



PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE GOIÁS
ESCOLA DE DIREITO, NEGÓCIOS E COMUNICAÇÃO
NÚCLEO DE PRÁTICA JURÍDICA
COORDENAÇÃO ADJUNTA DE TRABALHO DE CURSO
TRABALHO DE CURSO II

OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RESPONSABILIDADE CIVIL
DO EMPREGADOR

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS EFEITOS NA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

ORIENTANDO (A) – MARCELA BORGES

ORIENTADORA - Ms. LARISSA JUNQUEIRA REIS BAREATO

GOIÂNIA-GO

2025

MARCELA BORGES

**OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RESPONSABILIDADE CIVIL
DO EMPREGADOR**

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS EFEITOS NA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Artigo Científico apresentado à disciplina Trabalho de
Curso II, da Escola de Direito, Negócios e
Comunicação da Pontifícia Universidade Católica de
Goiás (PUCGOIÁS). Prof. (a) Orientador (a) Larissa
Junqueira Bareato.

GOIÂNIA-GO

2025

MARCELA BORGES

**OS REFLEXOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RESPONSABILIDADE CIVIL
DO EMPREGADOR**

A FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS E SEUS EFEITOS NA
RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

Data da Defesa: _____ de _____ de _____

BANCA EXAMINADORA

Orientadora: Profa.Ms.: Larissa Junqueira Reis Bareato	Nota
--	------

Examinadora Convidada: Profa. Ms.: Graciele Pinheiro	Nota
--	------

RESUMO

O presente artigo tem por escopo discorrer sobre os principais reflexos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, na configuração da responsabilidade civil do empregador. A flexibilização das normas trabalhistas introduziu alterações significativas no regime jurídico das indenizações por danos morais, materiais e existenciais, impactando diretamente a efetividade da proteção ao trabalhador. A pesquisa, de natureza bibliográfica e qualitativa, fundamenta-se em doutrina e jurisprudência para examinar os modelos de responsabilidade civil vigentes antes da reforma e as transformações introduzidas pelo novo marco legislativo. Analisa-se, ainda, a postura do Poder Judiciário diante das inovações legais, com destaque para a redução dos parâmetros indenizatórios e a limitação da reparação integral. Os resultados demonstram que, embora a reforma tenha sido justificada pela necessidade de modernização e equilíbrio nas relações de trabalho, seus efeitos práticos evidenciam a fragilização da proteção jurídica do trabalhador e o deslocamento do risco econômico para a parte hipossuficiente. Conclui-se pela necessidade de revisão crítica e aprimoramento legislativo, a fim de restabelecer o equilíbrio entre eficiência econômica e justiça social.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Responsabilidade Civil. Dignidade da Pessoa Humana. Função Social da Empresa. Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This article aims to discuss the main effects of the Labor Reform, established by Law No. 13.467/2017, on the configuration of employer civil liability. The flexibilization of labor rules introduced significant changes to the legal framework governing compensation for moral, material, and existential damages, directly impacting the effectiveness of worker protection. This bibliographic and qualitative research is based on legal doctrine and case law to examine the civil liability models in force prior to the reform and the transformations introduced by the new legislative framework. It also analyzes the Judiciary's stance in the face of these legal innovations, highlighting the reduction of compensation parameters and the limitation of full reparation. The results show that, although the reform was justified by the need for modernization and balance in labor relations, its practical effects reveal a weakening of the worker's legal protection and a shift of economic risk onto the most vulnerable party. The study concludes by emphasizing the need for critical review and legislative improvement in order to reestablish the balance between economic efficiency and social justice.

Keywords: Labor Reform. Civil Liability. Human Dignity. Social Function of the Company. Labor Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR ANTES DA REFORMA TRABALHISTA	7
1.1 FUNDAMENTOS GERAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	8
1.1.1 Aplicação da responsabilidade subjetiva e objetiva no contexto trabalhista.....	10
1.2.1.1 Dignidade da pessoa humana, função social da empresa	12
2 AS MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS JURÍDICOS	15
2.1 CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL E ECONÔMICO DA REFORMA DE 2017	15
2.1.1 Justificativas oficiais e críticas da doutrina jurídica	16
2.1.1.1 Flexibilização, custo do trabalho e a promessa de modernização	19
2.1.1.1.1 Precarização das relações e retrocesso social	21
3 REFLEXOS PRÁTICOS DA REFORMA NA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR.....	24
3.1 PANORAMA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA APÓS A REFORMA.....	24
3.1.1 Mudanças na fixação de indenizações por dano moral, material e existencial.	30
3.2 Estudo de casos concretos e análise crítica das decisões judiciais	31
3.3 Propostas de enfrentamento e perspectivas de evolução legislativa	32
CONCLUSÃO.....	33
REFERÊNCIAS.....	36

INTRODUÇÃO

A promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, marcou um ponto de inflexão no Direito do Trabalho brasileiro, alterando profundamente dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em vigor desde 1943. Sob o discurso de modernização, desburocratização e estímulo à geração de empregos, a reforma implementou mudanças substanciais na forma como se compreendem os direitos e deveres de empregadores e empregados nas relações laborais (Delgado, 2018).

Historicamente, a responsabilidade civil do empregador no Brasil sempre esteve intrinsecamente ligada aos princípios do Direito do Trabalho, como a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa e a proteção do trabalhador — este reconhecido como parte hipossuficiente da relação contratual (Oliveira, 2006). Dentro dessa perspectiva, a responsabilização do empregador por danos morais, materiais e existenciais ocorria com base nas teorias subjetiva e objetiva, a depender do caso concreto e do risco da atividade exercida.

Entretanto, com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, surgiram novas diretrizes legais que impactaram diretamente essa sistemática. Entre elas, destaca-se a regulamentação do dano extrapatrimonial no artigo 223-A da CLT, que impôs novos critérios para fixação de indenizações, bem como a ampliação da possibilidade de prevalência do negociado sobre o legislado, ainda que em detrimento de garantias anteriormente resguardadas pela jurisprudência e pela doutrina majoritária.

Nesse contexto, surgem questionamentos sobre a efetividade da tutela jurídica do trabalhador frente às novas condições impostas pela legislação reformada. A modificação do paradigma normativo trouxe implicações diretas na responsabilização do empregador, principalmente quanto à limitação dos valores indenizatórios e ao endurecimento dos requisitos para sua caracterização.

Diante disso, este artigo busca responder à seguinte problemática: quais os principais reflexos da Reforma Trabalhista de 2017 na configuração da responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho? Parte-se da hipótese de que, apesar da proposta de modernização e incremento da segurança jurídica, as alterações promovidas pela reforma tendem a enfraquecer os mecanismos de proteção do trabalhador, reduzindo a efetividade da responsabilidade civil do empregador.

O objetivo geral consiste em analisar criticamente os impactos da Reforma Trabalhista na responsabilidade civil do empregador, examinando as alterações legislativas, os fundamentos jurídicos envolvidos e os desdobramentos práticos observados na jurisprudência recente. Para tanto, o trabalho se organiza em três capítulos: no primeiro, abordam-se os fundamentos da responsabilidade civil do empregador antes da reforma; no segundo, discute-se o contexto sociopolítico da reforma de 2017 e suas principais inovações; e, por fim, no terceiro capítulo, analisam-se os reflexos concretos das mudanças legais a partir da jurisprudência e de estudos de caso, culminando em propostas de enfrentamento e possíveis evoluções legislativas.

Assim, pretende-se contribuir para o debate jurídico contemporâneo, refletindo sobre os limites da flexibilização normativa e a necessidade de se preservar o núcleo essencial dos direitos fundamentais trabalhistas no ordenamento jurídico brasileiro.

1 A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR ANTES DA REFORMA TRABALHISTA

Antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, a responsabilidade civil do empregador nas relações de trabalho era regida, em grande parte, por normas do direito comum, aplicadas subsidiariamente ao Direito do Trabalho com base no art. 8º, parágrafo único, da CLT. Tal compreensão permitia a utilização de institutos clássicos do Código Civil, como os artigos 186 e 927 do Código Civil de 2002 (Brasil, 2002), na apuração de danos materiais e morais decorrentes da relação de emprego.

A doutrina reconhecia que a responsabilidade civil no campo laboral obedecia majoritariamente ao modelo subjetivo, exigindo a presença de três elementos essenciais: a conduta culposa ou dolosa, o dano e o nexo de causalidade (Diniz, 2013). Contudo, também se admitia a aplicação da responsabilidade objetiva em casos específicos, como nas atividades de risco ou quando caracterizado o risco-proveito, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil.

Delgado (2018) destaca que o empregador, como detentor do poder diretivo e organizacional, deve responder civilmente quando sua conduta ou omissão gera violação de direitos fundamentais do trabalhador, como a honra, a integridade psíquica e a dignidade da pessoa humana. Tal perspectiva se consolidou com a Emenda Constitucional nº 45/2004, que ampliou a competência da Justiça do Trabalho para julgar ações de indenização por danos morais e materiais oriundos da relação de trabalho, conforme o inciso VI do art. 114 da Constituição Federal.

Nesse cenário, a jurisprudência trabalhista vinha ampliando a proteção ao trabalhador lesado, inclusive admitindo a reparação por danos existenciais, ligados à violação de aspectos fundamentais da vida pessoal e familiar do empregado em razão de condutas abusivas do empregador, como jornadas extenuantes ou assédio moral.

