

A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

THE LABOR REFORM AND ITS REFLECTIONS ON LABOR RELATIONS

Ciências Sociais Aplicadas • 08/10/2026

REGISTRO DOI: [10.70773/revistatopicos/791483455](https://doi.org/10.70773/revistatopicos/791483455)

Maicon Washington Gomes de Andrade¹

João Lucas Reis de Oliveira²

RESUMO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, promoveu significativas alterações no Direito do Trabalho brasileiro, especialmente nas relações individuais e coletivas de trabalho. O presente estudo tem como objetivo analisar as principais modificações introduzidas pela reforma e seus reflexos sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. A pesquisa aborda as alterações relacionadas ao tempo à disposição do empregador, à extinção das horas in itinere, à tarifação das indenizações por danos extrapatrimoniais, à regulamentação da jornada 12x36, à equiparação salarial e ao fortalecimento da negociação coletiva. Para o desenvolvimento do estudo, foi utilizada pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, mediante análise da legislação trabalhista, da Constituição Federal, da doutrina especializada e de entendimentos jurisprudenciais pertinentes. Os resultados demonstram que a reforma ampliou os espaços de flexibilização e de autonomia negocial nas relações de trabalho, ao mesmo tempo em que restringiu ou modificou determinadas garantias anteriormente reconhecidas. Conclui-se que as alterações representam uma mudança relevante na estrutura do Direito do Trabalho brasileiro, produzindo novos desafios relacionados à conciliação entre segurança jurídica, liberdade econômica, negociação coletiva e preservação da dignidade, saúde, segurança e demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Direito do Trabalho; Flexibilização; Direitos trabalhistas; Negociação coletiva.

ABSTRACT

The Labor Reform, established by Law No. 13,467/2017, introduced significant changes to Brazilian Labor Law, particularly concerning individual and collective employment relations. This study aims to

analyze the main changes introduced by the reform and their effects on the protection of workers' rights. The research addresses changes related to time at the employer's disposal, the elimination of commuting time as working time, the statutory criteria for compensation for non-pecuniary damages, the regulation of the 12-hour workday followed by 36 hours of rest, equal pay requirements, and the strengthening of collective bargaining. The study adopts a qualitative approach based on bibliographic and documentary research, including an analysis of labor legislation, the Federal Constitution, specialized legal scholarship, and relevant case law. The findings indicate that the reform expanded the scope for flexibility and collective bargaining autonomy in employment relations, while also restricting or modifying certain rights previously recognized. It is concluded that the reform represents a significant change in the structure of Brazilian Labor Law, creating new challenges concerning the balance between legal certainty, economic freedom, collective bargaining, and the protection of workers' dignity, health, safety, and other fundamental rights.

Keywords: Labor Reform; Labor Law; Flexibility; Labor rights; Collective bargaining.

1. INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, constitui um dos principais marcos de transformação do Direito do Trabalho brasileiro nas últimas décadas. Sua entrada em vigor promoveu alterações relevantes em diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando aspectos relacionados à jornada de trabalho, à remuneração, às relações individuais e coletivas, à responsabilidade civil decorrente das relações de trabalho e aos mecanismos de negociação entre empregados e empregadores.

Nesse contexto, a reforma passou a ocupar posição central nos debates jurídicos, econômicos e sociais relacionados à organização das relações de trabalho no Brasil.

A presente pesquisa delimita-se à análise das principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista no âmbito do Direito Material do Trabalho, com enfoque nas relações individuais e coletivas de trabalho. O estudo concentra-se, especificamente, nas mudanças referentes ao tempo à disposição do empregador, à extinção das horas *in itinere*, à regulamentação das indenizações por danos extrapatrimoniais, à jornada de trabalho no regime 12x36, à equiparação salarial e à ampliação da negociação coletiva. A escolha desses temas decorre de sua relevância para a compreensão das transformações ocorridas na relação entre a proteção jurídica do trabalhador, a autonomia das partes e os interesses relacionados à organização da atividade econômica.

A problemática que orienta esta pesquisa consiste em compreender de que maneira as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 modificaram a estrutura das relações de trabalho e quais são os principais reflexos dessas mudanças sobre a proteção dos direitos dos trabalhadores. Busca-se, nesse sentido, verificar se a ampliação da flexibilidade contratual e da autonomia negocial contribuiu para conferir maior segurança jurídica e adequação das relações de trabalho às necessidades econômicas, sem desconsiderar os direitos fundamentais assegurados aos trabalhadores pelo ordenamento jurídico brasileiro.

A escolha do tema justifica-se pela importância social, jurídica e econômica das relações de trabalho. O trabalho constitui elemento fundamental para a subsistência do indivíduo, para sua inserção

social e para a concretização de sua dignidade. Ao mesmo tempo, as relações trabalhistas estão diretamente relacionadas à atividade empresarial, à geração de emprego e à dinâmica econômica. Dessa forma, as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista não produzem efeitos exclusivamente jurídicos, alcançando também aspectos sociais e econômicos que justificam a análise de seus fundamentos, de seus objetivos e de suas consequências.

