

A Reforma Trabalhista 2025 marca um novo capítulo na evolução das relações de trabalho no Brasil. Com o intuito de adaptar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) à realidade econômica e social atual, essa atualização traz uma série de mudanças que buscam equilibrar flexibilidade, segurança jurídica e bem-estar para empregadores e colaboradores.

Neste conteúdo, vamos entender em detalhes o que é a reforma trabalhista 2025 e quais são os seus objetivos. Além disso, vamos explorar de forma aprofundada as mudanças mais importantes e ver de que forma elas impactam as empresas e os colaboradores.

Continue a leitura para saber tudo sobre esse assunto tão importante na vida dos trabalhadores registrados no Brasil!

### O que é a reforma trabalhista?

Antes de entendermos as mudanças realizadas em 2025, é fundamental entender o que é uma reforma trabalhista.

Trata-se de um processo de revisão e alteração da legislação que regulamenta as relações de emprego. O objetivo é adaptar as leis a novas realidades econômicas, sociais e tecnológicas, buscando um ponto de equilíbrio entre a proteção ao trabalhador e a liberdade econômica para as empresas.

No Brasil, a CLT, criada em 1943, já passou por diversas atualizações ao longo das décadas. A mais impactante e recente foi a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467), que introduziu conceitos como o contrato de trabalho intermitente, a prevalência do negociado sobre o legislado em alguns pontos e o fim da obrigatoriedade da contribuição sindical.

As mudanças que observamos para 2025 podem ser vistas como uma continuação desse processo de modernização, mas que trouxe um foco para temas que ganharam mais relevância nos últimos anos, como o trabalho remoto e a flexibilidade da jornada.

### Objetivos da reforma trabalhista 2025

As alterações e propostas que marcam o cenário trabalhista de 2025 visam, principalmente, quatro grandes objetivos:

1. **Modernizar as relações de trabalho:** adaptar a legislação a novas modalidades de trabalho que se consolidaram, como o home office e o modelo híbrido, oferecendo maior segurança jurídica para ambas as partes.
2. **Aumentar a flexibilidade:** proporcionar às empresas e aos trabalhadores maior margem para negociar as condições de trabalho, como a distribuição da jornada semanal e a compensação de horas, atendendo às necessidades específicas de cada setor e função.

3. **Fortalecer a negociação coletiva:** devolver aos sindicatos um papel de maior protagonismo em discussões cruciais, como o trabalho em dias de descanso, buscando garantir que a flexibilização venha acompanhada de contrapartidas justas para os trabalhadores.
4. **Equilibrar produtividade e bem-estar:** ampliar direitos sociais importantes, como a licença-paternidade, e discutir modelos de trabalho que favoreçam um melhor equilíbrio entre a vida profissional e pessoal.

## Quais foram as principais mudanças da nova reforma trabalhista 2025?

A reforma trabalhista trouxe diversas mudanças na legislação das leis trabalhistas. A seguir, veremos quais foram as principais alterações e de que forma elas impactaram as empresas e os trabalhadores:

Trabalho aos domingos e feriados

Uma das mudanças mais significativas e que gerou amplo debate é a nova regulamentação para o trabalho aos domingos e feriados, que entrou em vigor no dia 1º de julho de 2025.

Antes dessa mudança, a legislação já impunha algumas regras para esse regime de trabalho: era admitido apenas em empresas, indústrias ou setores cujos dias de descanso fossem legalmente flexibilizados, e era necessário pagar o adicional dominical ou conceder folga compensatória obrigatória.

**O que muda?** A principal alteração é que a permissão para o trabalho em domingos e feriados para o comércio em geral e outros setores não dependerá mais de uma autorização genérica. A operação nesses dias estará condicionada à existência de uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que autorize expressamente essa prática.

