Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO SOBRE OS IMPACTOS E DESAFIOS NO DIREITO DO TRABALHO BRASILEIRO

THE FLEXIBILIZATION OF LABOR RELATIONS: A STUDY ON THE IMPACTS AND CHALLENGES IN BRAZILIAN LABOR LAW

Elloysa Viera Caires de Oliveira

Graduando do 10º Período, Curso de Direito da AlfaUnipac – Almenara/MG Brasil

E-mail: elloysa2001@gmail.com

Max Souza Pires

Graduado em Direito na AlfaUnipac, e Professor Universitário.

E-mail: mspires1022@gmail.com

Recebido: 15/07/2025 – Aceito: 24/07/2025

Resumo

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro tem sido marcado por profundas transformações, influenciadas por fatores econômicos, tecnológicos e sociais. Nesse contexto, a flexibilização das relações de trabalho se apresenta como uma resposta à necessidade de adaptação à economia globalizada, à redução do desemprego e ao aumento da competitividade empresarial. A partir da promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, o ordenamento jurídico passou a permitir maior liberdade na contratação, execução e extinção do vínculo empregatício, introduzindo modelos como o trabalho intermitente, o teletrabalho, a terceirização e o fortalecimento da negociação coletiva. Embora os defensores desta flexibilização argumentem que ela promove a modernização das relações laborais e estimula a formalização, há sérias críticas quanto à precarização do trabalho, ao enfraquecimento da proteção jurídica e ao risco de violação de direitos sociais consolidados. Diante disso, este artigo tem como objetivo analisar os impactos e desafios gerados pela flexibilização no Direito do Trabalho brasileiro, com enfoque nos efeitos da Reforma Trabalhista. A pesquisa se fundamenta em revisão bibliográfica e análise normativa, buscando compreender em que medida as mudanças legislativas conciliam a adaptação às novas dinâmicas laborais com a preservação da dignidade do trabalhador e dos princípios fundamentais da justiça social.

Palavras-chave: Legislação. Flexibilização trabalhista. Precarização.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

Abstract

In recent decades, the Brazilian labor market has undergone profound transformations, driven by economic, technological, and social factors. In this context, the flexibilization of labor relations has emerged as a response to the need to adapt to a globalized economy, reduce unemployment, and increase business competitiveness. With the enactment of Law No. 13.467/2017, known as the Labor Reform, the legal framework began to allow greater freedom in the hiring, execution, and termination of employment contracts, introducing models such as intermittent work, remote work, outsourcing, and the strengthening of collective bargaining. While supporters argue that these measures promote the modernization of labor relations and encourage formal employment, there are strong criticisms regarding job insecurity, the weakening of legal protections, and the potential erosion of consolidated social rights. In light of this scenario, this article aims to analyze the impacts and challenges posed by flexibilization in Brazilian Labor Law, with a focus on the consequences of the Labor Reform. The research is based on bibliographic review and normative analysis, seeking to understand to what extent legislative changes reconcile the need for adaptation to new labor dynamics with the preservation of workers' dignity and the fundamental principles of social justice.

Keywords: Legislation. Labor flexibilization. Precarization.

1. Introdução

Nas últimas décadas, o mercado de trabalho tem passado por transformações profundas, impulsionadas por fatores econômicos, tecnológicos e sociais. Nesse contexto, a flexibilização das relações de trabalho surge como uma estratégia adotada por diversos países, incluindo o Brasil, com o objetivo de adaptar-se às novas dinâmicas da economia globalizada, reduzir os índices de desemprego e aumentar a competitividade das empresas. No entanto, essa flexibilização também levanta uma série de discussões e controvérsias, especialmente no âmbito do Direito do Trabalho, cuja essência está na proteção do trabalhador enquanto parte hipossuficiente da relação empregatícia.