O objetivo geral da pesquisa é analisar as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista de 2017 no Direito Material do Trabalho, identificando seus efeitos sobre as relações individuais e coletivas de trabalho. Como objetivos específicos, pretende-se examinar a alteração do conceito de tempo à disposição do empregador e a extinção das horas *in itinere*; analisar os critérios estabelecidos para a reparação dos danos extrapatrimoniais; compreender a regulamentação da jornada 12x36; verificar as modificações realizadas no regime de equiparação salarial; e analisar o fortalecimento da negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado.

Para alcançar esses objetivos, a pesquisa utiliza abordagem qualitativa, desenvolvida por meio de pesquisa bibliográfica e documental. São analisados dispositivos da Constituição Federal, da Consolidação das Leis do Trabalho e da legislação relacionada à Reforma Trabalhista, além de contribuições da doutrina especializada e de entendimentos jurisprudenciais pertinentes. A investigação possui caráter predominantemente descritivo e analítico, buscando apresentar as modificações legislativas e, posteriormente, examinar seus fundamentos, seus efeitos e os debates jurídicos delas decorrentes.

A análise parte da compreensão de que a Reforma Trabalhista ampliou o espaço destinado à autonomia privada e coletiva, permitindo maior flexibilização de determinadas normas trabalhistas. Ao mesmo tempo, as alterações suscitaram debates acerca dos limites dessa flexibilização diante dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho, da igualdade e da redução dos riscos inerentes ao trabalho. Assim, a pesquisa considera tanto os fundamentos associados à busca por maior liberdade negocial e segurança jurídica quanto as preocupações relacionadas à preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

O desenvolvimento do estudo está organizado de modo a examinar, inicialmente, as principais alterações relacionadas à jornada e ao tempo de trabalho, especialmente o novo tratamento conferido ao tempo à disposição do empregador e a extinção das horas *in itinere*. Em seguida, são analisadas as mudanças referentes às indenizações por danos extrapatrimoniais, à jornada 12x36 e à equiparação salarial. Posteriormente, aborda-se o fortalecimento da negociação coletiva e a prevalência do negociado sobre o legislado, considerando os limites estabelecidos pela legislação trabalhista e os debates decorrentes dessa nova configuração das relações coletivas.

Dessa maneira, a pesquisa busca contribuir para uma compreensão crítica e juridicamente fundamentada da Reforma Trabalhista, sem limitar sua análise aos aspectos formais das alterações legislativas. Pretende-se demonstrar que a compreensão dos efeitos da Lei nº 13.467/2017 exige a consideração conjunta dos interesses econômicos, da autonomia das partes e da função protetiva historicamente atribuída ao Direito do Trabalho. O estudo, portanto,

procura evidenciar os principais desafios decorrentes da necessidade de conciliar flexibilidade e segurança jurídica com a efetiva proteção da dignidade, da saúde, da segurança e dos demais direitos fundamentais dos trabalhadores.

2. PRINCIPAIS ALTERAÇÕES NA REFORMA TRABALHISTA.

Em 13 de julho de 2017, urge a Reforma Trabalhista, causando diversas repercussões no Brasil em nível material e processual.

Nesse tópico irei tratar apenas dos aspectos materiais do Direito do Trabalho, seja de nível individual ou coletivo. Existe uma estreita relação dessa Reforma Trabalhista com a ideia do Estado Mínimo, diminuindo a proteção social com a perspectiva e justificativa de aumento da oferta de empregos mediante diminuição dos encargos trabalhistas e previdenciários. Em cada assunto a ser abordado sobre os temas, aprofundarei alguns aspectos. Primeiramente, temos a alteração do tempo à disposição com a relação entre empregado e empregador. Com a Reforma Trabalhista, algumas formas de tempo à disposição foram suprimidas. O efeito prático é o não pagamento de horas extras ao empregado. Nesse diapasão, destaco o dispositivo alterado pela sua importância:

Art. 4º Considera-se como serviço efetivo o período em que o empregado esteja disposição do empregador, aguardando ou executando ordens, salvo disposição especial expressamente consignada. § 1º Computar-se-ão, na contagem de tempo de serviço, para efeito de indenização e estabilidade, os períodos em que o empregado estiver afastado do trabalho prestando serviço militar e por motivo de acidente do trabalho.

§ 2º Por não se considerar tempo à disposição do empregador, não será computado como período extraordinário o que exceder a jornada normal, ainda que ultrapasse o limite de cinco minutos previsto no § 1º do art. 58 desta Consolidação, quando o empregado, por escolha própria, buscar proteção pessoal, em caso de insegurança nas vias públicas ou más condições climáticas, bem como adentrar ou permanecer nas dependências da empresa para exercer atividades particulares, entre outras:

I – práticas religiosas;

II – descanso;

III – lazer;

IV – estudo;

V – alimentação;

VI – atividades de relacionamento social;

VII – higiene pessoal;

VIII– troca de roupa ou uniforme, quando não houver obrigatoriedade de realizar a troca na empresa.”(BRASIL, 1943, art 4º)

O artigo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece o conceito de tempo à disposição do empregador, definindo como serviço efetivo o período em que o empregado permanece aguardando ou executando ordens, ainda que não esteja desempenhando diretamente sua atividade laboral. Tradicionalmente, essa previsão buscava assegurar ao trabalhador a remuneração de todo o período em que sua liberdade estivesse limitada em razão do contrato de trabalho, concretizando o princípio da proteção e a valorização do trabalho humano previstos na Constituição Federal de 1988.

