



CENTRO UNIVERSITÁRIO MARIO PALMÉRIO – UNIFUCAMP

MARLON DOUGLAS CLEMENTINO

**A REFORMA TRABALHISTA: O DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO
DO TRABALHO E A FORÇA DOS SINDICATOS NO CONTEXTO ATUAL.**

MONTE CARMELO – MG
2025

MARLON DOUGLAS CLEMENTINO

**A REFORMA TRABALHISTA: O DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO
DO TRABALHO E A FORÇA DOS SINDICATOS NO CONTEXTO ATUAL**

Artigo científico apresentado como requisito de aprovação na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso II (TCCII) no curso de Direito do Centro Universitário Mário Palmério – Unifucamp, sob a orientação do Me. Fernando Mundim Veloso.

MONTE CARMELO – MG

2025

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	6
2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil.....	6
2.2 A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17).....	8
2.3 Direito Individual do Trabalho: Avanços e Retrocessos.....	12
2.4 A Reconfiguração Sindical no Pós-Reforma Trabalhista.....	14
2.5 Jurisprudência e Casos Relevantes Pós-Reforma.....	16
2.6 Análise Crítica e Discussão.....	18
3 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	20
REFERÊNCIAS.....	21

A REFORMA TRABALHISTA: O DIREITO INDIVIDUAL E COLETIVO DO TRABALHO E A FORÇA DOS SINDICATOS NO CONTEXTO ATUAL

Marlon Douglas Clementino ¹

Fernando Mundim Veloso²

Este trabalho analisa os impactos da Reforma Trabalhista brasileira, instituída pela Lei nº 13.467/2017, sobre o Direito Individual e Coletivo do Trabalho, com ênfase nas transformações enfrentadas pelos sindicatos no cenário pós-reforma. A pesquisa parte de uma abordagem sistêmica, contextualizando historicamente a legislação trabalhista nacional e apontando as principais mudanças trazidas pela nova norma, como a prevalência do negociado sobre o legislado, a regulamentação do trabalho intermitente, a flexibilização de jornadas e intervalos, além das alterações nas regras de contribuição sindical. No âmbito do Direito Individual do Trabalho, observam-se alterações que flexibilizam direitos anteriormente assegurados, afetando a estabilidade e a proteção jurídica do trabalhador. Já no campo coletivo, destaca-se o enfraquecimento das entidades sindicais, especialmente após a extinção da contribuição sindical obrigatória, que reduziu significativamente a arrecadação e, conseqüentemente, a capacidade de atuação representativa dos sindicatos. A pesquisa adota metodologia baseada em revisão bibliográfica e documental, com suporte doutrinário e análise jurisprudencial. São examinadas decisões judiciais relevantes e o posicionamento de tribunais trabalhistas sobre os efeitos das novas normas, especialmente quanto à legalidade de acordos coletivos que relativizam direitos previstos em lei. O estudo aponta que, embora a reforma tenha sido proposta com o objetivo de modernizar as relações de trabalho e estimular o crescimento econômico, seus efeitos práticos revelam desafios complexos, como a precarização de direitos, aumento da insegurança jurídica e desequilíbrio nas relações entre capital e trabalho. Entre os principais efeitos observados está a fragilização da negociação coletiva, especialmente em contextos onde a representatividade sindical é limitada. O novo modelo jurídico laboral valoriza a autonomia da vontade das partes, mas nem sempre garante a proteção do hipossuficiente, princípio basilar do Direito do Trabalho. Com isso, surgem preocupações quanto à efetividade dos instrumentos de negociação e à real possibilidade de os sindicatos defenderem os interesses da categoria diante da nova correlação de forças. O estudo conclui que a Reforma Trabalhista, embora voltada à flexibilização e ao dinamismo nas relações laborais, precisa ser revista em diversos pontos para assegurar a manutenção dos direitos sociais e o fortalecimento das instituições coletivas. A consolidação de um modelo que alie liberdade contratual à proteção do trabalho exige equilíbrio normativo e políticas públicas voltadas à valorização da negociação coletiva. O trabalho, portanto, contribui para o debate crítico sobre o futuro do Direito do Trabalho no Brasil e sobre o papel das instituições sindicais diante de um cenário de profundas transformações sociais, econômicas e jurídicas.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista; Representação Coletiva; Proteção Social.

¹Marlon Douglas Clementino. Graduando em Direito – Centro Universitário Mário Palmério – UNIFUCAMP.

² Mestre. Fernando Mundim Veloso – orientador.

ABSTRACT

This study analyzes the impacts of the Brazilian Labor Reform, established by Law No. 13,467/2017, on Individual and Collective Labor Law, with an emphasis on the transformations faced by labor unions in the post-reform context. The research adopts a systemic approach, providing historical context to the national labor legislation and highlighting the main changes introduced by the new law, such as the precedence of negotiated agreements over statutory provisions, the regulation of intermittent work, the flexibilization of working hours and breaks, and the alterations in rules concerning union contributions.

In the sphere of Individual Labor Law, the reform introduced changes that loosen previously guaranteed rights, affecting the stability and legal protection of workers. In the collective realm, the weakening of labor unions is particularly notable, especially following the elimination of mandatory union dues, which significantly reduced union revenue and, consequently, their representative capacity.

The research is based on a bibliographic and documentary review, supported by legal doctrine and case law analysis. Relevant court decisions and the positions of labor courts are examined, particularly regarding the legality of collective agreements that relativize legally established rights. The study shows that, although the reform was proposed with the objective of modernizing labor relations and stimulating economic growth, its practical effects reveal complex challenges, such as the precarization of rights, increased legal uncertainty, and imbalance in capital-labor relations.

Among the main observed effects is the weakening of collective bargaining, especially in contexts where union representativeness is limited. The new legal labor framework values the autonomy of the parties' will, but does not always ensure the protection of the weaker party, a fundamental principle of Labor Law. This raises concerns about the effectiveness of negotiation instruments and the actual ability of unions to defend workers' interests in the face of the new balance of power.