A flexibilização pode ser entendida como a adoção de normas que permitem maior liberdade às partes na contratação, execução e extinção do vínculo empregatício, flexibilizando direitos que antes eram considerados rígidos e indisponíveis. Entre os mecanismos mais debatidos estão a terceirização, o trabalho intermitente, o teletrabalho, a jornada parcial e as negociações coletivas prevalecendo sobre a legislação, todos fortemente impactados pela Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017. Essa mudança legislativa trouxe consigo um novo paradigma para o Direito do

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

Trabalho brasileiro, ao priorizar a negociação entre empregadores e empregados e ampliar as possibilidades de contratação. Os defensores da flexibilização argumentam que essas medidas promovem a modernização das relações laborais, reduzem a informalidade e estimulam a criação de empregos. Por outro lado, críticos apontam que tais mudanças comprometem direitos sociais consolidados, enfraquecem a proteção ao trabalhador e ampliam a precarização das condições de trabalho.

Diante desse cenário, torna-se essencial refletir sobre os reais impactos da flexibilização das relações de trabalho no Brasil, considerando não apenas os aspectos econômicos, mas também os princípios fundamentais do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a justiça social. A tensão entre a necessidade de adaptar-se às exigências de um mundo em constante transformação e a preservação dos direitos dos trabalhadores representa um dos grandes desafios enfrentados pelo legislador, pelos operadores do Direito e pela própria sociedade.

O presente estudo tem como objetivo analisar os efeitos da flexibilização no contexto jurídico-trabalhista brasileiro, especialmente após a Reforma Trabalhista, observando seus desdobramentos práticos, os desafios impostos à aplicação da legislação e os impactos nas garantias laborais. Para isso, será adotada uma abordagem bibliográfica e normativa, com base em doutrinas, jurisprudências e legislação vigente, a fim de promover uma reflexão crítica sobre os rumos do Direito do Trabalho em face das novas formas de contratação e organização do trabalho.

2. A Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil possui uma trajetória marcada por avanços significativos no reconhecimento e na proteção dos direitos dos trabalhadores, especialmente a partir do século XX. Essa evolução reflete não apenas as transformações econômicas e sociais vividas pelo país, mas também a luta por

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
melhores condições de trabalho e o fortalecimento do papel do Estado na regulação das relações laborais (DELGADO, 2020). Inicialmente,

durante o período colonial e parte do Império, as relações de trabalho eram predominantemente marcadas pela escravidão, o que inviabilizava qualquer tipo de normatização voltada à proteção do trabalhador. Somente após a abolição da escravatura, em 1888, começou-se a discutir formas de regulamentar o trabalho assalariado, ainda de maneira incipiente e limitada (MARTINS, 2021).

O marco efetivo do Direito do Trabalho no Brasil se deu durante a Era Vargas (1930–1945), quando, sob forte influência do modelo corporativista europeu, o Estado passou a atuar diretamente na organização das relações de trabalho. Nesse contexto, surgiram importantes instrumentos legais, como a criação da Justiça do Trabalho em 1941 e, principalmente, a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, que unificou diversas normas esparsas em um único diploma jurídico (NASCIMENTO, 2016).

Segundo Delgado (2020), a CLT representou um avanço histórico, pois garantiu direitos mínimos como jornada de trabalho, férias remuneradas, salário-mínimo e regulamentação do contrato de trabalho. Ainda que com forte intervenção estatal e centralização sindical, o modelo estabelecido consolidou uma base sólida de direitos sociais que perdurou por décadas. Nas décadas seguintes, o Direito do Trabalho brasileiro passou por diversas revisões pontuais, sempre com o objetivo de adaptar-se às mudanças econômicas e tecnológicas. No entanto, foi a partir da Constituição Federal de 1988 que os direitos trabalhistas ganharam status de garantias fundamentais, sendo tratados como parte integrante do pacto social e da dignidade da pessoa humana (GODINHO, 2019).

Com a Constituição de 1988, o trabalhador passou a ser visto como sujeito de direitos fundamentais, ampliando-se a proteção jurídica nas relações laborais. A Carta Magna estabeleceu novos princípios, como a valorização do trabalho, a proibição de discriminação e o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (DELGADO, 2018). Assim, a evolução histórica do Direito do Trabalho no Brasil demonstra uma progressiva construção normativa voltada à proteção do trabalhador, ao equilíbrio nas relações

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

contratuais e à busca por justiça social, fundamentos que ainda hoje sustentam os debates sobre as reformas e flexibilizações contemporâneas.