Antes da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017, a interpretação predominante na doutrina e na jurisprudência era mais ampla quanto ao conceito de tempo à disposição. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) reconhecia, em diversas situações, que períodos de permanência nas dependências da empresa, quando relacionados às exigências do empregador ou às necessidades da prestação de serviços, deveriam ser considerados como tempo de trabalho e, conseqüentemente, remunerados.

Com a Reforma Trabalhista, o artigo 4º recebeu significativa alteração mediante a inclusão do § 2º, restringindo expressamente as hipóteses em que o tempo de permanência do empregado nas dependências da empresa pode ser considerado como jornada de trabalho. O dispositivo estabelece que não será computado como tempo à disposição do empregador o período que exceder a jornada

normal quando o trabalhador permanecer na empresa por escolha própria para realizar atividades de caráter pessoal, como práticas religiosas, descanso, lazer, estudo, alimentação, relacionamento social, higiene pessoal ou troca de uniforme, desde que esta última não seja obrigatória nas dependências da empresa.

Essa modificação representa uma das mudanças mais relevantes da Reforma Trabalhista em relação ao controle da jornada, pois rompe com a interpretação anteriormente consolidada de que toda permanência nas dependências da empresa poderia gerar direito ao pagamento de horas extras, desde que demonstrada a limitação da liberdade do empregado. A partir da nova redação legal, o legislador buscou conferir maior segurança jurídica aos empregadores, reduzindo a litigiosidade decorrente de pedidos relacionados ao tempo residual de permanência no ambiente de trabalho.

Sob a perspectiva econômica, a alteração teve como finalidade diminuir os custos decorrentes de condenações trabalhistas envolvendo horas extras, especialmente em situações em que o empregado permanecia voluntariamente na empresa antes do início ou após o término da jornada. Tal mudança está alinhada ao objetivo declarado da Reforma Trabalhista de flexibilizar as relações de trabalho, incentivar a geração de empregos e conferir maior previsibilidade às empresas.

Entretanto, a alteração também recebeu críticas relevantes da doutrina trabalhista. Parte dos estudiosos sustenta que o § 2º do artigo 4º pode fragilizar a proteção ao trabalhador, sobretudo diante da dificuldade prática de distinguir quando a permanência nas dependências da empresa decorre de uma escolha verdadeiramente voluntária ou de circunstâncias indiretamente

impostas pelo empregador. Em muitas situações, fatores como a inexistência de transporte público adequado, a necessidade de aguardar transporte fornecido pela empresa ou mesmo a cultura organizacional podem influenciar a permanência do empregado no local de trabalho, tornando questionável a caracterização de uma decisão exclusivamente pessoal.

Outro ponto de debate refere-se à troca de uniforme. A própria redação do inciso VIII demonstra que o tempo gasto nessa atividade somente deixará de integrar a jornada quando não houver obrigatoriedade de sua realização nas dependências da empresa. Assim, se o empregador exigir que o empregado vista e retire o uniforme exclusivamente no estabelecimento empresarial, esse período poderá continuar sendo considerado tempo à disposição, conforme entendimento que ainda encontra respaldo na jurisprudência.

Além disso, permanece preservado o conceito central previsto no caput do artigo 4º, segundo o qual o empregado continua sendo considerado em serviço quando estiver aguardando ou executando ordens do empregador. Dessa forma, o § 2º não eliminou o instituto do tempo à disposição, mas delimitou exceções específicas para situações em que a permanência decorra exclusivamente de interesse pessoal do trabalhador.

Sob o enfoque constitucional, a alteração evidencia o conflito entre dois importantes valores jurídicos: de um lado, a livre iniciativa e a busca pela redução dos custos empresariais; de outro, a proteção ao trabalhador e a efetividade dos direitos sociais previstos no artigo 7º da Constituição Federal. Esse debate reflete uma das principais características da Reforma Trabalhista de 2017, que procurou ampliar

a autonomia das relações de trabalho e reduzir a intervenção estatal, ao mesmo tempo em que passou a ser objeto de intenso debate quanto aos possíveis impactos sobre a proteção dos direitos fundamentais do trabalhador.

Assim, a nova redação do artigo 4º da CLT simboliza uma mudança de paradigma no Direito do Trabalho brasileiro, ao restringir o conceito de tempo à disposição do empregador e privilegiar maior flexibilidade na gestão da jornada. Embora a alteração tenha contribuído para reduzir controvérsias relacionadas ao pagamento de horas extras em determinadas situações, permanece o desafio de garantir que sua aplicação não resulte em prejuízo à efetiva proteção do trabalhador, exigindo do Poder Judiciário uma interpretação compatível com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da proteção ao empregado.

Em segundo lugar, foi a supressão do direito às chamadas **horas *in itinere***, instituto tradicionalmente previsto no § 2º do artigo 58 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes da Reforma Trabalhista, esse dispositivo assegurava ao empregado o cômputo, como tempo de serviço, do período despendido no deslocamento entre a residência e o local de trabalho quando este fosse de difícil acesso, não servido por transporte público regular, e o empregador fornecesse a condução.