The study concludes that the Labor Reform, although aimed at increasing flexibility and dynamism in labor relations, needs to be reviewed in several aspects to ensure the maintenance of social rights and the strengthening of collective institutions. Consolidating a model that combines contractual freedom with labor protection requires normative balance and public policies aimed at valuing collective bargaining. Therefore, the work contributes to the critical debate on the future of Labor Law in Brazil and on the role of labor unions in the face of profound social, economic, and legal transformations.

Keywords: Labor Legislation; Collective Representation; Social Protection.

INTRODUÇÃO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, provocou uma das maiores transformações no cenário jurídico brasileiro desde a criação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943. Esta reestruturação legal modificou profundamente as relações entre empregadores e empregados, redefinindo conceitos e práticas no âmbito do direito individual e coletivo do trabalho. Em meio a essas mudanças, destaca-se o enfraquecimento do papel dos sindicatos, que historicamente foram atores centrais na mediação de conflitos trabalhistas, na defesa dos direitos dos trabalhadores e na consolidação de garantias sociais.

A escolha desse tema se justifica diante da relevância social e jurídica da Reforma Trabalhista e dos seus reflexos diretos sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores, sobretudo no que diz respeito à flexibilização de jornadas, à prevalência do negociado sobre o legislado e à drástica diminuição da obrigatoriedade da contribuição sindical. Tais alterações impuseram novos desafios às entidades sindicais e suscitaram debates acerca da real possibilidade de proteção dos direitos dos trabalhadores num contexto de maior fragilidade institucional das representações coletivas.

O problema de pesquisa que orienta este estudo pode ser assim formulado: de que forma a Reforma Trabalhista impactou os direitos individuais e coletivos do trabalho e qual o papel atual dos sindicatos diante desse novo cenário jurídico? A investigação deste problema requer uma análise crítica da legislação reformada, da jurisprudência consolidada após sua implementação e da atuação sindical no período pós-reforma.

O objetivo geral deste trabalho é analisar os efeitos da Reforma Trabalhista de 2017 sobre o direito individual e coletivo do trabalho, com ênfase no enfraquecimento ou fortalecimento das entidades sindicais no Brasil contemporâneo. Como objetivos específicos, busca-se:

Estudar as principais alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 no campo do direito do trabalho;

Verificar os impactos dessas alterações sobre a atuação dos sindicatos e sobre os direitos coletivos;

Refletir sobre os desafios e as possibilidades de fortalecimento da representação sindical frente ao novo ordenamento jurídico.

A metodologia utilizada para a realização deste artigo será de natureza qualitativa, com enfoque exploratório e descritivo. Será feita uma análise documental e bibliográfica, utilizando-

se doutrinas clássicas e contemporâneas do direito do trabalho, legislação pertinente, decisões judiciais (especialmente do Supremo Tribunal Federal e Tribunal Superior do Trabalho), bem como artigos científicos e dados de instituições ligadas à área trabalhista. O estudo será fundamentado em abordagens teóricas críticas, a fim de possibilitar uma compreensão mais aprofundada das consequências práticas da reforma nas relações de trabalho e nas dinâmicas sindicais.

Dessa forma, este trabalho se propõe a contribuir para o debate acadêmico e profissional sobre a atual conjuntura trabalhista brasileira, apresentando uma visão crítica e fundamentada sobre a Reforma Trabalhista, com especial atenção à sua repercussão nos direitos coletivos e no papel dos sindicatos na proteção dos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Evolução Histórica do Direito do Trabalho no Brasil

O Direito do Trabalho no Brasil consolidou-se como resultado de um longo processo de construção social, jurídica e política, sendo marcado pela constante tensão entre capital e trabalho. Desde sua origem, o trabalho assalariado gerou debates em torno da dignidade da pessoa humana e da necessidade de limitar o poder diretivo do empregador. Com raízes no contexto da Revolução Industrial, as primeiras legislações laborais surgiram para coibir abusos e garantir a mínima dignidade ao trabalhador, especialmente em relação à jornada de trabalho, condições de higiene e segurança, proteção à infância e remuneração justa.

No cenário brasileiro, o Direito do Trabalho se desenvolveu tardiamente, mas seguiu diretrizes semelhantes às das experiências europeias, sendo influenciado diretamente pelos modelos da França, Alemanha e Itália. A partir do século XX, principalmente com o advento do Estado Novo, sob a liderança de Getúlio Vargas, houve um intenso processo de institucionalização das normas trabalhistas.

A promulgação do Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprovando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), representou um marco divisor na história jurídica do Brasil. A CLT reuniu em um único diploma as normas até então esparsas, organizando de forma sistemática direitos e deveres tanto dos empregados quanto dos empregadores. Essa consolidação reforçou o papel do Estado como mediador nas relações de trabalho, atribuindo-lhe a função de garantir o mínimo existencial ao trabalhador, em consonância com o ideário do

constitucionalismo social.

Como observa Delgado (2019), a CLT instaurou um sistema protetivo essencial à valorização do trabalho humano, incorporando princípios fundamentais como o da proteção, da primazia da realidade, da continuidade da relação de emprego e da norma mais favorável. Trata-se, portanto, de um instrumento normativo essencial para o equilíbrio das relações laborais, que teve influência direta nas transformações sociais ocorridas ao longo do século XX. A Justiça do Trabalho, criada em 1941 e institucionalizada na Constituição de 1946, tornou-se o principal foro para resolução de conflitos decorrentes dessas relações, reforçando a proteção jurídica ao trabalhador.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 elevou os direitos sociais a patamar constitucional, consagrando no artigo 7º um rol extenso de garantias aos trabalhadores urbanos e rurais. Dentre essas, destacam-se o salário mínimo, a jornada de oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, o repouso semanal remunerado, as férias anuais, a licença-maternidade e paternidade, a proteção contra despedida arbitrária ou sem justa causa, entre outras. O constituinte originário reforçou o valor social do trabalho e da livre iniciativa como fundamentos da ordem econômica (art. 1º, IV) e determinou que a ordem econômica deve ser fundada na valorização do trabalho humano (art. 170, caput).