Segundo Pamplona Filho e Nunes (2024), no período anterior à promulgação da Reforma Trabalhista, os pedidos de reparação por danos extrapatrimoniais nas relações de trabalho eram apreciados com base nas normas gerais do Direito Civil, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho não dispunha de um tratamento normativo próprio e sistemático para esse tipo de violação. A reparação desses danos considerava os direitos da personalidade do trabalhador, tais como a intimidade, imagem, honra e vida privada, protegidos pelo art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal de 1988.

Ainda segundo esses autores, embora a jurisprudência fosse predominante na fixação das indenizações, havia ausência de critérios objetivos e tarifação legal, o que gerava certa instabilidade para empregadores e trabalhadores. No entanto, essa flexibilidade era interpretada como necessária para garantir o livre convencimento motivado do juiz e a reparação proporcional ao dano sofrido.

Conforme análise de Araújo (2018), a responsabilização civil do empregador no contexto trabalhista passou a ser progressivamente reconhecida como um instrumento jurídico de proteção ao trabalhador, sobretudo após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a qual consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos pilares fundamentais do Estado brasileiro (art. 1º, III). Esse novo marco constitucional orientou a legislação e a jurisprudência a adotarem uma abordagem mais protetiva, reconhecendo o trabalhador como sujeito de direitos fundamentais e não apenas como elemento da engrenagem produtiva.

Nesse cenário, antes da Reforma Trabalhista, consolidou-se um entendimento doutrinário e jurisprudencial que conferia às indenizações por danos morais uma função não apenas reparatória, mas também pedagógica, voltada à dissuasão de condutas lesivas por parte do empregador. Tal perspectiva enfatizava a preservação da integridade física, psíquica e moral do trabalhador, sobretudo em atividades que envolviam riscos elevados ou condições degradantes de trabalho, alinhando-se, muitas vezes, à lógica da teoria do risco (Rocha; Góes, 2022).

1.1 FUNDAMENTOS GERAIS DA RESPONSABILIDADE CIVIL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A responsabilidade civil nas relações de trabalho representa um importante instrumento de proteção jurídica ao empregado, refletindo os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa. O ordenamento jurídico brasileiro estabelece, de forma clara, o dever de reparação nos casos em que há violação de obrigação legal, seja ela decorrente de ação ou omissão, praticada com dolo ou culpa, conforme previsto nos artigos 186 e 927 do Código Civil (Brasil, 2002).

No âmbito das relações trabalhistas, essa responsabilidade pode assumir natureza contratual ou extracontratual. A primeira surge do inadimplemento das obrigações estabelecidas no contrato de trabalho, enquanto a segunda decorre da afronta a direitos

fundamentais do trabalhador, como sua integridade física, emocional, honra e dignidade, como observa Venosa (2025).

Gagliano e Pamplona Filho (2020) destacam que, em regra, o regime aplicável é o da responsabilidade subjetiva, exigindo demonstração da culpa do empregador. Contudo, há exceções relevantes, como nas hipóteses em que o exercício da atividade profissional envolve risco acentuado. Nessas situações, admite-se a responsabilização objetiva, nos termos do parágrafo único do art. 927 do Código Civil. Jorge Luiz Souto Maior, por sua vez, argumenta que a lógica protetiva do Direito do Trabalho, orientada por princípios do Direito Público, justifica a adoção prioritária da responsabilidade objetiva, especialmente diante da vulnerabilidade estrutural do trabalhador.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, essa compreensão ganhou ainda mais respaldo, uma vez que o art. 7º, inciso XXVIII, assegura ao empregado o direito à indenização por danos decorrentes de acidente de trabalho, independentemente do recebimento de benefício previdenciário. Ademais, os artigos 2º e 157 da Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem expressamente o dever do empregador de proporcionar um ambiente de trabalho seguro, saudável e adequado à preservação da integridade física e mental do trabalhador. (Brasil, 1943).

A concepção de meio ambiente de trabalho evoluiu para uma abordagem mais ampla, que ultrapassa os aspectos físicos e passa a incluir também dimensões emocionais, sociais e relacionais da vivência laboral. Com isso, consolidou-se a ideia de que o empregador deve zelar não apenas pela integridade física do empregado, mas também por seu equilíbrio psíquico e pelo respeito às suas relações interpessoais e familiares. Tal entendimento sustenta o reconhecimento da responsabilidade civil em situações de dano existencial, caracterizado, conforme análise de Figueiredo, Silva e Alves (2024), pela quebra do projeto de vida do trabalhador ou pela restrição de sua esfera de convivência social, decorrente de práticas como jornadas excessivas, assédio moral ou pressões contínuas no ambiente de trabalho.

A jurisprudência trabalhista, a partir de casos de assédio moral e violações reiteradas à dignidade do trabalhador, também consolidou a aplicação da responsabilidade civil como mecanismo de tutela eficaz. Simões e Rodrigues (2020) observam que condutas reiteradas de assédio moral no ambiente profissional ultrapassam a esfera disciplinar e caracterizam violações à esfera subjetiva do trabalhador, configurando danos extrapatrimoniais. Diante disso, impõem ao empregador a obrigação de indenizar, nos termos dos elementos clássicos

da responsabilidade civil, especialmente quando demonstrada a omissão ou convivência com tais práticas.

No mesmo sentido, enfatiza a análise dos danos morais decorrentes da relação de trabalho:

A análise dos danos morais decorrentes da relação de trabalho deve considerar, de forma integrada, os princípios que regem o Direito do Trabalho, notadamente a dignidade da pessoa humana e a função social da empresa. Esses princípios funcionam como norteadores da atuação empresarial, impondo limites éticos à gestão e à organização do ambiente laboral. (Santos, 2017).

Para o autor, tais princípios funcionam como norteadores da atuação empresarial, impondo limites éticos à gestão e à organização do ambiente laboral.

Nesse aspecto, a empresa deixa de ser apenas um ente produtivo, tornando-se responsável também pelos impactos de sua organização e cultura interna sobre a saúde física e emocional de seus trabalhadores.

Portanto, os fundamentos apresentados no campo laboral estão intimamente ligados aos princípios constitucionais, ao dever de zelar por um meio ambiente de trabalho adequado e ao compromisso com a integridade do trabalhador em sua totalidade, física, psíquica e social.

1.1.1 APLICAÇÃO DA RESPONSABILIDADE SUBJETIVA E OBJETIVA NO CONTEXTO TRABALHISTA

No campo das relações de trabalho, a aplicação dos regimes de responsabilidade civil — subjetiva e objetiva — obedece a critérios específicos, vinculados tanto à natureza da atividade econômica quanto à conduta do empregador frente à proteção dos direitos fundamentais do empregado.

No campo das relações laborais, a responsabilização civil segue predominantemente o modelo subjetivo, que requer a demonstração de culpa ou dolo por parte do empregador, além da ocorrência de dano e do respectivo nexo causal. Essa estrutura é herdada da tradição civilista e aplicada de forma complementar ao Direito do Trabalho, sobretudo nos casos em

que não há norma específica dispondo sobre a responsabilidade objetiva (Cavaliere Filho, 2020).

Entretanto, a doutrina e a jurisprudência vêm ampliando a aplicação do regime objetivo, especialmente nas situações em que a atividade econômica desenvolvida envolve riscos intrínsecos à função exercida pelo trabalhador. Essa interpretação encontra respaldo no parágrafo único do artigo 927 do Código Civil, que autoriza a responsabilização sem exigência de culpa quando o exercício da atividade representa risco acentuado. Conforme destaca Delgado (2018), a Justiça do Trabalho passou a adotar tal entendimento com maior frequência após a Constituição de 1988, reconhecendo a necessidade de proteção reforçada ao empregado exposto a condições laborais perigosas, insalubres ou emocionalmente desgastantes.

Por outro aspecto:

A responsabilidade objetiva se justifica diante da impossibilidade prática de o trabalhador controlar ou prevenir os riscos derivados da organização produtiva, sendo razoável que o empregador, como detentor do poder econômico e diretivo, assuma as consequências pelos danos que sua atividade impõe. (Silva e Alves, 2024).

Essa concepção tem fundamento também no princípio da precaução, comum ao Direito Ambiental e ao Direito do Consumidor, ambos reconhecendo o risco como elemento suficiente à responsabilização.

Situações envolvendo acidentes de trabalho vêm sendo, com recorrência, analisadas sob a ótica da responsabilidade objetiva, sobretudo quando relacionadas a funções que, por suas características, expõem o empregado a riscos elevados à sua integridade física ou psíquica. Esse entendimento encontra amparo na jurisprudência, em especial na Súmula 541 do Superior Tribunal de Justiça, e tem sido corroborado por boa parte da doutrina trabalhista, que reconhece a aplicabilidade da teoria do risco nesses contextos (Oliveira, 2017).

Ronaldo Lima dos Santos (2017) observa que mesmo nas situações em que o dano é de natureza moral ou existencial, o Judiciário tende a flexibilizar a exigência de comprovação da culpa patronal, sobretudo quando demonstrado que o ambiente laboral era nocivo, opressor ou omisso quanto à prevenção de riscos. Nessas circunstâncias, a prova da conduta ilícita

pode ser substituída por evidências do descumprimento das normas de saúde, segurança e medicina do trabalho, previstas no art. 157 da CLT.