A finalidade dessa norma era garantir uma compensação ao trabalhador que, em razão das peculiaridades da atividade econômica ou da localização do estabelecimento empresarial, tinha sua liberdade de locomoção restringida antes mesmo do início da jornada efetiva de trabalho. Nessa perspectiva, o tempo gasto no

deslocamento era considerado uma extensão da jornada, uma vez que o empregado já se encontrava submetido às condições impostas pelo empregador para a prestação dos serviços.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o § 2º do artigo 58 da CLT foi revogado, extinguindo o direito às horas *in itinere*. Além disso, foi inserido no mesmo artigo o entendimento de que:

o tempo despendido pelo empregado desde sua residência até à efetiva ocupação do posto de trabalho e no retorno para casa, independentemente do meio de transporte utilizado, inclusive quando fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho por não ser considerado tempo à disposição do empregador.”(BRASIL, 1943, art 58, § 2º)

Na prática, essa alteração produziu impactos relevantes para milhares de trabalhadores, especialmente aqueles empregados em atividades desenvolvidas em áreas rurais, regiões industriais afastadas dos centros urbanos, minas, usinas, fazendas, obras de infraestrutura e outros locais de difícil acesso. Antes da reforma, um empregado que gastasse, por exemplo, duas horas diárias no trajeto entre sua residência e o trabalho, utilizando transporte disponibilizado pela empresa em razão da inexistência de transporte público regular, poderia ter esse período computado como jornada de trabalho, gerando o direito ao recebimento da correspondente remuneração e, quando ultrapassados os limites legais, ao pagamento de horas extras. Após a alteração legislativa, esse mesmo período deixou de integrar a jornada, ainda que o deslocamento seja indispensável para a prestação dos serviços.

Sob a perspectiva dos empregadores, a mudança representou significativa redução dos custos trabalhistas, especialmente para empresas situadas em localidades remotas, eliminando despesas decorrentes do pagamento de horas extras relacionadas ao tempo de deslocamento. Essa alteração foi justificada pelo legislador como uma medida voltada ao aumento da segurança jurídica, à redução da litigiosidade e ao fortalecimento da competitividade das empresas.

Todavia, a extinção das horas *in itinere* tornou-se um dos aspectos mais controvertidos da Reforma Trabalhista. Parte expressiva da doutrina sustenta que a alteração fragilizou a proteção conferida ao trabalhador, sobretudo porque desconsidera situações em que o deslocamento é imposto pelas condições da atividade empresarial e representa um ônus suportado exclusivamente pelo empregado. Nessas hipóteses, argumenta-se que o tempo gasto no percurso reduz o tempo disponível para descanso, convivência familiar, lazer e desenvolvimento pessoal, afetando diretamente direitos fundamentais assegurados pela Constituição Federal, como a dignidade da pessoa humana, a valorização social do trabalho e a proteção à saúde do trabalhador.

Em contrapartida, os defensores da reforma argumentam que o deslocamento entre a residência e o local de trabalho não constitui prestação de serviços propriamente dita, razão pela qual não deveria integrar a jornada de trabalho. Segundo essa corrente, a alteração harmoniza a legislação brasileira com modelos adotados em outros países e proporciona maior previsibilidade nas relações de emprego, reduzindo conflitos judiciais envolvendo o pagamento das horas *in itinere*.

Assim, a extinção desse instituto evidencia uma das principais características da Reforma Trabalhista de 2017: a priorização da flexibilização das relações laborais e da redução dos encargos incidentes sobre o contrato de trabalho. Ao mesmo tempo, revela o permanente desafio de conciliar a eficiência econômica pretendida pela legislação com a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, tema que permanece objeto de intenso debate na doutrina e na jurisprudência trabalhista.

3. A TARIFICAÇÃO DAS INDENIZAÇÕES POR DANOS MORAIS NA REFORMA TRABALHISTA

A responsabilidade civil nas relações de trabalho possui como finalidade assegurar a reparação dos danos causados ao empregado em decorrência de atos ilícitos praticados pelo empregador durante a execução do contrato de trabalho. Entre esses danos, destacam-se os danos extrapatrimoniais, que compreendem as lesões à honra, à imagem, à intimidade, à dignidade, à integridade física e psíquica e aos demais direitos da personalidade do trabalhador. Em razão da natureza desses direitos, a indenização possui dupla função: compensar a vítima pelos prejuízos sofridos e exercer efeito pedagógico, desestimulando a repetição de condutas ilícitas no ambiente laboral.

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, promoveu profundas alterações nesse tema ao introduzir os artigos 223-A a 223-G na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), disciplinando especificamente a reparação dos danos extrapatrimoniais decorrentes das relações de trabalho. A principal inovação foi a criação de critérios legais para a fixação das indenizações, estabelecendo parâmetros objetivos vinculados ao salário contratual

da vítima e à classificação da gravidade da ofensa. Nos termos do artigo 223-G, § 1º, da CLT, o magistrado passou a observar limites máximos de indenização, graduados conforme a lesão seja considerada leve, média, grave ou gravíssima.

Essa alteração representou uma ruptura com o sistema anteriormente adotado, no qual predominava a ampla discricionariedade judicial para a fixação do valor da reparação, observando-se princípios como a proporcionalidade, a razoabilidade, a extensão do dano e a capacidade econômica das partes. A tarifação introduzida pela reforma passou a ser objeto de intenso debate doutrinário e jurisprudencial, sobretudo porque parte da doutrina entende que a vinculação da indenização ao salário do trabalhador pode gerar situações de desigualdade material, atribuindo valores distintos para lesões de igual gravidade apenas em razão da remuneração percebida pela vítima.