Tais dispositivos impuseram um novo paradigma ao Direito do Trabalho brasileiro, alinhando-o aos princípios da dignidade da pessoa humana, da justiça social e da função social da propriedade. Segundo Garcia (2022), a Constituição de 1988 não apenas reafirmou os direitos já previstos na CLT, como também ampliou a proteção social ao trabalhador, inserindo no texto constitucional valores que devem orientar toda a legislação infraconstitucional.

Apesar dessa base protetiva, o contexto econômico e político do país nas décadas seguintes trouxe novas pressões sobre a legislação trabalhista. A partir dos anos 1990, com a abertura da economia e o avanço do neoliberalismo, surgiram discursos favoráveis à flexibilização dos direitos trabalhistas, sob o argumento de que a rigidez das normas dificultava a geração de empregos e o crescimento econômico. A CLT passou a ser vista por determinados setores como um obstáculo ao desenvolvimento e à competitividade das empresas. Tais argumentos foram intensificados com a crise econômica de 2015-2016, que elevou os índices de desemprego e acentuou a informalidade nas relações de trabalho. Neste contexto, surgiram propostas legislativas visando “modernizar” a legislação trabalhista, o que culminou na promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista.

Antes da reforma, o ordenamento jurídico laboral ainda preservava a centralidade do

contrato de trabalho por tempo indeterminado, a rigidez das regras sobre jornada, a obrigatoriedade da contribuição sindical e a prevalência da norma legal sobre o negociado. Além disso, os sindicatos possuíam papel relevante na estrutura coletiva do trabalho, ainda que enfrentassem desafios relacionados à representatividade e à eficiência de sua atuação.

Para Delgado e Delgado (2017), o modelo sindical brasileiro, fundado na unicidade sindical e financiado pela contribuição compulsória, já se mostrava esgotado e deslegitimado aos olhos de boa parte dos trabalhadores. Ainda assim, representava uma das principais formas de resistência aos avanços de medidas liberalizantes, atuando em conjunto com a Justiça do Trabalho na defesa dos direitos coletivos e individuais da classe trabalhadora.

O contexto pré-reforma, portanto, foi marcado por uma clara dicotomia: de um lado, a tentativa de manter e aprimorar um sistema jurídico comprometido com a proteção do trabalhador e com a função social do trabalho; de outro, a crescente pressão por desregulamentação e maior autonomia da vontade nas relações laborais. A Reforma Trabalhista de 2017 foi, assim, o desdobramento lógico de um processo político-ideológico que visava alterar profundamente a estrutura do Direito do Trabalho no Brasil. Antes da reforma, havia uma predominância do princípio da norma mais favorável e do caráter indisponível dos direitos trabalhistas.

A rigidez protetiva, embora passível de críticas, garantia certa segurança jurídica e coibia práticas abusivas por parte dos empregadores. O enfraquecimento do modelo sindical e o avanço de uma cultura de precarização do trabalho contribuíram para que essas mudanças encontrassem terreno fértil no Legislativo, alterando profundamente a lógica que havia orientado o Direito do Trabalho desde sua origem no país.

2.2 A Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467/17)

A promulgação da Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, conhecida como Reforma Trabalhista, representou uma das mais profundas alterações já realizadas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) desde sua criação em 1943. Aprovada em meio a um cenário político e econômico conturbado, a reforma foi justificada sob o argumento de modernização das relações de trabalho, com a promessa de gerar empregos, aumentar a competitividade empresarial e reduzir a litigiosidade judicial. No entanto, suas implicações jurídicas, sociais e econômicas ainda são objeto de amplo debate no meio acadêmico e jurídico. Com mais de cem dispositivos da CLT alterados, introduzidos ou revogados, a reforma promoveu uma

significativa reconfiguração dos direitos individuais e coletivos do trabalho no Brasil, alterando o equilíbrio entre capital e trabalho historicamente assegurado por normas protetivas.

Dentre as principais mudanças legislativas, destaca-se a valorização do negociado sobre o legislado, prevista no art. 611-A da CLT, que passou a permitir que acordos e convenções coletivas prevaleçam sobre a legislação em temas como jornada de trabalho, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, teletrabalho, entre outros. Essa inovação jurídica introduziu uma lógica de flexibilização que, segundo Delgado e Delgado (2017), rompe com a tradição protetiva do Direito do Trabalho e enfraquece a função estatal de tutela da parte hipossuficiente.

A criação do contrato de trabalho intermitente, prevista no art. 443, §3º da CLT, é outro ponto de destaque, ao permitir que o trabalhador seja convocado apenas quando o empregador precisar, sendo remunerado proporcionalmente ao tempo efetivamente trabalhado. Essa forma de contratação, embora vendida como alternativa à informalidade, foi duramente criticada por possibilitar relações laborais instáveis, com rendimentos imprevisíveis e ausência de segurança mínima.

A Lei da Reforma Trabalhista inseriu na CLT a jornada de plantão 12 X 36 horas (art. 59-B, caput e parágrafo único). Entretanto, agregou três regras mais gravosas em comparação com o disposto na Súmula n. 444 do TST. De um lado, permitiu que o simples acordo individual escrito (ao invés de a negociação coletiva ou a lei), autorizasse tal tipo de jornada. De outro lado, considerou compensados não apenas os dias de descanso semanal (corretamente, conforme visto), mas também os feriados trabalhados, bem como as prorrogações de trabalho noturno, quando houver (parágrafo único do art. 59-B, CLT). Por fim, declarou dispensada, nas atividades insalubres, a exigência de licença prévia das “autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho”, relativamente às jornadas 12 X 36 horas, embora estas provoquem, evidentemente, significativa prorrogação do trabalho normal nos dias de prestação do plantão (novo parágrafo único do art. 60 c./c. caput do mesmo preceito da Consolidação) (Delgado, 2019, p. 1078).