É nesse ponto que o Direito do Trabalho assume um viés protetivo e funcional, aplicando o modelo de responsabilidade mais adequado à efetiva tutela do trabalhador. Souto Maior (1999) sustenta uma posição mais avançada ao propor que a responsabilidade objetiva deveria ser adotada como regra no campo das relações trabalhistas. Para o autor, tal entendimento se justifica pela condição de hipossuficiência estrutural do trabalhador diante do empregador e pelos riscos inerentes à dinâmica das atividades econômicas, os quais muitas vezes fogem ao controle do empregado, exigindo uma tutela mais eficaz.

Em síntese, a aplicação deve considerar a realidade fática da atividade desenvolvida, o grau de risco assumido pelo empregado e o papel do empregador na prevenção dos danos. A escolha do regime aplicável, portanto, não pode ser meramente formal, mas sim orientada por uma análise substancial da relação laboral, com base nos princípios da dignidade da pessoa humana e da função social do trabalho.

1.2.1.1 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

O princípio da dignidade da pessoa humana, consagrado no art. 1º, inciso III, da Constituição Federal de 1988, representa o núcleo axiológico do ordenamento jurídico brasileiro e constitui fundamento da República, irradiando seus efeitos sobre todos os ramos do Direito, inclusive sobre o Direito do Trabalho. Nesse contexto, é importante compreender que a dignidade da pessoa humana não se limita a um princípio abstrato, mas se traduz em um parâmetro normativo concreto que orienta a proteção do trabalhador. Tal princípio impõe o dever de assegurar condições adequadas de vida, que envolvam não apenas a integridade física e mental, mas também o respeito às relações sociais, familiares e à possibilidade de desenvolvimento pessoal e profissional (Sarlet, 2021; Miraglia, 2010).

A função social da empresa, por sua vez, deve ser compreendida em harmonia com esse princípio. A atividade econômica não pode se desenvolver em detrimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores, pois a empresa, enquanto ente produtivo inserido no tecido social, possui responsabilidade não apenas econômica, mas também social. Gonçalves e Lopes (2013) ressaltam que o trabalho ocupa posição central no texto constitucional, sendo

reconhecido como um dos fundamentos da cidadania. Por essa razão, deve ser resguardado de práticas que levem à sua desvalorização, exploração ou precarização, uma vez que tais distorções comprometem seu papel essencial na promoção da dignidade humana.

Nesse sentido, o Direito do Trabalho exerce papel essencial na promoção da justiça social, atuando como instrumento de equilíbrio entre os interesses econômicos do capital e os direitos fundamentais da força de trabalho. Para que o trabalho seja efetivamente reconhecido como um direito fundamental, é indispensável que se sustentem algumas condições básicas, identificadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e amplamente aceitas pela doutrina contemporânea. Entre elas destacam-se a garantia de uma remuneração adequada, a proteção à saúde e segurança no ambiente laboral, a promoção da liberdade no exercício da atividade e o respeito à equidade nas relações de trabalho (Miraglia, 2010; 2011).

A proteção ao trabalhador, especialmente em situações de maior vulnerabilidade — como no caso de mulheres gestantes e lactantes — reforça esse compromisso constitucional. Souza (2024) destaca que o julgamento da ADI 5938 pelo Supremo Tribunal Federal reafirmou a inconstitucionalidade da autorização para o trabalho insalubre por gestantes e lactantes, justamente por violar frontalmente o princípio da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento da maternidade como valor social e biológico relevante, aliado à proteção da mulher e da criança, impõe ao empregador e ao Estado o dever de garantir condições laborais compatíveis com a saúde e o bem-estar dessas trabalhadoras.

Além disso, como afirma Segundo Verônica Duarte (2021), o princípio da dignidade da pessoa humana está intimamente ligado à necessidade de estabilidade e segurança nas relações laborais. Dessa forma, medidas que impliquem a redução de direitos dos trabalhadores, ainda que justificadas por argumentos como a flexibilização contratual ou a ocorrência do chamado “fato do príncipe”, revelam-se incompatíveis com os fundamentos constitucionais que regem o Direito do Trabalho. A proteção conferida ao trabalho digno deve prevalecer mesmo diante de contextos de crise econômica, pois a Constituição impõe limites à atuação do Estado e das empresas, assegurando a centralidade da pessoa humana no sistema jurídico.

Dessa forma, pode-se afirmar que a dignidade da pessoa humana, a função social da empresa e a proteção ao trabalhador formam um tripé normativo indissociável. Esses princípios não apenas orientam a aplicação da responsabilidade civil nas relações laborais,

mas também legitimam a atuação do Judiciário na preservação dos direitos sociais mesmo frente à tentativa de sua mitigação legislativa.

2 AS MODIFICAÇÕES DA REFORMA TRABALHISTA E SEUS IMPACTOS JURÍDICOS

2.1 CONTEXTO POLÍTICO, SOCIAL E ECONÔMICO DA REFORMA DE 2017

A Lei nº 13.467 promoveu a mais profunda alteração da CLT desde sua promulgação em 1943. Com a justificativa de modernizar a legislação laboral e conferir maior segurança jurídica às relações de trabalho, a reforma modificou mais de uma centena de dispositivos legais, abrangendo temas como jornada, remuneração, contratação, rescisão, direito coletivo e o acesso à Justiça do Trabalho.

O discurso governamental à época da aprovação da reforma centrava-se na necessidade de flexibilizar os vínculos empregatícios como estratégia para estimular o mercado formal de trabalho, reduzir o desemprego e impulsionar a economia nacional, ainda fragilizada pela recessão econômica iniciada em 2014. No entanto, tais argumentos foram recebidos com críticas por parte de diversos segmentos da sociedade civil e da academia, que apontaram para o risco de precarização das condições de trabalho e esvaziamento do núcleo duro de proteção trabalhista previsto constitucionalmente.

A Lei nº 13.467/2017 introduziu profundas alterações estruturais, das quais se destacam: (i) a ampliação do poder das convenções e acordos coletivos, que passaram a prevalecer sobre a legislação em 15 hipóteses expressamente previstas no art. 611-A da CLT, mesmo que resultem em condições menos benéficas ao trabalhador; (ii) a criação do contrato de trabalho intermitente (arts. 443 e 452-A), que admite a prestação de serviços não contínuos com alternância de períodos de atividade e inatividade; (iii) a regulamentação do teletrabalho (arts. 75-A a 75-E); (iv) a flexibilização da jornada 12x36 mediante acordo individual escrito (art. 59-A); e (v) a limitação do acesso à Justiça gratuita e à Justiça do Trabalho, inclusive com previsão de responsabilidade por honorários periciais e sucumbenciais (arts. 790-B e 791-A) (Brasil, 2017).

Cumprе ressaltar que, ao propor a prevalência do negociado sobre o legislado, a Reforma Trabalhista altera substancialmente o equilíbrio entre as partes na relação empregatícia. A tese de que o trabalhador e o empregador negociam em condições equânimes revela-se falaciosa, especialmente diante da hipossuficiência reconhecida ao empregado e dos princípios protetivos que regem o Direito do Trabalho, como a norma mais favorável, a primazia da realidade e a indisponibilidade de direitos fundamentais.

A análise de Costa *et al.* (2021) indica que, apesar do discurso modernizador, a Reforma não promoveu o incremento significativo da formalização laboral. Ao contrário, os índices de informalidade aumentaram entre 2017 e 2020, acompanhados de uma elevação das taxas de pobreza e extrema pobreza. Essa constatação revela o descompasso entre os objetivos anunciados e os efeitos concretos da nova legislação, que não logrou êxito em reduzir o desemprego ou fomentar contratações regulares com garantias trabalhistas.

De modo semelhante, Jesus *et al.* (2024) sublinham que a reforma criou um ambiente jurídico propício à fragilização das relações laborais, incentivando a desregulamentação contratual e reduzindo a efetividade dos direitos sociais consagrados no art. 7º da Constituição Federal. Os autores defendem que a lógica economicista que permeou a construção da reforma priorizou os interesses empresariais e ignorou os fundamentos humanistas e protetivos que constituem a base do Direito do Trabalho no Estado Democrático de Direito.

Ainda nesse sentido:

argumentam que a flexibilização da legislação não se traduziu em desenvolvimento socioeconômico sustentável, uma vez que os indicadores econômicos e sociais não acompanharam as expectativas criadas. Os dados colhidos nos anos subsequentes à implementação da reforma evidenciam o aumento da rotatividade, da terceirização e da informalidade, demonstrando que a redução do custo do trabalho não gerou estabilidade no emprego nem melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. (Furtado, Seixas e Fernandes, 2023)

Por fim, deve-se destacar a crítica de Santos e Coelho (2023), segundo os quais a reforma, ao suprimir garantias mínimas e permitir formas de contratação mais precárias, pode favorecer situações de exploração que se aproximam das condições análogas à escravidão, em flagrante violação aos direitos humanos e aos compromissos internacionais assumidos pelo Brasil. Essa advertência ganha ainda mais relevância diante do esvaziamento da fiscalização do trabalho e da retração do papel institucional do Estado na proteção da classe trabalhadora.