Nesse contexto, torna-se relevante compreender a própria concepção jurídica dos danos extrapatrimoniais, especialmente dos danos morais e dos danos à imagem, conforme leciona Maurício Godinho Delgado:

Dano moral corresponde a toda dor psicológica ou física injustamente provocada em uma pessoa humana. Ou, na clássica conceituação de Savatier, é todo sofrimento humano que não é causado por uma perda pecuniária. (...) Dano à imagem é todo prejuízo ao conceito, valoração e juízo genéricos que se tem ou se pode ter em certa comunidade (...) (Godinho, 2021, p. 755-756).

A conceituação apresentada por Maurício Godinho Delgado evidencia que o dano moral ultrapassa a esfera patrimonial, alcançando direitos fundamentais inerentes à personalidade do trabalhador. Trata-se de lesão que afeta valores existenciais, como a honra, a integridade psíquica, a autoestima e a dignidade, não sendo possível mensurá-la exclusivamente por critérios econômicos. Da mesma forma, o dano à imagem compromete a reputação social e profissional do empregado, podendo gerar consequências permanentes para sua vida pessoal e para sua inserção no mercado de trabalho.

Sob essa perspectiva, a tarifação das indenizações introduzida pela Reforma Trabalhista passou a receber severas críticas por parcela significativa da doutrina. Argumenta-se que a fixação de limites previamente estabelecidos pode comprometer o princípio da reparação integral do dano, previsto no artigo 944 do Código Civil, além de afrontar princípios constitucionais como a dignidade da pessoa humana, a isonomia e a valorização social do trabalho. Isso porque trabalhadores submetidos à mesma violação podem receber indenizações significativamente diferentes em razão do valor de seus salários, circunstância que, segundo diversos autores, não guarda relação com a intensidade do sofrimento experimentado.

Outro aspecto amplamente debatido refere-se ao possível enfraquecimento da função pedagógica da indenização. Quando os valores indenizatórios se tornam previsíveis e limitados, há o risco de que empresas de grande porte passem a incorporar eventuais condenações como um custo operacional, reduzindo o efeito preventivo da responsabilidade civil trabalhista.

Essas discussões alcançaram o Supremo Tribunal Federal, que, ao julgar a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) nº 6.050, entre outras ações correlatas, conferiu interpretação conforme à Constituição ao artigo 223-G da CLT. A Corte entendeu que os parâmetros previstos na legislação trabalhista devem ser utilizados como referência orientadora pelo magistrado, não constituindo limites absolutos e inflexíveis para a fixação da indenização quando as circunstâncias concretas do caso justificarem valor diverso. Com essa interpretação, buscou-se compatibilizar a segurança jurídica pretendida pela Reforma Trabalhista com os princípios constitucionais da proporcionalidade, da igualdade e da reparação adequada do dano.

Dessa forma, embora a Reforma Trabalhista tenha buscado uniformizar os critérios de fixação das indenizações por danos extrapatrimoniais, a evolução da interpretação constitucional demonstra que a proteção da dignidade do trabalhador permanece como elemento central da responsabilidade civil nas relações de trabalho. A análise do dano moral deve continuar considerando as particularidades de cada caso concreto, a gravidade da conduta, a intensidade da lesão, a capacidade econômica do ofensor e, sobretudo, a necessidade de assegurar uma reparação justa, proporcional e compatível com os direitos fundamentais da pessoa humana.

4. A FLEXIBILIZAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO NO REGIME DE 12X36 APÓS A REFORMA TRABALHISTA.

Outra alteração significativa promovida pela Lei nº 13.467/2017 refere-se à regulamentação da jornada de trabalho em regime de **12 horas de trabalho por 36 horas de descanso**, prevista no artigo 59-A da

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Antes da Reforma Trabalhista, esse modelo de jornada era admitido predominantemente por meio da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde que houvesse previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho, como forma de assegurar a participação do sindicato na negociação de condições que poderiam impactar a saúde e a segurança do trabalhador.

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, o artigo 59-A da CLT passou a autorizar expressamente que a jornada de 12x36 fosse pactuada por **acordo individual escrito**, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, dispensando, em diversas situações, a obrigatoriedade da negociação coletiva. A legislação também estabeleceu que a remuneração mensal já compreende os descansos semanais remunerados e os feriados trabalhados, desde que respeitado o regime legalmente previsto.

Essa alteração representa uma das principais manifestações da valorização da autonomia privada nas relações de trabalho promovida pela reforma, privilegiando a negociação direta entre empregado e empregador. O legislador justificou a mudança com o argumento de que esse regime proporciona maior flexibilidade na organização da jornada, sendo amplamente utilizado em atividades que exigem funcionamento contínuo, como hospitais, serviços de segurança, indústrias, transporte, vigilância patrimonial e outros setores essenciais.