Outras mudanças significativas incluíram a regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E da CLT), a possibilidade de fracionamento das férias em até três períodos, o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical (art. 582 da CLT) e a limitação da responsabilidade da empresa em relação a danos morais trabalhistas, com fixação de valores conforme o salário do empregado (art. 223-G da CLT). A reforma também modificou o acesso à Justiça do Trabalho,

impondo ao trabalhador derrotado a obrigação de arcar com honorários periciais e advocatícios, mesmo que beneficiário da justiça gratuita, o que foi posteriormente relativizado por decisões do Supremo Tribunal Federal. Essas alterações demonstram uma clara tentativa de conter o volume de ações trabalhistas, limitando o exercício do direito fundamental à ampla defesa e ao contraditório previsto no art. 5º, inciso LV, da Constituição Federal de 1988.

Os objetivos declarados da Reforma Trabalhista foram principalmente a geração de empregos, a redução da informalidade, a diminuição do custo de contratação e a modernização das normas laborais. Argumentava-se que a legislação vigente era excessivamente rígida e anacrônica, e que isso dificultava a adaptação das empresas às novas formas de produção e organização do trabalho. A flexibilização das normas seria, portanto, um instrumento para aumentar a produtividade, atrair investimentos e dinamizar o mercado de trabalho.

Contudo, na avaliação de autores como Teixeira *et al.* (2017), essa perspectiva se fundamenta em uma concepção economicista do trabalho, que ignora os aspectos sociais e humanos envolvidos na relação empregatícia. Em vez de promover o desenvolvimento sustentável e inclusivo, a reforma teria aprofundado a precarização das condições de trabalho e enfraquecido a capacidade de resistência coletiva dos trabalhadores.

No que se refere à jornada de trabalho, as mudanças introduzidas pela Lei 13.467/2017 operam fundamentalmente em dois sentidos: flexibilização da jornada e redução direta de custos, reduzindo a porosidade do trabalho. O primeiro sentido decorre da necessidade de o trabalhador estar permanentemente disponível para o empregador. Acompanhando as oscilações da produção, o trabalhador tem sua jornada reduzida ou estendida, sem ter controle sobre seu tempo de trabalho, o que resulta em redução indireta de custos para o empregador. O aumento da disponibilidade do trabalhador para com o empregador se dá via ampliação da compensação de horas extras (banco de horas), generalização da possibilidade de jornada de 12 por 36 horas, alargamento do conceito de regime de tempo parcial e introdução do contrato com jornada intermitente de trabalho, essas duas últimas medidas já analisadas anteriormente. O segundo sentido da reforma é de teor mais prático: redução direta de custos do empregador, mediante a retirada de tempo computado como jornada de trabalho (Teixeira *et al.*, 2017, p. 74).

Os impactos esperados, à época da aprovação da reforma, foram cercados de otimismo por parte de setores empresariais e do governo federal. A expectativa era de que a prevalência do negociado sobre o legislado promoveria maior autonomia entre as partes, adequando as

normas às especificidades de cada atividade econômica. Esperava-se, ainda, que o aumento da segurança jurídica e a redução do passivo trabalhista estimulassem a formalização dos empregos e a recuperação do mercado de trabalho. No entanto, os dados posteriores indicam que essas metas não foram plenamente alcançadas.

A taxa de desemprego permaneceu elevada nos anos seguintes, e o número de contratos intermitentes cresceu sem que houvesse, proporcionalmente, uma melhora nos indicadores de qualidade do emprego. Conforme relatório da Organização Internacional do Trabalho (2021), a precarização das condições laborais está associada ao aumento de riscos à saúde e à segurança no trabalho, o que contraria os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização do trabalho, previstos no art. 1º, inciso III, e art. 170 da Constituição Federal.

De igual modo, a reforma teve um forte impacto sobre os sindicatos, especialmente com o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical. Essa medida comprometeu financeiramente muitas entidades, enfraquecendo sua capacidade de atuação e negociação coletiva. Para Martins (2018), a supressão da fonte compulsória de custeio não foi acompanhada por uma transição institucional que fortalecesse a representatividade e a autonomia sindical, gerando um vácuo na proteção coletiva dos trabalhadores. O modelo sindical, já fragilizado por problemas históricos, viu-se diante de novos desafios estruturais sem o devido respaldo jurídico ou institucional. Nesse sentido, a reforma agravou a crise de representatividade sindical, dificultando a defesa de interesses coletivos e tornando mais desigual a correlação de forças entre empregador e empregado.

Assim, embora a Reforma Trabalhista de 2017 tenha sido justificada como um instrumento de modernização e racionalização das relações laborais, seus efeitos concretos suscitam importantes questionamentos sobre o verdadeiro alcance e efetividade das medidas implementadas. A retórica da flexibilidade não se traduziu, até o momento, em benefícios claros e duradouros para a classe trabalhadora. Pelo contrário, observa-se um recrudescimento da insegurança jurídica, da precarização do vínculo empregatício e do enfraquecimento dos mecanismos de proteção coletiva. Conforme conclui Delgado (2019), a reforma representou um retrocesso no arcabouço protetivo do Direito do Trabalho brasileiro, ao inverter sua lógica fundante de equilíbrio e justiça social.

2.3 Direito Individual do Trabalho: Avanços e Retrocessos

A Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467/2017 alterou significativamente o Direito Individual do Trabalho no Brasil, provocando intensos debates sobre os reais avanços e retrocessos provocados nas relações entre empregados e empregadores. Apresentada sob o argumento de modernização e adaptação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) à nova realidade econômica e tecnológica do país, a reforma impactou diretamente pilares tradicionais da legislação laboral brasileira, como a jornada de trabalho, as férias, o contrato intermitente e a flexibilização contratual.

Uma das mudanças mais emblemáticas foi a consolidação da jornada 12x36, que passou a ser permitida por meio de acordo individual entre empregador e empregado. Essa alteração, antes admitida apenas mediante convenção ou acordo coletivo, ampliou a autonomia contratual das partes. No entanto, tal medida suscitou forte reação de juristas e especialistas da área trabalhista, os quais alertaram para os riscos à saúde e segurança do trabalhador diante da sobrecarga física e mental imposta por longas jornadas com descanso reduzido.

Autores como Franhan (2021) e Medeiros (2022) demonstraram os efeitos adversos desse modelo, especialmente em atividades que exigem vigilância e prontidão contínuas. Vecchi (2017), por sua vez, destaca que a extensão da jornada, quando não controlada, representa um retrocesso à proteção jurídica historicamente conquistada pelos trabalhadores.