**Impacto para as empresas:** as empresas que necessitam de mão de obra aos domingos e feriados, especialmente no setor de comércio e serviços, precisarão intensificar o diálogo e a negociação com os sindicatos representativos de suas categorias. A ausência de um acordo coletivo poderá impedir o funcionamento regular nesses dias, exigindo um planejamento de escalas e operações muito mais cuidadoso e antecipado.

**Impacto para os trabalhadores:** para os trabalhadores, essa mudança representa um fortalecimento do poder de negociação coletiva. A tendência é que os sindicatos condicionem a autorização para o trabalho em dias de descanso a contrapartidas mais vantajosas, como adicionais de horas extras mais elevadas, folgas compensatórias em dobro ou outros benefícios que valorizem o trabalho nesses períodos.

## Trabalho remoto

Com a pandemia da Covid-19, o formato de trabalho remoto cresceu amplamente em diversos setores, porém, sem um respaldo claro na CLT. As regras para o home office eram mais informais, baseadas principalmente nas políticas internas das empresas ou nos contratos de trabalho.

**O que muda?** A legislação agora exige que o trabalho remoto conste expressamente no contrato individual de trabalho, especificando as atividades que serão realizadas pelo empregado. Além disso, o contrato deve prever de forma clara a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado.

**Impacto para as empresas:** as empresas que adotam o trabalho remoto precisam ter políticas internas robustas e contratos de trabalho bem definidos para evitar futuros passivos trabalhistas. É fundamental documentar o que foi acordado em relação a custos com internet, energia elétrica e o fornecimento de equipamentos como computadores e cadeiras ergonômicas. A gestão de equipes a distância, o controle de jornada (quando aplicável) e a garantia de um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, mesmo que na residência do colaborador, tornam-se desafios gerenciais e jurídicos.

**Impacto para os trabalhadores:** os trabalhadores ganham maior segurança jurídica e a garantia de que não terão que arcar sozinhos com os custos de uma estrutura de trabalho que serve aos interesses da empresa. As regras mais claras sobre o fornecimento de equipamentos e o reembolso de despesas são uma conquista importante. Permanece, no entanto, o desafio de garantir o direito à desconexão e de manter a saúde mental em um modelo de trabalho que pode borrar as fronteiras entre a vida profissional e pessoal.

## Flexibilização da jornada de trabalho

A jornada de trabalho padrão de 8 horas diárias e 44 horas semanais continua sendo a regra geral, mas as discussões sobre modelos mais flexíveis ganham força em 2025.

**O que muda?** A possibilidade de adoção de um banco de horas mais flexível, negociado individualmente ou por acordo coletivo, com prazos de compensação que podem chegar a um ano, já é uma realidade. Além disso, a discussão sobre a “semana de quatro dias” de trabalho, sem redução salarial, começa a aparecer em projetos-piloto e em algumas negociações coletivas. Embora ainda não seja uma lei de aplicação geral, a tendência de buscar maior produtividade em troca de mais tempo de descanso é um movimento a ser observado.

**Impacto para as empresas:** a flexibilização da jornada pode ser uma ferramenta estratégica para otimizar a produção, reduzir custos com horas extras e aumentar a atratividade da empresa para novos talentos. Modelos como a semana de quatro dias podem resultar em equipes mais descansadas e produtivas. O desafio é

implementar esses modelos de forma organizada, garantindo a cobertura de todas as demandas e mantendo a conformidade com a legislação e os acordos coletivos.

**Impacto para os trabalhadores:** uma jornada de trabalho mais flexível pode significar uma melhoria significativa na qualidade de vida, com mais tempo para a família, os estudos e o lazer. A possibilidade de concentrar o trabalho em menos dias ou de ter horários mais adaptáveis às necessidades pessoais é um grande atrativo. O ponto de atenção é garantir que essa flexibilidade não se traduza em uma intensificação do trabalho ou na cobrança por disponibilidade constante fora dos horários acordados.

## Licença-paternidade

Um dos avanços sociais mais celebrados nas discussões trabalhistas para 2025 é a proposta de ampliação da licença-paternidade. Atualmente, a licença padrão é de 5 dias, podendo ser estendida para 20 dias para funcionários de empresas que aderem ao Programa Empresa Cidadã.