Entretanto, um dos aspectos mais debatidos da nova disciplina jurídica refere-se à possibilidade de adoção da jornada de 12x36 em **ambientes insalubres**, sem a necessidade de autorização prévia das autoridades competentes em matéria de saúde e segurança do

trabalho. Antes da Reforma Trabalhista, a realização de jornadas diferenciadas em atividades insalubres dependia, em regra, de autorização da inspeção do trabalho, conforme previsão do artigo 60 da CLT. A reforma flexibilizou essa exigência ao permitir a pactuação do regime por acordo individual ou coletivo, reduzindo a intervenção estatal nesse tipo de negociação.

Sob a perspectiva dos defensores da reforma, a alteração proporciona maior eficiência na organização empresarial, reduz custos administrativos e amplia a liberdade contratual das partes, permitindo que empregadores e empregados ajustem jornadas compatíveis com as peculiaridades da atividade econômica. Além disso, argumenta-se que o período de 36 horas consecutivas de descanso pode favorecer a recuperação física do trabalhador e facilitar a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Por outro lado, a flexibilização também recebeu severas críticas da doutrina especializada. Diversos autores sustentam que a autorização para jornadas prolongadas em ambientes insalubres ou perigosos pode aumentar os riscos de acidentes de trabalho, fadiga física e mental, adoecimento ocupacional e redução da capacidade laboral. Em atividades caracterizadas pela exposição contínua a agentes nocivos, o prolongamento da jornada pode potencializar os efeitos prejudiciais à saúde do trabalhador, contrariando os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da redução dos riscos inerentes ao trabalho, previstos no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal.

Outro ponto frequentemente destacado pela doutrina é que a negociação individual entre empregado e empregador nem sempre ocorre em condições de efetiva igualdade. Em razão da

hipossuficiência econômica do trabalhador, existe o risco de que a aceitação da jornada de 12x36 decorra mais da necessidade de manutenção do emprego do que de uma manifestação livre e equilibrada da vontade, circunstância que enfraquece a função protetiva tradicionalmente desempenhada pelo Direito do Trabalho.

Dessa forma, a regulamentação da jornada de 12x36 pela Reforma Trabalhista evidencia o movimento de flexibilização das relações laborais inaugurado pela Lei nº 13.467/2017. Embora a alteração tenha conferido maior segurança jurídica a um regime já amplamente utilizado na prática, permanece o debate acerca dos limites da autonomia privada quando estão em jogo direitos fundamentais relacionados à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, especialmente em atividades desenvolvidas sob condições insalubres ou perigosas.

5. A ALTERAÇÃO DO REGIME JURÍDICO DA EQUIPARAÇÃO SALARIAL PELA REFORMA TRABALHISTA.

A Reforma Trabalhista, promovida pela Lei nº 13.467/2017, também introduziu relevantes modificações no instituto da equiparação salarial, disciplinado pelo artigo 461 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As alterações tiveram como principal objetivo restringir as hipóteses de reconhecimento da equiparação salarial, estabelecendo critérios mais objetivos e limitando o alcance desse direito.

Na redação atualmente vigente, o caput do artigo 461 dispõe que, sendo idêntica a função e havendo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador e no mesmo estabelecimento empresarial, será devido salário igual, vedada qualquer distinção em razão de

sexo, etnia, nacionalidade ou idade. A substituição da expressão "mesma localidade" por "mesmo estabelecimento empresarial" representa uma das principais mudanças introduzidas pela reforma, restringindo a possibilidade de equiparação entre empregados que atuam em unidades distintas de uma mesma empresa.

O § 1º do artigo 461 também passou a estabelecer critérios mais rigorosos para a caracterização do trabalho de igual valor. Atualmente, exige-se igualdade de produtividade e de perfeição técnica, além de limitar a diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador a, no máximo, quatro anos, e a diferença no exercício da função a dois anos. Esses requisitos tornam mais restrita a configuração do direito à equiparação salarial, reduzindo o número de situações em que o empregado poderá pleitear judicialmente a igualdade remuneratória.

Outra alteração relevante encontra-se no § 2º do artigo 461 da CLT, segundo o qual a equiparação salarial não será aplicável quando o empregador possuir quadro de carreira ou plano de cargos e salários, desde que organizado conforme os parâmetros estabelecidos pela legislação. A reforma flexibilizou as exigências anteriormente existentes para a implementação desses planos, conferindo maior autonomia às empresas na organização de suas carreiras internas.

Sob uma perspectiva crítica, observa-se que as modificações promovidas pela Reforma Trabalhista buscaram proporcionar maior segurança jurídica aos empregadores e reduzir a litigiosidade envolvendo pedidos de equiparação salarial. Entretanto, parcela significativa da doutrina sustenta que o endurecimento dos requisitos legais restringiu a efetividade do princípio constitucional

da isonomia remuneratória, previsto no artigo 7º, inciso XXX, da Constituição Federal, tornando mais difícil a comprovação do direito pelo trabalhador. Assim, o novo regime jurídico da equiparação salarial reflete o equilíbrio buscado pela reforma entre a liberdade de gestão empresarial e a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, permanecendo como tema de intenso debate na doutrina e na jurisprudência trabalhista.