Outra modificação relevante ocorreu no tratamento das férias, que passaram a poder ser fracionadas em até três períodos, desde que um deles tenha ao menos 14 dias corridos. A medida, justificada como uma forma de atender à realidade prática e às preferências individuais do trabalhador, acabou levantando preocupações quanto à fragmentação do descanso e à sua eficácia para o restabelecimento da saúde física e mental do empregado. Ainda mais polêmica foi a introdução do contrato de trabalho intermitente, que institucionalizou a prestação de serviços não contínuos, mediante convocação esporádica por parte do empregador.

Essa inovação, inédita na legislação brasileira, foi amplamente criticada por legalizar relações contratuais de baixa previsibilidade, descontinuidade de renda e ausência de estabilidade. Para Biavaschi (2017), essa modalidade impõe ao trabalhador uma condição de disponibilidade permanente sem a correspondente contraprestação, o que compromete a dignidade do trabalho e fragiliza a rede de proteção social.

A Reforma também aprofundou o movimento de flexibilização contratual ao permitir

que cláusulas pactuadas por acordo individual ou coletivo prevaleçam sobre a legislação em diversas matérias, como jornada, banco de horas, intervalo intrajornada, plano de cargos e salários, entre outros. Essa mudança, expressa no artigo 611-A da CLT, alterou o equilíbrio da relação de trabalho ao promover uma inversão entre norma legal e norma pactuada, sob o argumento de prestigiar a negociação e a autonomia da vontade das partes. Entretanto, diversos doutrinadores, como Mauricio Godinho Delgado (2011) e Volia Bonfim Cassar (2010), advertiram que a autonomia contratual no contrato de trabalho não é plenamente livre, pois está inserida em uma relação estruturalmente desigual, em que o poder econômico do empregador pode comprometer a liberdade do trabalhador em aceitar determinadas condições.

A Medida Provisória nº 808/2017 foi proposta como forma de corrigir excessos da Lei nº 13.467/2017, estabelecendo critérios mais rigorosos para o contrato intermitente e limitando as hipóteses de negociação individual. No entanto, sua não conversão em lei provocou a perda de eficácia da norma, mantendo os dispositivos mais controversos da Reforma Trabalhista em vigor. Isso gerou insegurança jurídica e fragilizou a proteção dos trabalhadores, principalmente os inseridos em ocupações mais vulneráveis.

As transformações promovidas pela Reforma também reconfiguraram a relação entre empregador e empregado. O modelo adotado acentuou uma lógica contratualista e individualista, em detrimento da lógica protetiva e coletiva que historicamente estruturava o Direito do Trabalho no Brasil. A desregulamentação de vários aspectos e a redução da participação sindical nas negociações geraram um ambiente em que o trabalhador passou a ser responsável por defender seus próprios direitos em acordos diretos com o empregador. Essa nova configuração agravou a assimetria entre as partes e reduziu a efetividade das garantias trabalhistas. Sérgio Pinto Martins (2015) e Amauri Mascaro Nascimento (2014) ressaltam que a atuação protetiva do Direito do Trabalho é indispensável para compensar a desigualdade material existente na relação empregatícia, sendo equivocada a aposta na paridade formal entre empregador e empregado como suficiente para garantir justiça contratual.

Apesar das expectativas de que a reforma estimularia o crescimento do emprego formal e a modernização das relações de trabalho, os dados empíricos não confirmaram esses resultados. Segundo o IBGE (2018), o desemprego aumentou nos meses seguintes à promulgação da nova legislação, enquanto a informalidade se ampliou. A RAIS (2017) também não apontou crescimento relevante de novos vínculos formais de trabalho. Fernandes (2018) observa que a reforma não logrou êxito em alcançar seus principais objetivos econômicos e acabou por enfraquecer a estrutura de direitos individuais construída ao longo de décadas.

Dessa forma, o Direito Individual do Trabalho, após a reforma de 2017, encontra-se em um cenário ambíguo, em que avanços normativos convivem com retrocessos sociais. Embora tenha introduzido mecanismos de flexibilização e modernização com vistas à dinamização do mercado de trabalho, a reforma deixou um legado de insegurança, precarização e aumento das desigualdades, exigindo contínua avaliação crítica e revisão legislativa para garantir que o trabalho continue sendo reconhecido como direito social e expressão da dignidade humana.

2.4 A Reconfiguração Sindical no Pós-Reforma Trabalhista

A reforma trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467/2017, provocou profundas transformações no Direito Coletivo do Trabalho, especialmente no que tange ao papel dos sindicatos e à lógica das negociações coletivas. Anteriormente, os sindicatos desempenhavam um papel central na mediação entre trabalhadores e empregadores, sendo instrumentos essenciais de representação coletiva, não apenas para fins de negociação, mas também para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas. Contudo, o novo marco legal impulsionou uma reconfiguração desse papel, enfraquecendo sua influência tradicional por meio de mudanças estruturais, como a facultatividade da contribuição sindical e a prevalência do negociado sobre o legislado em diversas matérias.

Com a introdução do artigo 611-A na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consolidou-se a possibilidade de que convenções e acordos coletivos de trabalho prevaleçam sobre a legislação, mesmo quando se trata de temas historicamente assegurados por normas legais, como jornada de trabalho, banco de horas, intervalos e remuneração por produtividade. Embora essa inovação tenha sido defendida sob a lógica da modernização e da flexibilização das relações laborais, críticos como Delgado (2019) e Biavaschi (2017) alertam para o risco de se estabelecer uma assimetria nas relações entre capital e trabalho, sobretudo diante de sindicatos enfraquecidos estrutural e financeiramente.