Diante desse panorama, constata-se que os fundamentos da Lei nº 13.467/2017, embora revestidos de um discurso técnico de modernização, ocultam um processo de desconstitucionalização dos direitos trabalhistas. A desconstrução normativa promovida pela reforma exige, portanto, uma leitura crítica e comprometida com a função social do trabalho, com os princípios da dignidade da pessoa humana e da justiça social, pilares inafastáveis do Direito do Trabalho em sua matriz constitucional.

2.1.1 JUSTIFICATIVAS OFICIAIS E CRÍTICAS DA DOUTRINA JURÍDICA

Antes da promulgação da Lei nº 13.467/2017, o ordenamento jurídico brasileiro já previa uma vasta gama de direitos consolidados que protegiam o trabalhador, especialmente no tocante à jornada de trabalho. Estes direitos, ancorados na CLT e na Constituição Federal de 1988, estavam fortemente orientados pelos princípios da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da função social da empresa.

A jornada de trabalho padrão, até então que se considerava, era de oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, conforme estabelecido no artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal. A norma também previa a possibilidade de compensação de jornada e redução de carga horária mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que já permitia certa flexibilidade negocial, respeitando os limites mínimos de proteção ao trabalhador.

A CLT, em sua redação anterior à reforma, continha dispositivos importantes que garantiam o pagamento de horas extras com acréscimo mínimo de 50%, a existência de intervalos intrajornada para repouso e alimentação de no mínimo uma hora, além do reconhecimento das horas in itinere – ou seja, o tempo gasto pelo trabalhador no deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, quando este transporte era fornecido pela empresa e a localidade de difícil acesso.

Segundo Chahad (2017), essas previsões conferiam ao trabalhador um mínimo de proteção diante das desigualdades inerentes à relação de emprego, principalmente porque colocavam limites objetivos ao poder diretivo do empregador e reconheciam o tempo de vida como algo distinto do tempo produtivo.

No entanto, com o advento da Reforma Trabalhista, diversos desses direitos foram suprimidos, relativizados ou transformados em objeto de negociação individual, o que representa um retrocesso na lógica protetiva do direito do trabalho. Conforme observam Fernandes, Silva e Guilherme (2019), a nova legislação, ao ampliar a autonomia da vontade individual, ignora as profundas desigualdades nas relações de trabalho, tornando o trabalhador vulnerável a pressões para assinar acordos desfavoráveis por medo de perder o emprego.

A jornada de trabalho 12x36, por exemplo, anteriormente só era válida por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, conforme entendimento jurisprudencial e normativo. Após a reforma, passou a ser permitida também por acordo individual escrito,

conforme o novo artigo 59-A da CLT. De acordo com Avelino et al. (2019), essa mudança trouxe sérios riscos à saúde dos trabalhadores, uma vez que a jornada prolongada tende a provocar fadiga física e mental, aumentando a probabilidade de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais.

Belisa Costa *et al.* (2018) alertam que o aumento da jornada e a redução dos intervalos impactam negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, gerando estresse, distúrbios psicológicos e maior incidência de doenças crônicas. O estudo também menciona que a eliminação das horas in itinere da contagem da jornada retirou dos trabalhadores o direito ao reconhecimento de tempo efetivamente à disposição do empregador, especialmente em locais de difícil acesso.

Outro ponto que merece destaque é a relativização de direitos fundamentais por meio da ampliação do espaço da negociação individual. Conforme apontam Filgueiras, Lima e Souza (2019), esse novo paradigma normativo insere o trabalhador em um modelo de mercadorização da força de trabalho, em que prevalece a lógica econômica da flexibilização dos direitos sobre a função social do trabalho. Para os autores, essa reforma não pode ser compreendida apenas como ajuste legal, mas como um processo de reestruturação do poder nas relações laborais, onde os riscos e as perdas são transferidos quase que integralmente para o empregado.

No plano jurídico e social, essas alterações geraram precarização das relações de trabalho e fragilização da proteção social, como reforçado também por Valadares, Galiza e Oliveira (2017). No campo da saúde ocupacional, os impactos são ainda mais evidentes: o prolongamento da jornada, a redução do tempo de descanso e o aumento da pressão por produtividade têm provocado um crescimento no número de acidentes, doenças ocupacionais e transtornos mentais relacionados ao trabalho.

Em resumo, os direitos trabalhistas e a regulamentação da jornada de trabalho antes da Reforma de 2017 representavam conquistas históricas oriundas de décadas de lutas sindicais e políticas públicas voltadas à proteção do trabalho. A sua desconstrução, promovida por uma lógica economicista e liberalizante, tem trazido consequências profundas para a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores brasileiros.

2.1.1.1 FLEXIBILIZAÇÃO, CUSTO DO TRABALHO E A PROMESSA DE MODERNIZAÇÃO

A Reforma Trabalhista, ao propor a flexibilização dos vínculos empregatícios, instituiu um novo paradigma nas relações de trabalho no Brasil. Sob a justificativa de dinamizar a economia e ampliar o acesso ao emprego formal, as alterações promovidas têm provocado um conjunto de transformações que, como alertam diversos estudiosos, intensificaram a precarização laboral, fragilizando as bases históricas de proteção jurídica ao trabalhador.

De acordo, destaca-se também:

um dos aspectos mais preocupantes da flexibilização foi o impacto sobre a saúde e a segurança do trabalhador. A rotatividade elevada e a fragmentação dos vínculos dificultam o reconhecimento de doenças ocupacionais e agravos relacionados ao ambiente laboral, uma vez que os vínculos curtos e descontínuos dificultam a relação direta entre causa e efeito. Além disso, o medo de demissão e a insegurança contratual levam muitos trabalhadores a permanecerem em atividade mesmo adoecidos, o que favorece a cronificação dos quadros clínicos e o afastamento prolongado por incapacidade. (Esteves e Almeida, 2023).

Esse processo de fragilização da proteção social não se dá de forma isolada. Oliveira e Morais (2021) destacam que a flexibilização foi acompanhada pelo aumento da informalidade e da subcontratação, especialmente em setores onde o trabalho já era historicamente precarizado. A lógica que orienta as reformas trabalhistas contemporâneas não está voltada para garantir melhores condições de vida e trabalho, mas para atender aos imperativos da competitividade econômica global, priorizando a redução de custos em detrimento da dignidade laboral.

Conforme o estudo:

reforça essa leitura ao afirmar que a flexibilização contratual, ao instituir novas formas de subordinação como a “pejotização”, o trabalho intermitente e o trabalho por aplicativos, desestrutura a própria noção de relação de emprego. Esses vínculos não apenas reduzem os direitos do trabalhador, mas tornam incerta sua inclusão em sistemas de seguridade social, como a previdência, gerando uma “zona cinzenta” jurídica em que o trabalhador fica à margem da legislação protetiva. (Peixoto, 2024).

A correlação entre flexibilização e precarização é ainda mais evidente quando se observa os dados apresentados por Amorim (apud Peixoto, 2024), que demonstram maior rotatividade e menores salários em vínculos terceirizados. A precarização não é apenas jurídica ou contratual, mas também econômica: os trabalhadores terceirizados tendem a receber menos, trabalhar mais horas e ter menos estabilidade do que aqueles contratados diretamente.

Martins (2021) aprofunda essa análise ao discutir o papel do Estado na promoção do modelo de “Estado-empresa”, que abdica de sua função social e regulatória para atuar como agente facilitador dos interesses do mercado. O Estado passa, assim, a funcionar como mediador da lógica da acumulação capitalista, desobrigando o capital do cumprimento de normas mínimas de proteção e transferindo para o trabalhador o ônus da instabilidade, da polivalência e da sobrecarga.

A precarização, contudo, não afeta todos os segmentos da classe trabalhadora da mesma forma. Cezário e Araújo (2021), ao analisarem o caso dos motoristas de aplicativo, cunham o conceito de “subordinação estrutural” para descrever a condição de trabalhadores que, embora formalmente autônomos, estão de fato sujeitos a um controle rigoroso por meio das plataformas digitais, sem acesso a direitos básicos como férias, décimo terceiro e previdência. A Reforma Trabalhista, ao não regulamentar essas novas formas de subordinação, aprofunda a desigualdade e cria um vácuo normativo que favorece a exploração.

A análise de Esteves e Almeida (2023) reforça que, além da precarização jurídica, há um grave impacto sobre a saúde mental e física dos trabalhadores, com aumento de doenças psicossociais, como ansiedade e depressão, associadas à insegurança no emprego, jornadas extensas e intensificação do ritmo de trabalho. Essa constatação ganha força quando associada à ausência de medidas de proteção específicas para categorias vulneráveis, como mulheres, jovens, idosos e trabalhadores de baixa escolaridade, conforme já indicado por outros autores.

Do ponto de vista coletivo, o enfraquecimento das instituições de representação dos trabalhadores também contribuiu para a precarização. Farias e Schmitz (2024) apontam que a reforma, ao extinguir a obrigatoriedade da contribuição sindical e ampliar o espaço para negociações individuais, reduziu drasticamente a capacidade de mobilização dos sindicatos, esvaziando sua função histórica de mediação e proteção. Soma-se a isso a dificuldade dos

sindicatos em se reorganizarem frente à fragmentação das categorias profissionais e à multiplicidade de vínculos atípicos.