6. O FORTALECIMENTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA REFORMA TRABALHISTA

Outro aspecto de grande relevância introduzido pela Reforma Trabalhista refere-se às alterações promovidas no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho. A Lei nº 13.467/2017 conferiu maior protagonismo à negociação coletiva, estabelecendo a prevalência do negociado sobre o legislado em determinadas matérias, conforme previsto nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

A ampliação da autonomia coletiva não significou a retirada da atuação estatal na disciplina das relações de trabalho. Ao contrário, o legislador reformista delimitou expressamente as hipóteses em que acordos e convenções coletivas podem prevalecer sobre a legislação trabalhista, bem como definiu um conjunto de direitos considerados indisponíveis, os quais permanecem protegidos e não podem ser objeto de negociação coletiva.

Nesse contexto, o artigo 611-A da CLT elenca as matérias em que o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva podem prevalecer sobre a lei, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, enquadramento do grau de insalubridade e

participação nos lucros e resultados, entre outras. Em contrapartida, o artigo 611-B estabelece limites à negociação coletiva, vedando a supressão ou redução de direitos fundamentais relacionados à saúde, à segurança e à dignidade do trabalhador, bem como daqueles assegurados pela Constituição Federal e por normas de ordem pública.

A reforma buscou prestigiar a autonomia privada coletiva e fortalecer a atuação dos sindicatos na construção de soluções adequadas às peculiaridades de cada categoria profissional e econômica. Todavia, essa ampliação do espaço negocial suscitou intenso debate doutrinário e jurisprudencial. Parte da doutrina considera que a valorização da negociação coletiva contribui para conferir maior flexibilidade às relações de trabalho e para adequar as normas às necessidades do mercado. Em sentido diverso, há autores que sustentam que a prevalência do negociado sobre o legislado pode resultar na redução da proteção trabalhista, sobretudo em contextos de fragilidade da representação sindical ou de desequilíbrio nas relações de negociação, na concepção de Vólia:

A prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos públicos mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na constituição, em direitos disponíveis, de característica privada. (Vólia, 2017, p.1247)

A afirmação de Vólia Bomfim Cassar evidencia uma das principais críticas dirigidas à Reforma Trabalhista de 2017: a ampliação da autonomia da negociação coletiva em detrimento da proteção tradicional conferida pelo Direito do Trabalho. Para a autora, ao atribuir maior força normativa aos acordos e convenções coletivas, especialmente por meio dos artigos 611-A e 611-B da CLT, a reforma relativizou princípios históricos que estruturam o direito trabalhista brasileiro.

O primeiro princípio mencionado é o da **indisponibilidade dos direitos trabalhistas**, segundo o qual determinados direitos assegurados ao trabalhador não podem ser livremente renunciados ou negociados, em razão da desigualdade existente na relação entre empregado e empregador. Esse princípio tem como finalidade proteger o trabalhador contra a renúncia de direitos mínimos, preservando sua dignidade e garantindo condições adequadas de trabalho.

A autora também destaca o enfraquecimento do **princípio da norma mais favorável**, segundo o qual, diante da coexistência de normas aplicáveis ao mesmo caso, deve prevalecer aquela que conferir maior proteção ao trabalhador. Com a Reforma Trabalhista, entretanto, passou-se a admitir que determinadas cláusulas previstas em acordos ou convenções coletivas prevaleçam sobre a própria legislação, ainda que estabeleçam condições menos vantajosas ao empregado, desde que observados os limites previstos no artigo 611-B da CLT.

Ao afirmar que a reforma "torna os direitos públicos mais privados", Vólia sustenta que diversos direitos previstos na CLT, embora tradicionalmente considerados normas de ordem pública e de

caráter protetivo, passaram a ser tratados como direitos de natureza disponível, podendo ser objeto de negociação entre sindicatos e empregadores. Na visão da autora, essa alteração representa uma mudança significativa na lógica do Direito do Trabalho, que deixa de privilegiar predominantemente a intervenção estatal e a proteção do trabalhador para conferir maior espaço à autonomia privada coletiva.

Sob a perspectiva crítica, esse entendimento revela a preocupação de que a prevalência do negociado sobre o legislado possa resultar na flexibilização excessiva das garantias trabalhistas, especialmente em contextos nos quais os sindicatos não possuam força suficiente para negociar em condições de equilíbrio com o setor econômico. Nesses casos, existe o risco de que a negociação coletiva seja utilizada como instrumento de redução de direitos, contrariando a finalidade protetiva que historicamente caracteriza o Direito do Trabalho.

Por outro lado, os defensores da Reforma Trabalhista argumentam que a valorização da negociação coletiva fortalece a autonomia das partes, prestigia a atuação sindical e permite a elaboração de soluções mais adequadas às particularidades de cada categoria profissional e econômica. Nessa perspectiva, a flexibilização legislativa não significaria a eliminação da proteção ao trabalhador, mas a criação de mecanismos que possibilitam maior adaptação das relações de trabalho às necessidades do mercado, preservando, contudo, os direitos fundamentais expressamente protegidos pela Constituição Federal e pelo artigo 611-B da CLT.

Assim, a reflexão apresentada por Vólia Bomfim Cassar demonstra que a prevalência do negociado sobre o legislado permanece como

um dos aspectos mais controvertidos da Reforma Trabalhista, dividindo a doutrina entre aqueles que enxergam a medida como um avanço em direção à modernização das relações de trabalho e aqueles que a consideram um enfraquecimento dos princípios protetivos que historicamente fundamentam o Direito do Trabalho brasileiro.