A mudança no regime da contribuição sindical obrigatória para a facultativa representou um ponto nevrálgico dessa reconfiguração. A obrigatoriedade, prevista no artigo 579 da CLT antes da reforma, era uma importante fonte de financiamento para as entidades sindicais, assegurando-lhes independência e capacidade operacional. Com a nova redação dada pela Lei nº 13.467/2017, passou-se a exigir autorização prévia e expressa do trabalhador para o desconto da contribuição, o que impactou diretamente na arrecadação das entidades. Segundo Teixeira et al. (2017), essa alteração teve como efeito imediato a fragilização institucional dos sindicatos,

que perderam sua principal fonte de receita em um contexto de crescente complexidade nas negociações coletivas.

O cenário pós-reforma também trouxe à tona a discussão sobre a legitimidade e a efetividade das negociações sindicais. A prerrogativa de firmar acordos que se sobreponham à legislação pressupõe a existência de sindicatos fortes, representativos e com autonomia suficiente para defender os interesses da categoria frente aos empregadores. No entanto, essa não é a realidade predominante no Brasil, como apontam Delgado e Gabriela Delgado (2017). A pulverização sindical, a existência de entidades cartoriais e a baixa taxa de sindicalização dos trabalhadores — que, segundo dados do IBGE, vinha caindo continuamente desde a década de 1990 — colocam em xeque a viabilidade prática da lógica “negociado sobre o legislado”.

Nesse contexto, a força dos sindicatos tem sido colocada à prova. Longe de se caracterizar unicamente como um processo de enfraquecimento, o momento atual também tem impulsionado uma reconfiguração estratégica dessas entidades. Diante da perda da contribuição compulsória e da ampliação das exigências para atuação eficaz, muitos sindicatos passaram a buscar novas formas de captação de recursos, de aproximação com a base e de atuação política. O fortalecimento de serviços prestados diretamente ao trabalhador, o investimento em comunicação digital e a busca por alianças intersindicais são alguns dos caminhos trilhados para manter a relevância no cenário contemporâneo.

Além disso, observa-se uma crescente tentativa de retomar a centralidade dos sindicatos nas decisões trabalhistas por meio de estratégias judiciais e legislativas. O Supremo Tribunal Federal (STF) tem sido instado a decidir sobre a constitucionalidade de dispositivos da reforma, especialmente os relacionados ao artigo 611-A da CLT e à contribuição sindical facultativa. Paralelamente, projetos legislativos vêm sendo propostos no Congresso Nacional para restabelecer, ao menos parcialmente, a obrigatoriedade de contribuição ou criar modelos alternativos de financiamento que preservem a autonomia das entidades representativas.

Entretanto, é inegável que os desafios se impõem. A precarização das relações de trabalho, intensificada pelo avanço da informalidade e do trabalho por aplicativos, exige dos sindicatos uma nova abordagem de representação, capaz de ir além do modelo tradicional centrado no vínculo empregatício formal. Essa necessidade é apontada por Biavaschi (2017) e por Teixeira et al. (2017) como uma das principais urgências do sindicalismo brasileiro contemporâneo. É fundamental que os sindicatos ampliem sua base de representação e adaptem suas práticas a uma nova realidade em que a fragmentação do trabalho e a desregulamentação ganham espaço.

A atuação sindical no contexto atual, portanto, não pode ser compreendida apenas sob a ótica da resistência à reforma trabalhista, mas também como uma oportunidade para sua reinvenção. A experiência internacional aponta que sindicatos fortes são aqueles que se mantêm conectados às transformações do mundo do trabalho e que exercem uma atuação proativa na construção de políticas públicas, no fortalecimento das instituições democráticas e na defesa intransigente dos direitos sociais. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 continua a assegurar, em seu artigo 8º, a liberdade sindical e a legitimidade das entidades representativas, princípios que devem nortear os esforços de reorganização do movimento sindical no Brasil.

A consolidação da reforma trabalhista e seus efeitos no Direito Coletivo do Trabalho colocaram os sindicatos diante de um novo paradigma, no qual a capacidade de adaptação e de mobilização se tornam decisivas. A reconfiguração sindical exige, acima de tudo, uma atuação estratégica, voltada à ampliação da representatividade e ao engajamento dos trabalhadores nas lutas por melhores condições de trabalho e de vida. O momento atual é, ao mesmo tempo, desafiador e promissor: enquanto ameaça a sobrevivência de estruturas sindicais ultrapassadas, abre espaço para o surgimento de novas formas de organização e de resistência coletiva, reafirmando o papel essencial dos sindicatos na promoção da justiça social no mundo do trabalho.

2.5 Jurisprudência e Casos Relevantes Pós-Reforma

A partir da promulgação da Lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, o cenário jurídico brasileiro passou a enfrentar uma série de impasses a serem resolvidos, especialmente no que tange à interpretação e aplicação das novas normas no âmbito das relações laborais. Nesse contexto, os tribunais passaram a exercer um papel ainda mais ativo, atuando como agentes fundamentais na construção jurisprudencial pós-reforma, com o objetivo de assegurar a efetividade dos direitos fundamentais do trabalhador e o equilíbrio nas relações entre capital e trabalho.

Dentre os casos emblemáticos julgados pelos tribunais trabalhistas, destaca-se o julgamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST) que analisou a validade da jornada de trabalho no regime 12x36 firmada por acordo individual, sem a intermediação sindical. Tal regime foi expressamente autorizado pelo artigo 59-A da CLT, incluído pela Reforma. Entretanto, a constitucionalidade dessa mudança foi questionada, sobretudo por colocar em risco a saúde e a segurança do trabalhador. Em 2021, o Supremo Tribunal Federal (STF), no

juízo da ADI 5994, considerou constitucional o dispositivo, sob a justificativa de que a autonomia individual, resguardada pela reforma, permitiria tal flexibilização. Por conseguinte, a decisão representou uma postura combativa por parte do STF à crítica de que a flexibilização comprometeria direitos fundamentais, ratificando o princípio do negociado sobre o legislado.