Em suma, a flexibilização trabalhista promovida representa um marco de desestruturação dos direitos laborais no Brasil. Longe de gerar os efeitos esperados de aumento do emprego e melhoria nas condições de trabalho, a reforma consolidou uma lógica de intensificação da precariedade, redução da proteção social e invisibilização de grupos vulneráveis. Como alertam diversos estudiosos, trata-se de uma estratégia de ajuste estrutural que transfere os riscos econômicos e sociais da empresa para o trabalhador, corroendo os pilares constitucionais da dignidade humana e da valorização do trabalho.

2.1.1.1.1 PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES E RETROCESSO SOCIAL

A promulgação da reforma representou uma ruptura paradigmática na trajetória do Direito do Trabalho brasileiro, cuja vocação histórica sempre foi a de proteger a parte hipossuficiente da relação laboral e de assegurar os direitos sociais previstos constitucionalmente nos artigos 6º e 7º da Constituição Federal de 1988. Ao flexibilizar dispositivos centrais da CLT, a Reforma Trabalhista suscitou uma série de transformações que afetam direta e profundamente os direitos sociais dos trabalhadores, especialmente em relação à sua efetividade, universalidade e integralidade.

Deste modo, observa-se que:

as alterações promovidas pela reforma ameaçam os direitos sociais ao submeterem garantias anteriormente tidas como indisponíveis à lógica do mercado e da negociação individual. Para esses autores, a Reforma contrariou frontalmente o princípio do não retrocesso social, ao permitir a mitigação de conquistas laborais em nome da suposta modernização das relações de trabalho. (Costa, Almeida e Lupatini, 2020).

A crítica encontra eco em Delgado (2017), para quem a nova legislação instaurou uma "reversão civilizatória", esvaziando o caráter protetivo do Direito do Trabalho por meio da desregulamentação de normas imperativas, da ampliação do poder unilateral do empregador e da imposição de severas restrições ao acesso à justiça laboral. O autor denuncia que a Lei nº 13.467/2017 viola os fundamentos do Estado Democrático de Direito ao subtrair do

trabalhador a possibilidade de resistir às pressões patronais, especialmente em contextos de desemprego e informalidade crescentes.

Tais impactos são verificados empiricamente. Dados de estudos analisados indicam que, após a reforma, houve aumento da informalidade, da rotatividade, da terceirização e da precarização das condições de trabalho, além de uma elevação na proporção de trabalhadores por conta própria e subempregados. A promessa de incremento da formalização e da empregabilidade não se concretizou, desmentindo o discurso oficial de que a flexibilização normativa estimularia a economia e ampliaria os postos de trabalho.

O impacto nos direitos sociais se faz sentir também na saúde do trabalhador:

obersa que a intensificação do trabalho e o aumento das demandas organizacionais têm contribuído para o agravamento de quadros de sofrimento psíquico e desgaste físico entre trabalhadores. A intensificação da jornada, a insegurança contratual e a eliminação de direitos como o intervalo intrajornada adequado ou a remuneração por tempo de deslocamento têm gerado aumento de quadros de adoecimento laboral, transtornos mentais e desgaste físico. A lógica de hiperdisponibilidade e adaptabilidade imposta ao trabalhador, sob a justificativa de produtividade, esvazia o conteúdo material do direito ao trabalho digno. (Blanco-Donoso et al, 2023).

Além disso, a supressão de garantias processuais, como a limitação do acesso à Justiça gratuita, contribui para o enfraquecimento da proteção social. A exigência de pagamento de custas e honorários sucumbenciais em ações trabalhistas desestimula a judicialização de direitos lesados, ampliando a impunidade patronal e reforçando a desigualdade estrutural entre as partes.

A esse respeito, Ribeiro, Gomes e Nunes (2025) alertam para a necessidade de conciliar a gestão moderna de pessoas com a preservação das condições mínimas de proteção ao trabalhador. Para os autores, a flexibilização não pode ser vista como uma autorização para o desmonte dos direitos sociais, sob pena de comprometer não apenas o bem-estar do trabalhador, mas também a própria sustentabilidade das organizações.

Outro ponto crítico refere-se à desigualdade de gênero. Rocha et al. (2024) destacam que a flexibilização dos vínculos e a expansão de contratos atípicos afetam de forma mais acentuada as mulheres, que enfrentam dificuldades adicionais para conciliar trabalho e responsabilidades familiares. A redução da estabilidade e da previsibilidade nos rendimentos

compromete o acesso a direitos como licença-maternidade e aposentadoria, acentuando a seletividade do sistema de proteção social (Calvacante; Montezuma, 2020).

O desmonte das estruturas coletivas de representação também compromete os direitos sociais. Ao enfraquecer os sindicatos e privilegiar a negociação individual, a reforma desarticulou um dos principais pilares do sistema trabalhista brasileiro, agravando a precarização e comprometendo a construção de um projeto coletivo de valorização do trabalho humano.

Diante desse cenário, a Reforma Trabalhista revela-se não como um instrumento de modernização, mas como um vetor de retrocesso social, cuja legitimidade deve ser amplamente questionada à luz dos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização do trabalho e da justiça social. A prevalência de uma racionalidade econômica sobre os compromissos sociais do Estado compromete a coesão democrática e impõe ao jurista o dever ético de resistir à erosão dos direitos conquistados.

3 REFLEXOS PRÁTICOS DA REFORMA TRABALHISTA NA RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR

3.1 PANORAMA DA JURISPRUDÊNCIA TRABALHISTA APÓS A REFORMA

Diante da complexidade e da extensão das alterações promovidas, diversos Tribunais Regionais do Trabalho passaram a consolidar entendimentos sobre a aplicação temporal da norma e sua incidência sobre contratos vigentes ou já encerrados. Um exemplo relevante encontra-se na seguinte decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região:

REFORMA TRABALHISTA. APLICAÇÃO. As normas processuais previstas na CLT que foram alteradas pela Lei nº 13.467/17 têm eficácia imediata a partir de 11.11.2017, sem atingir situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da legislação anterior (art. 1º da Instrução Normativa nº 41 do E. TST) . Já com relação às normas de direito material aplicáveis aos contratos de trabalho encerrados depois da vigência da Lei 13.467/17, temos que até 10.11.2017 incide o texto consolidado sem as inovações trazidas pela reforma trabalhista, em respeito aos princípios, dentre outros, da vedação da decisão surpresa e da segurança jurídica e, após, o texto consolidado com as inovações legislativas, conforme art. 6º da Lei de Introdução ao Direito Brasileiro - LINDB, respeitado o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

(TRT-2 10013349720205020316 SP, Relator.: Jomar Luz De Vassimon Freitas, 5ª Turma - Cadeira 5, Data de Publicação: 27/02/2022)

A referida decisão demonstra o cuidado hermenêutico necessário à aplicação das normas reformadas. Ao distinguir os efeitos das alterações processuais (de aplicação imediata) das normas de direito material (com efeitos prospectivos), o julgado assegura o respeito ao princípio da segurança jurídica e à vedação de surpresa, evitando a aplicação retroativa de dispositivos que poderiam suprimir direitos adquiridos ou comprometer situações jurídicas consolidadas sob a legislação anterior.

Esse entendimento está alinhado ao disposto no art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB), que assegura a proteção ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada, e também se harmoniza com os valores constitucionais de previsibilidade e estabilidade nas relações jurídicas. No campo trabalhista, tais garantias são

especialmente relevantes, considerando-se a natureza alimentar dos créditos reconhecidos judicialmente e a hipossuficiência do trabalhador na relação contratual.

Além disso, a Instrução Normativa nº 41 do Tribunal Superior do Trabalho reforça a necessidade de observância dos marcos temporais de vigência da reforma, estabelecendo critérios objetivos para a interpretação das normas alteradas, o que contribui para uniformizar as decisões e reduzir a insegurança jurídica no meio social e produtivo.

Outro ponto sensível analisado pelos tribunais diz respeito à modificação do art. 71, § 4º, da CLT, que trata da **concessão parcial do intervalo intrajornada**. Antes da Reforma Trabalhista, consolidou-se, por meio da Súmula 437, I, do Tribunal Superior do Trabalho, o entendimento de que, havendo supressão parcial do intervalo, o empregador deveria pagar o valor correspondente a **todo o período**, com natureza **remuneratória** e acréscimo de 50%. No entanto, com a nova redação promovida pela Lei nº 13.467/2017, o pagamento passou a abranger **apenas o tempo suprimido**, com natureza **indenizatória**.