Dessa forma, a Reforma Trabalhista inaugurou um novo paradigma nas relações coletivas de trabalho, pautado pela valorização da negociação coletiva, sem afastar integralmente a função reguladora do Estado, que permanece responsável pela proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e pela definição dos limites da autonomia negocial.

7. CONCLUSÃO

A presente pesquisa teve como objetivo analisar as principais alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, especialmente no que se refere aos impactos sobre os direitos individuais e coletivos dos trabalhadores. A partir da análise realizada, foi possível verificar que a reforma promoveu mudanças significativas na estrutura das relações de trabalho no Brasil, ampliando a possibilidade de flexibilização das normas trabalhistas e conferindo maior espaço à autonomia das partes nas relações individuais e coletivas.

No que se refere à jornada de trabalho, verificou-se que a alteração do conceito de tempo à disposição do empregador e a extinção das horas in itinere reduziram as hipóteses de reconhecimento de determinados períodos como integrantes da jornada. Da mesma forma, a regulamentação do regime de trabalho 12x36 ampliou as

possibilidades de pactuação dessa modalidade, conferindo maior flexibilidade à organização da jornada, mas também suscitando questionamentos quanto aos possíveis efeitos sobre a saúde e a segurança do trabalhador, especialmente em atividades realizadas sob condições insalubres ou de maior risco.

Quanto aos danos extrapatrimoniais, a Reforma Trabalhista estabeleceu critérios específicos para a fixação das indenizações, buscando conferir maior previsibilidade às decisões judiciais. Entretanto, a análise demonstrou que a aplicação desses critérios deve considerar as circunstâncias concretas de cada caso, de modo a evitar que a reparação de uma lesão à dignidade, à honra, à imagem ou à integridade do trabalhador seja reduzida a uma simples referência econômica.

Também foi possível observar que as alterações relacionadas à equiparação salarial tornaram mais rigorosos os requisitos para o reconhecimento da igualdade remuneratória, enquanto a ampliação da negociação coletiva fortaleceu a autonomia dos sindicatos e das partes para estabelecer condições de trabalho específicas. Essas modificações demonstram uma mudança na lógica tradicional do Direito do Trabalho, caracterizada pela ampliação do espaço destinado à negociação e pela redução da intervenção estatal em determinadas matérias.

Diante do conjunto das alterações analisadas, conclui-se que a Reforma Trabalhista de 2017 representou uma mudança relevante no modelo das relações de trabalho brasileiras, buscando conciliar maior flexibilidade, autonomia negocial e segurança jurídica com a preservação dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Entretanto, os efeitos dessas mudanças não podem ser

compreendidos de forma isolada, pois dependem da maneira como as normas são interpretadas e aplicadas diante das diferentes realidades existentes nas relações de emprego.

Assim, a pesquisa alcançou seu objetivo ao demonstrar que a Reforma Trabalhista produziu impactos tanto na organização das relações individuais de trabalho quanto na dinâmica das relações coletivas, criando novos espaços de negociação, mas também novos debates acerca dos limites da flexibilização. O principal desafio permanece na busca pelo equilíbrio entre os interesses econômicos e empresariais e a proteção da dignidade, da saúde, da segurança e dos demais direitos fundamentais do trabalhador.

Por fim, recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise dos efeitos concretos da Reforma Trabalhista ao longo dos anos, especialmente por meio de estudos jurisprudenciais, dados sobre relações de emprego e pesquisas empíricas que permitam avaliar seus impactos sobre a remuneração, a jornada, a saúde ocupacional, a negociação coletiva e o acesso à Justiça do Trabalho. Dessa forma, será possível compreender de maneira mais ampla os resultados produzidos pela reforma e seus reflexos no atual cenário das relações trabalhistas brasileiras.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidente da República, [1988].

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho 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, 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a

legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: planalto.gov.br. Acesso em: 20 set. 2026.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017. 15. ed. rev., atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2018.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 18. ed. São Paulo: Editora Ltr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. *Curso de direito do trabalho*. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. STF, 2026c. Disponível em: www.stf.jus.br. Acesso em: 31 maio 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. TST, 2026c. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 31 maio 2026.

ANEXO I

DECLARAÇÃO DE USO DE

INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL GENERATIVA

Eu, Maicon Washington Gomes de Andrade, devidamente matriculado(a) na FADIVA – Faculdade de Direito de Varginha, cursando os últimos períodos do curso, trabalhando a temática do meu TCC – Trabalho de Conclusão de Curso – “A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA RELAÇÃO DE TRABALHO”;

DECLARO para os devidos fins de direito que utilizei as seguintes ferramentas de inteligência artificial:

- ChatGPT, OPENAI, versão gratuita .

Utilizei-me dos seguintes prompts para auxílio da produção textual do meu trabalho:

1. Por favor, ajude-me a melhorar a coesão textual e a coerência, sem alterar o conteúdo e sentido original do texto.
2. Sem alterar a estrutura e as ideias, deixe o texto mais rebuscado , condizente com um TCC de Direito do Trabalho.
3. Verifique se há alguma deficiência ortográfica, gramatical ou de coesão e coerência e faça as devidas correções .

DECLARO que os textos não foram copiados na íntegra, mas foram utilizados apenas para aperfeiçoamento e formalidade do texto, pesquisadas por mim todas as fontes e dicas apresentadas.

¹ Discente

² Orientador