2.1 A Reforma Trabalhista de 2017: Fundamentos e Principais Mudanças

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, representou uma das mais significativas alterações no ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro desde a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Seu principal objetivo foi modernizar as relações de trabalho, reduzir a rigidez da legislação vigente e adaptar o marco jurídico às novas exigências do mercado e da economia global (DELGADO, 2018). Entre os fundamentos que nortearam a reforma estão o aumento da segurança jurídica, a valorização da negociação coletiva e o incentivo à formalização das relações de trabalho. Nesse sentido, a nova legislação passou a permitir que convenções e acordos coletivos tenham força superior à lei em determinados temas, como jornada de trabalho e banco de horas, conforme previsto no art. 611-A da CLT (BRASIL, 2017). Essa medida, segundo Martins (2021), fortaleceu a autonomia da vontade coletiva, mas também gerou debates acerca do risco de desequilíbrio nas relações contratuais, especialmente em cenários de fragilidade sindical.

Outra mudança significativa foi a regulamentação do trabalho intermitente, modalidade na qual o empregado é contratado para prestar serviços esporádicos, com remuneração proporcional às horas efetivamente trabalhadas. Embora defensores da reforma, como Melo (2020), apontem que essa medida amplia oportunidades de emprego formal, há críticas quanto à precarização e à instabilidade que esse tipo de contrato pode gerar ao trabalhador. A regulamentação do teletrabalho também foi um avanço destacado, especialmente diante das transformações tecnológicas e da digitalização das atividades laborais. Segundo Godinho (2019), essa modalidade permite maior flexibilidade e autonomia, mas exige atenção especial quanto ao controle de jornada, ergonomia e direito à desconexão.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

Além disso, a Reforma Trabalhista promoveu alterações no acesso à Justiça do Trabalho, como a imposição de responsabilidades processuais ao

trabalhador sucumbente e a possibilidade de cobrança de honorários periciais e advocatícios, o que, segundo Delgado (2020), pode ter um efeito inibidor sobre o exercício do direito de ação. Em síntese, a Reforma Trabalhista de 2017 inaugurou um novo paradigma nas relações de trabalho no Brasil, ao buscar maior flexibilização e dinamismo. Contudo, as mudanças implementadas ainda suscitam intensos debates acadêmicos e jurídicos quanto à sua efetividade, constitucionalidade e impacto sobre os direitos fundamentais do trabalhador.

2.2 Impactos da Flexibilização nos Direitos dos Trabalhadores

A flexibilização das relações de trabalho, intensificada com a Reforma Trabalhista de 2017, teve como um de seus principais reflexos a redefinição do alcance de diversos direitos trabalhistas. Embora tenha sido justificada como necessária para a modernização das relações laborais, seus efeitos sobre a proteção dos trabalhadores suscitam preocupações relevantes, especialmente no que se refere à precarização do trabalho (DELGADO, 2018). Entre os pontos mais sensíveis está a ampliação da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado. Ainda que o art. 611-A da CLT (BRASIL, 2017) preveja limites, há receios de que, na prática, essa medida favoreça a redução de direitos sob o argumento da liberdade contratual, sobretudo em contextos de desigualdade entre as partes. Segundo Godinho (2019), tal flexibilização pode esvaziar a função protetiva do Direito do Trabalho, fragilizando a posição do trabalhador enquanto parte hipossuficiente.

Outro impacto relevante está relacionado ao trabalho intermitente. Essa nova modalidade, embora tenha ampliado formas de ingresso no mercado de trabalho formal, também gerou instabilidade quanto à remuneração e à previsibilidade de renda. Conforme aponta Melo (2020), a ausência de jornada fixa e a remuneração por demanda colocam em risco a segurança econômica do trabalhador, comprometendo direitos como o descanso semanal remunerado

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
e a cobertura previdenciária. Adicionalmente, as mudanças processuais impostas pela reforma, como a responsabilização do trabalhador

por honorários advocatícios e periciais em caso de sucumbência, têm dificultado o acesso à Justiça do Trabalho. Martins (2021) observa que essa alteração resultou na diminuição do número de ações trabalhistas, o que pode representar um enfraquecimento do poder de reivindicação dos empregados.