A controvérsia sobre a aplicação dessa nova regra aos contratos firmados antes da vigência da reforma, mas ainda em curso após 11/11/2017, foi enfrentada no julgamento do **Recurso de Revista nº 1091740-20.2019.5.03.0055**, no qual o Tribunal Superior do Trabalho assim decidiu:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. LEI 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA . CONCESSÃO PARCIAL. CONTRATO DE TRABALHO FIRMADO ANTES DE 11/11/2017, MAS QUE PERMANECEU VIGENTE QUANDO DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . 1. Cinge-se a controvérsia em definir se, nos contratos de trabalho em curso à época da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a concessão parcial do intervalo intrajornada em período posterior à 11/11/2017 enseja o pagamento do período integral com acréscimo de 50%, nos moldes da Súmula 437, I, do c. TST, ou o pagamento apenas do período não usufruído sem repercussões, na forma prevista na nova redação do artigo 71, § 4º, da CLT . A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, uma vez que a questão referente à aplicação da nova redação do § 4º do art. 71 da CLT aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 é uma questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista . 2. Diante da aparente violação do art. 71, § 4º, da CLT, deve ser processado o recurso de revista para melhor exame da matéria. Agravo de instrumento de que se conhece e a que se dá provimento . RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA . CONCESSÃO PARCIAL. CONTRATO DE

TRABALHO FIRMADO ANTES DE 11/11/2017, MAS QUE PERMANECEU VIGENTE QUANDO DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . Diante da observância do princípio de direito intertemporal *tempus regit actum* e da exegese dos artigos 5º, XXXVI, da CF e 6º da LICC, a Lei 13.467/2017 tem efeito imediato e geral e se aplica aos contratos em curso a partir de sua vigência. O fato de a admissão ter ocorrido antes de 11/11/2017 não possui aptidão jurídica para afastar a aplicação da nova regra contida no art. 71, § 4º, da CLT . No caso do intervalo intrajornada não havia na legislação anterior à Lei 13.467/2017 previsão de sua natureza salarial nem de pagamento integral em caso de supressão parcial do intervalo, visto que essa foi a interpretação da legislação feita pela Súmula 437 do TST. Ocorre que a nova redação do art. 71, § 4º, dada pela reforma trabalhista, ao determinar que a concessão parcial do intervalo intrajornada implica no pagamento, de natureza indenizatória, do período suprimido, de aplicação imediata, não corroborou o entendimento jurisprudencial da aludida súmula . Não se tratando, pois, de garantia legal, mas de entendimento jurisprudencial, não há direito adquirido à manutenção do entendimento da Súmula 437 do TST a partir de 11/11/2017, quando entrou em vigor a Lei 13.467/2017. Dessa forma, nos contratos de trabalho em curso após a entrada em vigor da Lei 13.467/2017, a aplicação da Súmula 437 do c . TST deve ser limitada até a data de 10/11/2017, aplicando-se a partir de 11/11/2017 a regência expressa do artigo 71, § 4º, da CLT, dada pela reforma trabalhista. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - RR: 109174020195030055, Relator.: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 26/04/2022, 8ª Turma, Data de Publicação: 29/04/2022)

Essa decisão é paradigmática ao afirmar que o conteúdo interpretativo de súmulas — mesmo que consolidado — não pode prevalecer sobre a nova redação legal introduzida pela reforma. O Tribunal reconhece a transcendência jurídica da matéria, por envolver a interpretação de nova norma legal aplicável a contratos em andamento, e adota a aplicação imediata da nova regra, mesmo para vínculos iniciados antes de 11/11/2017.

A fundamentação da decisão repousa na ausência de previsão legal anterior que assegurasse, de forma expressa, o pagamento integral do intervalo como remuneração, sustentando que a Súmula 437 refletia apenas uma construção jurisprudencial. Dessa forma, não haveria direito adquirido à aplicação da interpretação anterior após a vigência da nova lei, em respeito ao princípio da legalidade e à delimitação do papel das súmulas na hierarquia normativa.

Essa mudança tem implicações diretas na responsabilidade civil do empregador, uma vez que reduz significativamente o impacto financeiro da supressão parcial do intervalo e altera o regime jurídico de indenização de forma menos onerosa ao empregador. Além disso, como a nova redação atribui ao pagamento caráter indenizatório, ele não repercute nas demais verbas trabalhistas, como FGTS, férias e 13º salário, o que representa um esvaziamento da função pedagógica das condenações por descumprimento de normas de proteção à saúde do trabalhador.

Outro aspecto sensível afetado pela Reforma Trabalhista foi a revogação do direito às **horas in itinere**, anteriormente assegurado pelo § 2º do art. 58 da CLT. A nova redação, trazida pela Lei nº 13.467/2017, excluiu expressamente o tempo de deslocamento — mesmo quando realizado em transporte fornecido pelo empregador e para locais de difícil acesso — da jornada de trabalho. A antiga redação reconhecia esse tempo como tempo à disposição do empregador e, portanto, sujeito à remuneração.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tem abordado de forma reiterada a aplicação intertemporal dessa nova norma, especialmente nos casos em que os contratos de trabalho foram iniciados antes da reforma, mas se estenderam após sua entrada em vigor. É o que se observa no julgamento do Recurso de Revista nº 0021139-36.2017.5.04.0661, relatado pelo Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, que ora se colaciona:

RECURSO DE REVISTA DA 2ª RECLAMADA - HORAS IN ITINERE - APLICAÇÃO DO ART. 58, § 2º, DA CLT COM A NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17 A CONTRATOS DE TRABALHO INICIADOS ANTERIORMENTE À ALTERAÇÃO - LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO PERÍODO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA REFORMA LEGISLATIVA - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - PROVIMENTO. 1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, constitui transcendência jurídica da causa a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. 2. O direito obreiro ao recebimento das horas in itinere estava previsto no art. 58, § 2º, da CLT, com a redação dada pela Lei 10.243/01, o qual considerava que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno seria computado na jornada de trabalho quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução. No mesmo sentido o teor do item I da Súmula 90 deste Tribunal. 3. Contudo, a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) conferiu nova redação ao dispositivo legal em comento, tratando da situação em análise de forma diametralmente oposta à anterior, passando a prever que "o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a

efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador".

4. Pelo prisma do direito intertemporal, os dispositivos da CLT alterados pela Lei 13.467/17 aplicam-se aos contratos em curso no momento da sua entrada em vigor, não se distinguindo entre dispositivos que favorecem o trabalhador ou a empresa, pois não há direito adquirido a regime jurídico (aplicação analógica do Tema 24 da tabela de Repercussão Geral do STF). Assim, a nova redação do art. 58, § 2º, da CLT deve ser aplicada aos contratos que se iniciaram antes da reforma trabalhista de 2017, mas que findaram após sua entrada em vigor. 5. No caso, tratando-se de contrato de trabalho que já estava em curso no momento da entrada em vigor da reforma trabalhista, o TRT entendeu não ser aplicável a nova redação conferida ao art. 58, § 2º, da CLT ao período posterior à edição da Lei 13.467/17, mantendo, assim, a sentença que condenou a Reclamada ao pagamento das horas in itinere referentes a todo o período do contrato de trabalho. 6. Nesses termos, conclui-se que a decisão regional foi proferida em dissonância com a previsão expressa do art. 58, § 2º, da CLT em sua redação atual, quanto ao interregno posterior à edição da Lei 13.467/17, impondo-se o provimento do recurso de revista para limitar a condenação às horas in itinere ao período anterior à vigência da reforma trabalhista. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 00211393620175040661, Relator.: Ives Gandra Da Silva Martins Filho, Data de Julgamento: 23/05/2023, 4ª Turma, Data de Publicação: 26/05/2023)

A decisão reconhece a transcendência jurídica, considerando que se trata de tema novo na interpretação da legislação reformada. O Tribunal aplica analogicamente o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal no Tema 24 de repercussão geral, segundo o qual não há direito adquirido a regime jurídico de contrato de trabalho. Em decorrência disso, os efeitos da nova norma devem incidir imediatamente sobre os contratos em curso, respeitando apenas os períodos anteriores à alteração legislativa.

Essa mudança de entendimento, ao invalidar o direito à remuneração do tempo de deslocamento após 11/11/2017, produz reflexos diretos na responsabilidade civil do empregador. A supressão das horas in itinere representa não apenas uma redução remuneratória, mas também um enfraquecimento da função protetiva do Direito do Trabalho, uma vez que o tempo gasto no trajeto, muitas vezes exaustivo e realizado em condições adversas, deixaria de ser considerado relevante juridicamente.

Do ponto de vista da doutrina protetiva, a decisão marca um ponto de inflexão preocupante. Ao afirmar que não há direito adquirido a entendimentos consolidados por súmula — como o item I da Súmula 90 do TST — o Tribunal reforça a tese de que o legislador pode redefinir unilateralmente os limites da jornada de trabalho, inclusive reduzindo garantias anteriormente reconhecidas em prol da segurança jurídica.

Embora juridicamente coerente com a lógica reformista de aplicação imediata das normas materiais, a decisão fragiliza a proteção jurídica do trabalhador e acentua a assimetria na relação contratual, deslocando para o empregado os custos e o tempo despendido no deslocamento, mesmo em locais remotos ou de difícil acesso. Trata-se, assim, de mais um exemplo de como a jurisprudência pós-reforma passou a atuar em consonância com a nova legislação, priorizando a eficiência normativa e a redução de custos em detrimento da proteção histórica conferida ao trabalhador.

Em recente discussão outro tema sensível é a Responsabilidade objetiva dos empregadores do mesmo grupo econômico no efetivo cumprimento de suas obrigações na execução trabalhista, a execução tem um importante papel econômico social de satisfazer o crédito trabalhista, de natureza alimentar, garantindo a efetivação do direito reconhecido de forma judicial ou extrajudicial. O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) formou maioria de votos no dia 07 de Agosto de 2025 para rejeitar a inclusão de empresas de um mesmo grupo econômico na fase de cobrança de uma condenação trabalhista (execução), mesmo que essas empresas não tenham participado da fase do processo que resultou na condenação. A análise do caso foi suspensa pelo presidente da Corte, ministro Luís Roberto Barroso, para a construção de uma proposta intermediária entre as diferentes contribuições apresentadas.