Outro aspecto de grande relevância refere-se à contribuição sindical facultativa. Antes obrigatória, essa contribuição era um dos principais meios de financiamento das entidades sindicais. Dito isso, com a mudança promovida pela reforma, estabeleceu-se um novo alicerce jurídico: a exigência de autorização expressa e individual para o desconto da contribuição. O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, no Processo RO 0010633-78.2018.5.15.0022, decidiu que cláusulas de convenções coletivas que determinavam a cobrança automática da contribuição, mesmo com oposição do trabalhador, eram nulas. Assim sendo, essa jurisprudência impacta diretamente o contexto do enfraquecimento financeiro dos sindicatos, o que, para muitos autores, representa um entrave substancial à atuação coletiva e à representação eficaz da categoria.

Cumprido salientar que outra questão complexa enfrentada pelo Judiciário se refere à prevalência do negociado sobre o legislado, conforme previsto no artigo 611-A da CLT. A título de exemplo, no julgamento do Processo RR-10425-88.2017.5.03.0034, o TST invalidou cláusula coletiva que suprimia o pagamento do tempo in itinere, por considerar que a supressão representava prejuízo direto ao trabalhador, contrariando princípios constitucionais. Nesse sentido, o tribunal assumiu um posicionamento adverso ao texto reformista, salvaguardando garantias mínimas previstas na Constituição Federal.

Vale destacar que, apesar da tentativa de conferir maior liberdade negocial às partes, os tribunais têm adotado uma estratégia de compreensão geral que busca equilibrar os interesses econômicos com a preservação da dignidade do trabalhador. Isso evidencia que a jurisprudência tem atuado como um suporte normativo indispensável, proporcionando uma estrutura interpretativa capaz de resguardar os direitos sociais diante das ambiguidades geradas pela reforma.

Ademais, o Ministério Público do Trabalho (MPT) também exerce influência relevante nesse cenário, desenvolvendo uma atividade de fiscalização combativa, sobretudo no que tange à proteção da coletividade laboral. Como exemplo, o MPT ajuizou ações civis públicas contra empresas que passaram a aplicar jornadas exaustivas com base nas novas regras, como se verificou no setor hospitalar e industrial. De igual modo, essa atuação revela uma estratégia de enfrentamento institucional que visa prover segurança jurídica e evitar retrocessos sociais.

Diante do exposto, é possível afirmar que a jurisprudência tem assumido um papel central na consolidação dos limites da reforma trabalhista, funcionando como instrumento de contenção dos excessos normativos e das interpretações que atentem contra os direitos fundamentais do trabalho. Por conseguinte, a análise dos casos pós-reforma demonstra um esforço contínuo do Judiciário em construir uma leitura sistêmica da nova legislação, fortalecendo os alicerces constitucionais do Direito do Trabalho brasileiro, mesmo em meio a obstáculos de natureza relevante.

2.6 Análise Crítica e Discussão

A Reforma Trabalhista de 2017, instituída pela Lei nº 13.467, emergiu com a proposta de modernizar as relações de trabalho, reduzir a litigiosidade e fomentar a criação de empregos formais. Contudo, diante de uma análise crítica e abrangente, nota-se que muitos dos objetivos anunciados ainda constituem obstáculos a serem superados. Isso porque, embora tenha havido uma reestruturação significativa da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), os impactos práticos na vida do trabalhador e nas relações sindicais revelam questões complexas e entraves substanciais.

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XIII - duração do trabalho normalmente não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Cumprе salientar que um dos principais objetivos da reforma era impulsionar o mercado de trabalho formal por meio da flexibilização das normas e do fortalecimento da negociação direta entre empregadores e empregados. Entretanto, os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e do Dieese indicam que o número de empregos precários, tais como os de tempo parcial e intermitente, cresceu de maneira expressiva após a reforma, sem uma redução significativa na informalidade. Desse modo, é possível afirmar que a criação de

novos postos de trabalho com garantias sólidas ainda representa um desafio a ser abordado.

Outro fator a ser considerado é o enfraquecimento do movimento sindical. A extinção da obrigatoriedade da contribuição sindical, embora tenha sido justificada como medida de liberdade individual, impactou o contexto das entidades representativas de maneira direta, reduzindo consideravelmente sua capacidade de atuação. Muitas delas enfrentaram crises financeiras que comprometeram sua função de defesa coletiva. Nesse sentido, a doutrina tem sido postura combativa frente a esse cenário. Autores como Jorge Luiz Souto Maior e Ricardo Antunes afirmam que a reforma promoveu um desmonte da estrutura sindical, privando os trabalhadores de instrumentos essenciais de proteção.

Além do mais, o princípio do "negociado sobre o legislado" estabeleceu um novo alicerce nas relações laborais. Contudo, a ausência de equilíbrio entre as partes contratantes, em razão da assimetria de poder, aponta para uma problemática a ser tratada. É pertinente observar que, em diversos casos, acordos firmados sem a mediação de sindicatos resultaram em prejuízos diretos aos trabalhadores, como ilustra a eliminação de direitos como o pagamento do tempo *in itinere* ou a redução de intervalos intrajornada. Por conseguinte, muitos desses dispositivos passaram a ser contestados judicialmente, exigindo do Judiciário uma estratégia de compreensão geral que permita o controle da legalidade das negociações coletivas.

A doutrina, por sua vez, assume uma posição crítica e reflexiva diante desse cenário. Para Mauricio Godinho Delgado, a reforma produziu uma ruptura nos fundamentos garantistas do Direito do Trabalho, ao priorizar interesses econômicos sobre os direitos sociais. De igual modo, José Affonso Dallegrave Neto aponta que as alterações promovidas não asseguram um efetivo equilíbrio entre flexibilidade e proteção, sobretudo em um contexto marcado por alto índice de desemprego e desigualdade estrutural.

Vale destacar que, para muitos estudiosos, a Reforma Trabalhista não implementou políticas públicas suficientes para fortalecer a atuação sindical, tampouco disponibilizou mecanismos adequados de acompanhamento dos novos modelos contratuais. Dessa forma, a proteção do trabalho digno ainda se configura como um desafio de elevada magnitude, especialmente em setores econômicos mais vulneráveis.