**O que muda?** As discussões em andamento no Congresso Nacional e no âmbito do governo buscam ampliar esse período de forma mais universal, com propostas que variam, mas que visam a equiparar, gradualmente, o período da licença-paternidade ao da licença-maternidade.

**Impacto para as empresas:** a ampliação da licença-paternidade exigirá que as empresas se planejem para a ausência mais prolongada do trabalhador. Será necessário pensar em coberturas temporárias e na redistribuição de tarefas. Por outro lado, empresas que adotam políticas de apoio à paternidade ativa tendem a fortalecer sua imagem de marca empregadora, a aumentar o engajamento de seus colaboradores e a promover um ambiente de trabalho mais igualitário e moderno.

**Impacto para os trabalhadores:** para os pais, a ampliação da licença é um ganho inestimável, permitindo uma participação muito mais ativa nos primeiros cuidados com o filho e fortalecendo os vínculos familiares. Essa medida também tem um impacto profundo na busca pela igualdade de gênero, ao dividir de forma mais justa as responsabilidades parentais e combater a ideia de que o cuidado com os filhos é uma atribuição exclusivamente feminina.

## Férias

As regras para o fracionamento das férias, alteradas na reforma de 2017, seguem em vigor e consolidadas para 2025, oferecendo maior flexibilidade para trabalhadores e empresas.

**O que muda?** A legislação permite que as férias de 30 dias sejam divididas em até três períodos. A condição é que um dos períodos não pode ser inferior a 14 dias corridos, e os demais não podem ser inferiores a 5 dias corridos cada um. Além disso, é vedado que o início das férias ocorra nos dois dias que antecedem feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Impacto para as empresas:** o fracionamento das férias facilita o planejamento das escalas de trabalho e a gestão das equipes, permitindo que a ausência de um colaborador por um período mais curto gere menos impacto nas operações. A empresa pode organizar melhor a concessão das férias ao longo do ano, evitando grandes períodos de desfalque em sua força de trabalho.

**Impacto para os trabalhadores:** para o trabalhador, a possibilidade de fracionar as férias permite um melhor planejamento do descanso e do lazer ao longo do ano. É possível, por exemplo, tirar um período maior para uma viagem mais longa e outros períodos mais curtos para resolver questões pessoais ou simplesmente descansar. Essa flexibilidade, quando bem utilizada, contribui para a recuperação física e mental do empregado.

## **Impacto da reforma trabalhista para empresas e trabalhadores**

A reforma trabalhista traz consigo mudanças tanto para as empresas como para os trabalhadores. Confira os principais impactos para cada uma das partes:

### **Para as empresas:**

- Necessidade de atualização de contratos e políticas internas, sistemas de RH e compliance, especialmente em termos de LGPD e saúde ambiental.
- Demanda por capacitação do RH e dos gestores para condução eficaz de negociações sindicais, estruturação de banco de horas, ergonomia e estratégias de atração e retenção de talentos.
- Melhoria na gestão de despesas e reembolsos, visto que gastos com internet, energia e equipamentos no teletrabalho devem ser formalmente previstos e ressarcidos, aumentando o esforço de controle financeiro.
- Planejamento cuidadoso em relação a escalas dominicais, férias fracionadas e licenças prolongadas.

### **Para os trabalhadores:**

- Mais flexibilidade e qualidade de vida, por meio do home office, férias ajustadas e licença-paternidade ampliada.
- O teletrabalho formalizado permite estruturar melhor o home office, com clareza sobre jornada, despesas reembolsadas e ergonomia adequada.
- Possibilidade de negociar condições, como banco de horas e formatos de trabalho, conferindo maior autonomia na gestão do próprio tempo, com compensações mais flexíveis.
- Algumas mudanças irão demandar maior organização pessoal, como gestão de despesas e controle do ambiente de trabalho remoto.