A reforma também modificou a forma de contagem do tempo de deslocamento em áreas de difícil acesso, excluindo esse tempo da jornada de trabalho, o que, para Delgado (2020), representa uma perda de direito consolidado e uma flexibilização que favorece exclusivamente o empregador. Portanto, ainda que a flexibilização tenha buscado atender às necessidades do mercado, os impactos negativos sobre os direitos dos trabalhadores são evidentes e exigem análise crítica por parte dos operadores do Direito e da sociedade, a fim de garantir que a modernização não se traduza em retrocesso social.

3. O Papel das Negociações Coletivas na Flexibilização Trabalhista

As negociações coletivas sempre desempenharam papel fundamental no Direito do Trabalho, como instrumentos de composição de interesses entre empregadores e trabalhadores. Contudo, com a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017), sua relevância foi ampliada, especialmente com a introdução do princípio da prevalência do negociado sobre o legislado, conforme disposto no art. 611-A da Consolidação das Leis do Trabalho (BRASIL, 2017). Esse novo paradigma conferiu às convenções e acordos coletivos a possibilidade de regular diversos aspectos da relação de trabalho, mesmo que em termos diferentes da legislação, desde que respeitados os direitos previstos na Constituição Federal. Martins (2021) destaca que essa valorização da negociação coletiva fortalece a autonomia privada coletiva, permitindo maior adequação das normas às realidades setoriais e regionais.

No entanto, há controvérsias quanto à eficácia dessa liberdade negocial. Delgado (2018) alerta que, em contextos de enfraquecimento sindical e alta taxa

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
de desemprego, a negociação pode deixar de ser um instrumento de equilíbrio para se tornar um mecanismo de renúncia a direitos. Nesse sentido, os trabalhadores, diante da fragilidade institucional de suas representações,

podem aceitar condições desfavoráveis por receio de perda do emprego, descaracterizando a suposta paridade de forças nas negociações. Além disso, a Reforma Trabalhista incluiu dispositivos que limitam a atuação da Justiça do Trabalho na revisão do conteúdo das normas coletivas, como previsto no art. 611-B da CLT, o que, segundo Godinho (2019), reduz a capacidade do Judiciário de atuar como garantidor dos direitos sociais frente a eventuais abusos.

Outro ponto polêmico é a possibilidade de negociação de itens tradicionalmente indisponíveis, como o enquadramento do grau de insalubridade e o intervalo intrajornada, o que, para Melo (2020), coloca em risco direitos fundamentais à saúde e segurança do trabalhador, antes assegurados de forma absoluta pela legislação. Apesar dos desafios, as negociações coletivas permanecem como importantes ferramentas no cenário flexibilizado, especialmente se acompanhadas de políticas públicas de fortalecimento das entidades sindicais, de transparência nas negociações e de fiscalização efetiva do cumprimento dos acordos.

Assim, embora a reforma tenha ampliado o campo de atuação das convenções e acordos coletivos, é imprescindível garantir que essa autonomia seja exercida com responsabilidade, justiça e equilíbrio, de modo a preservar a função protetiva do Direito do Trabalho.

4. Desafios Atuais e Perspectivas Futuras do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho brasileiro encontra-se atualmente diante de um cenário desafiador, em que se entrelaçam os impactos da globalização, as rápidas transformações tecnológicas e as mudanças na estrutura produtiva, intensificadas pelas reformas legislativas. A Reforma Trabalhista de 2017, promovida pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017), representou um marco nesse processo, ao flexibilizar diversas garantias trabalhistas com o objetivo de modernizar as relações laborais, reduzir o desemprego e estimular a

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
formalização. No entanto, o novo modelo proposto suscita uma série de questionamentos. O principal desafio atual reside em equilibrar a flexibilização

com a preservação dos princípios fundamentais do Direito do Trabalho, notadamente o princípio da proteção, o da indisponibilidade de certos direitos e o da primazia da realidade. Segundo Delgado (2020), o Direito do Trabalho não pode ser reduzido à lógica contratualista liberal, uma vez que sua essência repousa na tutela de uma parte estruturalmente vulnerável: o trabalhador.