Decisão: Após o voto reajustado do Ministro Dias Toffoli (Relator), que conhecia do recurso extraordinário e dava-lhe provimento para excluir a recorrente do polo passivo da execução, e propunha a fixação da seguinte tese (tema 1.232 da repercussão geral): “1 - O cumprimento da sentença trabalhista não poderá ser promovido em face de empresa que não tiver participado da fase de conhecimento do processo, devendo o reclamante indicar na petição inicial as pessoas jurídicas corresponsáveis solidárias contra as quais pretende direcionar a execução de eventual título judicial, inclusive nas hipóteses de grupo econômico (art. 2º, §§ 2º e 3º, da CLT), demonstrando concretamente, nesta hipótese, a presença dos requisitos legais. 2 - Admite-se, excepcionalmente, o redirecionamento da execução trabalhista ao terceiro que não participou do processo de conhecimento nas hipóteses de

sucessão empresarial (art. 448-A da CLT) e abuso da personalidade jurídica (art. 50 do CC), observado o procedimento previsto no art. 855-A da CLT e nos arts. 133 a 137 do CPC. 3 - Aplica-se tal procedimento mesmo aos redirecionamentos operados antes da Reforma Trabalhista de 2017, ressalvada a indiscutibilidade relativa aos casos já transitados em julgado, aos créditos já satisfeitos e às execuções findas ou definitivamente arquivadas”, no que foi acompanhado pelos Ministros Cristiano Zanin, Flávio Dino, André Mendonça e Nunes Marques; e do voto do Ministro Edson Fachin, que negava provimento ao recurso e divergia da tese proposta, pediu vista dos autos o Ministro Alexandre de Moraes. Aguardam os demais Ministros. Ausente, justificadamente, a Ministra Cármen Lúcia. Presidência do Ministro Luís Roberto Barroso. Plenário, 19.2.2025.

Esse entendimento altera um mecanismo que antes facilitava a efetividade da execução trabalhista. Segundo Delgado (2021), exigir a formação de nova demanda contra empresas do mesmo grupo, já reconhecido, implica burocratização indevida e afronta a natureza alimentar do crédito trabalhista, que deve ser satisfeito de forma célere e eficaz.

A recente decisão ao restringir a possibilidade de inclusão de empresas integrantes de um mesmo grupo econômico na fase de execução trabalhista, representa um significativo retrocesso para a efetividade da tutela trabalhista, na prática, a decisão dificulta a execução, comprometendo o recebimento de créditos de natureza alimentar, cuja satisfação deveria ocorrer de forma célere Delgado (2021).

Embora fundamentada nos princípios constitucionais do contraditório, da ampla defesa e do devido processo legal, tal decisão ignora a peculiaridade das relações de trabalho e hipossuficiência do trabalhador. A vedação da responsabilização automática das empresas do grupo econômico incentiva a blindagem patrimonial, permitindo que o empregador concentre dívidas em uma sociedade esvaziada, preservando o patrimônio em outras. Isso esvazia a finalidade do art. 2º, 2º, da CLT, que consagrou a responsabilidade solidária das empresas do grupo econômico pelas obrigações trabalhistas.

3.1.1 MUDANÇAS NA FIXAÇÃO DE INDENIZAÇÕES POR DANO MORAL, MATERIAL E EXISTENCIAL

Com a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, a responsabilidade civil do empregador por danos morais, materiais e existenciais passou a ser regulada por dispositivos

específicos da Consolidação das Leis do Trabalho, como os artigos 223-A a 223-G. A inserção desses dispositivos marcou uma tentativa de objetivar a quantificação das indenizações, vinculando os valores a múltiplos do salário contratual do trabalhador. Tal mudança foi justificada como meio de conferir maior segurança jurídica e previsibilidade às decisões judiciais, Barros (2019).

Contudo, essa limitação tem sido alvo de críticas por parte da doutrina e da jurisprudência, que apontam o risco de subdimensionamento do dano e de banalização da reparação. Conforme observado por Pamplona Filho e Nunes (2024), o novo modelo restringe a liberdade do julgador de fixar o valor conforme a gravidade do dano, podendo contrariar o princípio da dignidade da pessoa humana. Além disso, a tarifação tende a prejudicar os trabalhadores de menor renda, justamente os mais vulneráveis.

Esse ponto chegou ao Supremo Tribunal Federal, na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6050. Em 2023, o STF decidiu que o tabelamento é constitucional, mas deve ser usado como parâmetro orientador, e não como um teto rígido. Ou seja, o juiz pode ultrapassar esses limites, desde que fundamente adequadamente sua decisão.

A jurisprudência tem oscilado entre a aplicação literal do novo regramento e a adoção de critérios de razoabilidade e proporcionalidade. Em alguns casos, os tribunais têm relativizado os limites da CLT reformada, recorrendo ao Código Civil e à Constituição Federal para assegurar uma reparação justa, especialmente quando comprovada grave lesão à integridade física, psíquica ou à vida social do trabalhador. Esse cenário revela um ambiente de insegurança jurídica, no qual a aplicação das normas depende fortemente da interpretação judicial e do contexto do caso concreto.

3.2 ESTUDO DE CASOS CONCRETOS E ANÁLISE CRÍTICA DAS DECISÕES JUDICIAIS

A análise da jurisprudência pós-reforma evidencia a tendência dos tribunais em readequar seus entendimentos aos novos dispositivos legais, ainda que isso implique em redução do alcance da proteção ao trabalhador. Casos envolvendo a supressão das horas in itinere, a modificação do intervalo intrajornada, restrição ao pagamento de danos morais e a restrição da possibilidade de inclusão de empresas integrantes de um mesmo grupo

econômico na fase de execução trabalhista, demonstram como o Judiciário tem aplicado a nova legislação com base em princípios de direito intertemporal e da legalidade estrita.

No entanto, nem todas as decisões se alinham a essa leitura. Em alguns acórdãos, verifica-se a manutenção de parâmetros anteriores à reforma, especialmente quando se constata ofensa direta à dignidade do trabalhador ou violação a direitos fundamentais. A jurisprudência relativa ao intervalo intrajornada, por exemplo, tem distinguido entre o texto da lei e a realidade prática, buscando evitar a supressão de garantias essenciais à saúde e ao descanso do empregado.

Esse dualismo revela uma tensão entre o conteúdo normativo da reforma e os princípios constitucionais que regem o Direito do Trabalho. A análise crítica dessas decisões aponta para a necessidade de uma atuação mais consistente por parte do Judiciário, que deve exercer seu papel de controle da constitucionalidade e assegurar que a flexibilização normativa não implique em retrocesso social.

3.3 PROPOSTAS DE ENFRENTAMENTO E PERSPECTIVAS DE EVOLUÇÃO LEGISLATIVA

Diante dos impactos observados, é necessário que a doutrina alinhada aos Tribunais pensem em propostas que equilibrem a segurança jurídica e a proteção social. Uma das principais sugestões diz respeito à revisão do sistema de tarifação das indenizações, de modo a permitir maior discricionariedade ao magistrado na fixação dos valores, respeitando as peculiaridades do caso concreto e a gravidade da ofensa.

Outra proposta importante consiste no fortalecimento da negociação coletiva com garantias mínimas, de forma a evitar que a prevalência do negociado sobre o legislado se transforme em mecanismo de supressão de direitos essenciais. Para tanto, é fundamental assegurar a representatividade e a independência dos sindicatos, criando um ambiente negocial mais equilibrado.

No campo legislativo, diversos projetos de lei têm buscado reverter pontos controversos da reforma, como a eliminação das horas in itinere e o contrato intermitente. A perspectiva de evolução normativa depende, contudo, de mobilização social e política que reconheça o trabalho digno como um direito fundamental e não como mera variável econômica.

Em suma, o enfrentamento das distorções provocadas pela Reforma Trabalhista exige uma atuação conjunta dos Poderes Legislativo e Judiciário, pautada pelos princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da valorização do trabalho.

CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista instituída pela Lei nº 13.467, promoveu significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, com implicações profundas na configuração da responsabilidade civil do empregador. Ao longo deste estudo, verificou-se que a reforma, embora apresentada sob o discurso da modernização e da desburocratização das relações de trabalho, resultou, na prática, em uma fragilização da proteção jurídica historicamente assegurada ao trabalhador.

Antes da reforma, a responsabilidade civil do empregador era compreendida a partir de uma perspectiva que valorizava os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da função social da empresa e da proteção ao trabalho. A aplicação das teorias subjetiva e objetiva se dava de maneira flexível, com foco na efetividade da reparação dos danos morais, materiais e existenciais, inclusive com respaldo na jurisprudência consolidada dos tribunais trabalhistas.

Com as modificações introduzidas pela reforma, observou-se uma tendência de limitação da responsabilidade do empregador, tanto em termos de conteúdo normativo quanto de parâmetros indenizatórios. A tarifação das indenizações por dano extrapatrimonial e a exclusão de direitos como as horas in itinere são exemplos concretos de como o novo regime jurídico tende a reduzir o alcance reparatório e a função pedagógica das decisões judiciais.

A análise de jurisprudências recentes revela uma atuação do Poder Judiciário que, embora muitas vezes procure mitigar os efeitos mais duros da reforma, ainda encontra dificuldades para compatibilizar as novas normas com os fundamentos constitucionais do Direito do Trabalho. A insegurança jurídica gerada por interpretações divergentes e a redução das margens de proteção são indícios claros de que os reflexos da reforma extrapolam o plano legislativo e afetam diretamente a vida dos trabalhadores.

