melhores e piores pontos da reforma trabalhista para você.** 2017. Disponível em: <
<https://exame.abril.com.br/carreira/os-5-melhores-e-piores-pontos-da-reforma-trabalhista-para-voce/>> Ac

OLIVEIRA, Rodrigo Garcia. **Reforma Trabalhista: aspectos polêmicos e perspectivas.** São Paulo: Editora LTr, 2018.

OLIVEIRA S. **A qualidade da qualidade: uma perspectiva em saúde do trabalhador.** Cad Saúde Pública 1997; 13(4).

PAIVA, Marcos Andre de Carvalho. **A flexibilização das relações de trabalho e o direito.** São Paulo: Editora LTr, 2018.

PANTALEÃO, Sergio Ferreira. **Sinopse das principais alterações na reforma trabalhista.**2018.

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais. **Mapa do emprego formal.** 2017. Disponível em: < <http://pdet.mte.gov.br/index.php/rais> >

SÁ, Sarah Caxias de; Viegas, Rosana Márcia. "Reforma Trabalhista: Impactos na Saúde do Trabalhador e nos Indicadores de Acidentes de Trabalho." **Revista de Segurança do Trabalho**, São Paulo, v. 25, n. 3, p. 45-60, 2017.

SANTOS, Pedro Henrique. **A Reforma Trabalhista de 2017 e a negociação coletiva: análise do impacto nas relações de trabalho.** Dissertação de Mestrado, Universidade Federal de Minas Gerais, 2019.

SILVA, Homero Batista Mateus da (org.). **Comentários à Reforma Trabalhista.** Editora Atlas, 2017.

SILVA, Maria. A flexibilização das relações trabalhistas após a Reforma. **Revista de Direito do Trabalho**, v. 30, n. 2, p. 45-60, julho 2019.

TEIXEIRA, Luiz Carlos; LUCENA, Paulo de. A Reforma Trabalhista e seus impactos nas relações de trabalho: um estudo de caso em empresas do setor de serviços. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, n. 1, p. 22-38, 2020.

TEIXEIRA, M. O.; KREIN, J. D.; BIAVASCHI, M. B.; GALVAO, A.; ALMEIDA, P. F.; ANDRADE, H. R. **Contribuição crítica à reforma trabalhista.** 2017. Disponível em: <
https://www.ael.ifch.unicamp.br/pf-ael/public-files/noticias/arquivos/dossi_e_cesit_-_contribuicao_critica_a_reforma_trabalhista.2017.pdf>

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Reforma Trabalhista no Brasil: Evolução da Legislação e Reflexos na Administração Pública.** Brasília, DF, 2018.

VOGEL, L. H. **Negociar direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002)**. Rio de Janeiro: Eduerj, 2013

ZYLBERSTAJN, Hélio; Botelho, Fernando. "Os Impactos da Reforma Trabalhista no Brasil." **Revista Brasileira de Direito**, São Paulo, v. 10, n. 2, p. 123-137, 2018.