A título de exemplo, o contrato intermitente, apresentado como inovação capaz de viabilizar a formalização de vínculos esporádicos, revelou-se, na prática, uma ferramenta que proporciona insegurança jurídica e fragiliza a estabilidade do trabalhador, cujos rendimentos tornam-se incertos. Em razão disso, é necessário que se repense o modelo implementado, com o objetivo de resguardar os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor

social do trabalho.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como finalidade examinar, sob uma perspectiva abrangente, os impactos da Reforma Trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 no ordenamento jurídico brasileiro, com ênfase nas transformações relativas aos direitos individuais e coletivos do trabalho, bem como na atuação dos sindicatos no cenário contemporâneo.

Cumprе ressaltar que a reforma trouxe inegáveis avanços sob o ponto de vista da flexibilização contratual e da autonomia privada coletiva. Todavia, também revelou problemas de grande importância, especialmente no que tange à fragilização dos sindicatos e à precarização das condições laborais, sobretudo nas formas contratuais atípicas, como o trabalho intermitente. A título de exemplo, verificou-se que a retirada da obrigatoriedade da contribuição sindical, embora justificada sob o argumento da liberdade associativa, impactou de maneira expressiva a capacidade de atuação das entidades sindicais, que exercem uma função essencial na defesa coletiva dos interesses dos trabalhadores.

Sob esse prisma, a análise crítica desenvolvida revelou que muitos dos objetivos declarados da reforma – como a geração de empregos, a redução da judicialização e o estímulo à negociação coletiva – não foram alcançados em sua plenitude. Pelo contrário, a problemática a ser tratada passa a ser a manutenção do equilíbrio entre a modernização das leis trabalhistas e a necessidade de resguardar direitos sociais fundamentais, constitucionalmente assegurados.

Em contrapartida, é necessário reconhecer que o debate jurídico e acadêmico acerca da reforma gerou uma vivência instrutiva valiosa, promovendo aperfeiçoamentos teóricos e institucionais no campo do Direito do Trabalho. Considerando que o mundo do trabalho está em constante transformação, torna-se imprescindível estabelecer um alicerce normativo capaz de acompanhar essas mudanças sem comprometer a dignidade do trabalhador.

Diante do exposto, conclui-se que a Reforma Trabalhista demanda reavaliações e ajustes que fortaleçam os mecanismos de proteção coletiva, potencializem o papel dos sindicatos, e assegurem condições dignas de trabalho.

REFERÊNCIAS

- BLAVASCHI, Magda Barros. A reforma trabalhista no Brasil de Rosa: Propostas que não criam empregos e reduzem direitos. *Revista Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 2, p. 195-203, abr./jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/110129>. Acesso em: 26 maio 2025.
- BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Casa Civil, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 27 maio 2025.
- BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. *Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 28 maio 2025.
- BRASIL. *Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017*. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 26 maio 2025.
- BRASIL. *Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017*. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm. Acesso em: 26 maio 2025.
- BRASIL. *Artigo 611-A da CLT*. 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. Acesso em: 26 maio 2025.
- CASSAR, Volia Bonfim. *Direito do Trabalho*. 4. ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2010.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/7647044/mod_resource/content/1/Curso%20de%20Direito%20do%20Trabalho%20-%20Maurício%20Godinho%20Delgado%2C%202019.pdf. Acesso em: 26 maio 2025.
- DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei 13.467/17*. São Paulo: LTr, 2017. Disponível em: <https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.
- FERNANDES, Marcella. *O impacto da reforma trabalhista na criação de empregos até agora*. 2018. Disponível em: https://www.huffpostbrasil.com/2018/02/08/o-impacto-da-reforma-trabalhista-na-criacao-de-empregos-ate-agora_a_23355807/. Acesso em: 27 maio 2025.

FRANHAN, Aidan Luiz. *A jornada 12x36 e os impactos na saúde do trabalhador*. Orientador: Lúcio Roberto Falce. 2021. Monografia (Graduação) – Universidade de Taubaté, São Paulo, 2021. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/6074/1/TG%20Aidan%20Luiz%20Franhan.pdf>. Acesso em: 29 maio 2025.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de direito do trabalho*. 17. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. *Desemprego volta a crescer no primeiro trimestre de 2018*. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/20995-desemprego-volta-a-crescer-no-primeiro-trimestre-de-2018>. Acesso em: 28 maio 2025.

JOINT ESTIMATES OF THE WORK-RELATED BURDEN OF DISEASE AND INJURY, 2000–2016: global monitoring report. World Health Organization; International Labour Organization, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_819788.pdf. Acesso em: 27 maio 2025.

MARTINEZ, Luciano. *Reforma trabalhista: entenda o que mudou: CLT comparada e comentada*. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. *Manual de direito do trabalho*. 13. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINS, Sergio Pinto. *Reforma trabalhista: comentários às alterações das Leis 13.467/2017 e da Medida Provisória n. 808/2017*. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 31. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MEDEIROS, Vinicius Pereira de. *Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador*. Orientador: Carlos Francisco do Nascimento. 2022. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) – Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Caicó, 2022. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/50764/1/Análise%20da%20jornada%2012x36%20horas%20a%20flexibilização%20e%20os%20impactos%20à%20saúde%20do%20trabalhador.pdf>. Acesso em: 27 maio 2025.

NASCIMENTO, Carlos Francisco do; MEDEIROS, Vinicius Pereira. *Análise da jornada 12x36 horas: a flexibilização e os impactos à saúde do trabalhador*. *Research, Society and Development*, v. 12, n. 1, 2022. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/39356/32319/424198>. Acesso em: 28 maio 2025.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. *Proteção jurídica à saúde do trabalhador*. 2. rev., ampl. e atual. ed. São Paulo: LTr, 1998.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira *et al.* *Contribuição crítica à reforma trabalhista*. Campinas, SP: UNICAMP/IE/CESIT, 2017. Disponível em:
<https://www.eco.unicamp.br/images/arquivos/reformatrabalista.pdf>. Acesso em: 26 maio 2025.

VECCHI, Ipojuca Demétrius. *Limitação da jornada de trabalho e saúde e segurança: impropriedades da “reforma trabalhista”*. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, São Paulo, v. 83, n. 4, p. 207-237, out./dez. 2017. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/128095/2017_vecchi_ipojuca_lim_itaao_jornada.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 29 maio 2025.