Dessa forma, conclui-se que os impactos da Reforma Trabalhista sobre a responsabilidade civil do empregador não podem ser vistos de forma neutra ou apenas técnica. As mudanças legislativas representam um novo paradigma de gestão do trabalho, em que o risco da atividade econômica é, em grande medida, transferido ao trabalhador, comprometendo o equilíbrio contratual e a função social da empresa.

Frente a esse cenário, impõe-se a necessidade de revisão crítica dos dispositivos legais e fortalecimento das instituições de representação coletiva. Ademais, cabe ao Poder Judiciário manter-se vigilante quanto à aplicação dos princípios constitucionais, de modo a evitar retrocessos sociais e garantir que a flexibilização das normas não se converta em legitimação da precarização laboral.

A presente pesquisa cumpriu seu objetivo de analisar os principais reflexos da reforma na responsabilidade civil do empregador, mas reconhece suas limitações, especialmente pela ausência de dados empíricos amplos e de aprofundamento em aspectos regionais das decisões judiciais. Sugere-se, para pesquisas futuras, a realização de estudos de caso em diferentes regiões do país, além de análises comparadas com sistemas jurídicos estrangeiros que tenham passado por reformas semelhantes.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Ana Delca Freire de. Responsabilidade civil e lei nº 13.467/17: análise do instituto e das implicações da reforma trabalhista na reparação do dano extrapatrimonial. 2018. 126 f. Monografia (Graduação em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2018.

AVELINO, José Araújo et al. Jornada de trabalho 12 x 36: prejudicialidade à saúde do trabalhador. **Interfaces Científicas-Direito**, v. 7, n. 2, p. 101-116, 2019.

BRASIL. **Código Civil**. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em: 20 maio 2025.

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, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 154, n. 134, p. 1-3, 14 jul. 2017.

CAVALIERI FILHO, Sérgio. **Programa de Responsabilidade Civil**. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

CEZÁRIO, Madalena Barbosa De Oliveira; DE ARAUJO, Wânia Maria. A precarização das relações de trabalho: o caso uber e a subordinação estrutural. **Brazilian Journal of Development**, v. 7, n. 3, p. 23544-23562, 2021.

CHAHAD, José Paulo Zeetano. Reforma trabalhista de 2017: Principais alterações no Contrato de Trabalho. **Informações Fipe**, 2017.

COSTA, Belisa Souza; COSTA, Sueli de Souza; CINTRA, Cynthia Leonis Dias. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Rev Bras Med Trab**, v. 16, n. 1, p. 109-17, 2018.

COSTA, Kathia Neiva Rodrigues et al. Trabalho formal, informalidade e desemprego no Brasil pós Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017). **Research, Society and Development**, v. 10, n. 4, p. e59010414448-e59010414448, 2021.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2018.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. 2013.

DUARTE, Verônica Lemos. **O fato do príncipe nas relações de trabalho**. Editora Dialética, 2021.

ESTEVES, Thais Vieira; DE ALMEIDA, Ildeberto Muniz. Saúde, trabalho e a Reforma Trabalhista de 2017: revisão integrativa das repercussões da nova legislação nas formas de viver e adoecer da classe trabalhadora. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, v. 6, p. PDF-PDF, 2023.

FARIAS, Silvio Kanner Pereira; SCHMITZ, Heribert. Crise do sindicalismo no contexto da flexibilização e precarização do trabalho no Brasil. **Sociedade e Estado**, v. 39, n. 02, p. e45656, 2024.

FIGUEIREDO, Maria Ester Mota; DA SILVA, Thielen Pereira; ALVES, Keila Dore. A responsabilidade civil do empregador face à ocorrência do dano existencial nas relações de trabalho. **Revista Brasileira de Estudos Jurídicos**, v. 18, n. 1, p. 42-65, 2024.

FILGUEIRAS, Vitor Araujo; LIMA, Uallace Moreira; SOUZA, Ilan Fonseca de. Os impactos jurídicos, econômicos e sociais das reformas trabalhistas. **Caderno CRH**, v. 32, n. 86, p. 231-252, 2019.

FURTADO, Rommel Costa; SEIXAS, Luiz Felipe Monteiro; FERNANDES, Jamilly Beliza Bezerra. Uma análise crítica da reforma trabalhista implantada pela Lei nº 13.467/2017 a partir dos seus impactos no âmbito do desenvolvimento socioeconômico. **Revista Jurídica da UFERSA**, v. 7, n. 13, p. 131-144, 2023.

GAGLIANO, Carolina. Comissões e jornada de trabalho no comércio: A flexibilização dos salários e das jornadas como elemento de superexploração do trabalho no comércio varejista de eletroeletrônicos. **Revista Ciências do Trabalho**, n. 15, 2019.

GONÇALVES, Heloísa Alva Cortez; LOPES, Mariane Helena. A dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, v. 4, n. 2, p. 129-145, 2013.

JESUS, Sérgio Nunes et al. Do Advento da Reforma Trabalhista: Impactos à Luz da Lei Nº 13.467/2017. **Revista Políticas Públicas & Cidades**, v. 13, n. 2, p. e1181-e1181, 2024.

MARTINS, Andrea Cristina. Estado-empresa: flexibilização das normas laborais e precarização das relações de trabalho no Brasil. **e-cadernos CES**, n. 35, 2021.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. O direito do trabalho e a dignidade da pessoa humana pela necessidade de afirmação do trabalho digno como direito fundamental. **XIX encontro nacional do CONPEDI**, p. 9038-9047, 2010.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. LTr 75, 2011.

NOGUEIRA, Eliana dos Santos Alves. Contrato de Trabalho Atípico e Economia Digital: Perspectivas da Negociação Coletiva no Brasil. **Lavori atipici ed economia digitale-Prospettiva luso-italo-brasiliana**, p. 60, 2022.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. LTr, 2006.

OLIVEIRA, Sidinei Sampaio; MORAIS, Leandro Pereira. O processo de flexibilização das relações trabalhistas durante o governo Temer: aumento do trabalho informal e precarização das relações de trabalho. **Revista Iniciativa Econômica-ISSN: 2358-5951**, v. 7, n. 1/2, 2021.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; NUNES, Epifanio A. Disciplina e importância da Responsabilidade Civil por dano extrapatrimonial nas Relações Trabalhista. **Revista Direito, Inovação e Regulações**, v. 3, n. 6, p. 10-37, 2024.

PEIXOTO, Sara Alcantara. A precarização das relações de trabalho. 2024. 55 f. **Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito)** - Faculdade de Direito de Alagoas, Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2024.

PIPEK, Arnaldo; DUTRA, Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma trabalhista**. Editora Blucher, 2017.

RIBEIRO, Ellen América; GOMES, Nayara Rocha; NUNES, Edilon Mendes. Impacto da reforma trabalhista na gestão de pessoas: análise de como as mudanças legislativas influenciam a gestão de recursos humanos e relações de trabalho. **RevistaFT**, 2025.

ROCHA, Halyne Cristina Guedes Silveira et al. Os Reflexos Do Contrato De Trabalho Intermitente Nos Direitos Das Mulheres À Luz Da Reforma Trabalhista. **Humanidades & Inovação**, v. 11, n. 4, p. 121-135, 2024.

ROCHA, Luiza Beatriz Coimbra; CARVALHO GÓES, Maurício. **O dano moral à luz da reforma trabalhista**. Editora Appris, 2022.

SANSEVERINO, Paulo de Tarso Vieira. Cláusula geral de risco e a jurisprudência dos tribunais superiores. **Doutrinas do Superior Tribunal de Justiça. Edição comemorativa dos**, v. 25, p. 347-370, 2014.

SANTOS, Railson Felix; COELHO, Leandro Alves. A Lei Nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista) Como Instrumento Facilitador ao Trabalho Escravo. **Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação**, v. 9, n. 10, p. 1426-1451, 2023.

SANTOS, Ronaldo Lima. Danos morais nas relações de trabalho. **Associação dos Magistrados**, p. 91, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais: na Constituição Federal de 1988**. Livraria do Advogado Editora, 2021.

SIMÕES, Raquel Costa Silva; RODRIGUES, Paula Corrêa. Assédio moral no ambiente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. **Revista Jurídica Do Nordeste Mineiro**, v. 1, n. 1, 2020.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. O direito do trabalho como instrumento de justiça social. 1999.

SOUZA, Jéssica Silva Alves. O trabalho da mulher gestante e lactante ante os reflexos da Reforma Trabalhista. **Direito & Realidade**, v. 14, 2024.

VALADARES, Alexandre Arbex; GALIZA, Marcelo; OLIVEIRA, Tiago Chaves. A reforma trabalhista e o trabalho no campo. 2017.

VENOSA, Sílvio de Salvo. **Direito civil: obrigações e responsabilidade civil**. 25. ed. Barueri, 2025.

BLANCO-DONOSO, L. M.; HODZIC, S.; GARROSA, E.; CARMONA-COBO, I.; KUBICEK, B. Work intensification and its effects on mental health: The role of workplace curiosity. *Journal of Psychology*, v. 157, n. 7, 2023.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10. ed. São Paulo: LTr, 2019.