Nesse contexto, a consolidação da autonomia privada coletiva, por meio das negociações sindicais, é uma das maiores apostas para garantir a adaptação da legislação às realidades setoriais. No entanto, essa autonomia ainda enfrenta obstáculos relevantes, como a fragilidade das entidades sindicais e a baixa representatividade das categorias profissionais. Godinho (2019) observa que a negociação coletiva somente será instrumento eficaz de regulação se estiver amparada por sindicatos fortes e por uma cultura de diálogo social consolidada, o que ainda se mostra incipiente no Brasil.

Outro grande desafio está relacionado à ascensão das novas formas de trabalho, em especial o trabalho por plataformas digitais. A chamada “uberização” das relações de trabalho apresenta um modelo no qual os trabalhadores prestam serviços mediante intermediação de aplicativos, sem vínculo formal, sem garantias sociais ou trabalhistas, e com elevada instabilidade. Melo (2020) ressalta que o ordenamento jurídico brasileiro ainda carece de uma regulamentação específica para essas formas de trabalho, o que gera uma verdadeira “terra de ninguém” jurídica, onde impera a insegurança jurídica e a informalidade.

A pandemia de COVID-19 acentuou ainda mais essas transformações. O teletrabalho, que já havia sido regulamentado pela reforma de 2017, consolidou-se como uma realidade em diversos setores da economia. Apesar das vantagens relacionadas à flexibilidade de horários e à economia de tempo e recursos, o home office também trouxe desafios quanto à jornada de trabalho, ergonomia, controle de produtividade e direito à desconexão. Martins (2021) destaca que o Direito do Trabalho precisará incorporar de forma mais clara e equilibrada os

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
direitos e deveres dos trabalhadores remotos, garantindo condições dignas e justas.

Outro aspecto que merece atenção diz respeito ao acesso à Justiça do Trabalho. Com as alterações processuais introduzidas pela Reforma Trabalhista, como a responsabilização do trabalhador por custas processuais e honorários em caso de sucumbência, verificou-se uma redução significativa no número de ações trabalhistas. Para Delgado (2018), essa diminuição não necessariamente reflete uma maior conformidade nas relações laborais, mas sim um receio dos trabalhadores de arcar com os custos processuais, comprometendo o pleno exercício do direito de ação.

No plano legislativo, o desafio futuro está em buscar um equilíbrio entre a flexibilização e a rigidez normativa. Não se trata de eliminar proteções em nome de uma falsa modernização, mas de promover reformas que, de fato, atendam às necessidades do mundo do trabalho contemporâneo, sem abandonar os valores históricos do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a função social da empresa (BRASIL, Constituição Federal, 1988, art. 1º, III e IV). Do ponto de vista das perspectivas futuras, observa-se uma tendência à construção de um novo modelo de Direito do Trabalho, mais dinâmico, menos burocrático, porém igualmente comprometido com a promoção da justiça social. Essa evolução passará, necessariamente, pela revalorização da negociação coletiva, pelo fortalecimento dos sindicatos, pela inclusão das novas formas de trabalho na legislação e pela modernização das instituições laborais. É fundamental que o Estado assuma o papel de regulador e fiscalizador efetivo, garantindo que as mudanças não resultem em retrocessos sociais. Para isso, políticas públicas de proteção ao emprego, incentivo à qualificação profissional e fiscalização das normas trabalhistas são essenciais. Conforme observa Melo (2020), a flexibilização só será legítima se vier acompanhada de mecanismos de compensação que assegurem o mínimo de estabilidade e proteção ao trabalhador.

Por fim, destaca-se que a construção de um futuro mais justo no mundo do trabalho exige também uma mudança cultural. É necessário superar a lógica

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
da precarização como meio de competitividade e adotar uma abordagem baseada em trabalho decente, conforme propõe a Organização Internacional

do Trabalho (OIT). A valorização do trabalho, enquanto fator central para o desenvolvimento humano e social, deve nortear as reformas futuras e orientar a atuação dos operadores do Direito, dos legisladores e da sociedade civil. De modo geral, os desafios atuais do Direito do Trabalho no Brasil envolvem a urgente necessidade de compatibilizar a flexibilidade com a proteção, o dinamismo com a segurança jurídica, e a inovação com a preservação dos direitos sociais. As perspectivas futuras dependerão da capacidade do país de promover um modelo de regulação mais equilibrado, inclusivo e comprometido com os valores fundamentais que estruturam as relações de trabalho.

5. Conclusão

A flexibilização das relações de trabalho representa uma das transformações mais significativas do cenário jurídico-laboral brasileiro nas últimas décadas. A partir da promulgação da Reforma Trabalhista de 2017, inaugurou-se uma nova lógica contratual, baseada na ampliação da autonomia da vontade das partes, na prevalência das negociações coletivas e na introdução de novos modelos de contratação e prestação de serviços. Essas mudanças foram impulsionadas pela necessidade de adequar a legislação trabalhista a uma realidade econômica mais dinâmica, marcada pela competitividade global, pelo avanço tecnológico e por novas formas de organização do trabalho. No entanto, como demonstrado ao longo deste estudo, a flexibilização traz consigo desafios relevantes, especialmente no que se refere à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

A introdução de formas de trabalho mais instáveis, como o intermitente, e a ampliação do poder de negociação em contextos de evidente desigualdade entre as partes, levantam questionamentos quanto à efetividade da proteção trabalhista e à manutenção do princípio da dignidade da pessoa humana, que deve nortear todas as relações laborais. É preciso reconhecer que a flexibilização, em si, não é necessariamente prejudicial. Quando bem regulada e

ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23

acompanhada de mecanismos de proteção, pode contribuir para a geração de empregos, a formalização de vínculos e a modernização das práticas

empresariais. No entanto, sua aplicação sem critérios rigorosos, sem fiscalização adequada e sem o fortalecimento das instituições sindicais tende a acentuar a precarização do trabalho, minando conquistas históricas e aumentando a insegurança jurídica e social. Dessa forma, o desafio contemporâneo do Direito do Trabalho brasileiro é encontrar um ponto de equilíbrio entre flexibilidade e proteção. Isso implica repensar o papel do Estado na mediação das relações laborais, valorizar o diálogo social, promover a capacitação das entidades representativas dos trabalhadores e garantir que as transformações legislativas não desvirtuem os fundamentos éticos e constitucionais da legislação trabalhista. Portanto, conclui-se que a flexibilização das relações de trabalho exige uma análise crítica, profunda e contínua por parte dos operadores do Direito. É preciso assegurar que as mudanças normativas sejam acompanhadas de políticas públicas eficazes e do compromisso com a justiça social, a fim de que o Direito do Trabalho continue cumprindo sua função primordial: equilibrar as relações entre capital e trabalho, promovendo condições dignas e justas para todos os trabalhadores brasileiros.

Referências

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, 1 maio 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 2 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 14 jul. 2017. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 2 jun. 2025.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2020.

Revista Multidisciplinar do Nordeste Mineiro, v.14,
2025
ISSN 2178-6925
DOI: 10.61164/ycjexb23
DELGADO, Mauricio Godinho. A **Reforma Trabalhista no Brasil: com os olhos da história e da justiça social.** São Paulo: LTr, 2018.

GODINHO, Ana Virgínia Moreira. **Trabalho, Constituição e Direitos Humanos**. São Paulo: LTr, 2019.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 42. ed. São Paulo: Atlas, 2021.

MELO, José Antônio Ribeiro de. **Flexibilização das Relações de Trabalho e a Precarização do Trabalho no Brasil.** Revista Jurídica, v. 12, n. 2, p. 155–178, 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho. 32. ed**. São Paulo: Saraiva, 2016.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho no século XXI: a era das incertezas**. São Paulo: Boitempo, 2014.