

Resultado da análise

Arquivo: TCC ajustado (1)[8733].docx

Estatísticas

Suspeitas na Internet: 5,72%

Percentual do texto com expressões localizadas na internet [Δ](#).

Suspeitas confirmadas: 4,99%

Percentual do texto onde foi possível verificar a existência de trechos iguais nos endereços encontrados [Δ](#).

Texto analisado: 94,08%

Percentual do texto efetivamente analisado (imagens, frases curtas, caracteres especiais, texto quebrado não são analisados).

Sucesso da análise: 100%

Percentual das pesquisas com sucesso, indica a qualidade da análise, quanto maior, melhor.

Endereços mais relevantes encontrados:

Endereço (URL)	Ocorrências	Semelhança
https://www.semesp.org.br/wp-content/uploads/2017/11/Reforma-Trabalhista-Entrada-em-vigor-da-Lei-n%C2%BA-13.467-de-julho-de-2017.pdf	7	12,77 %
https://www.marsaioli.adv.br/artigos/teletrabalho-reforma-trabalhista/	6	4,51 %
http://repositorio.unisc.br:8080/jspui/bitstream/11624/3000/1/Daniele%20Elisa%20Redieske.pdf	6	23,2 %
https://blog.contelege.com.br/reforma-trabalhista-e-o-teletrabalhador/	5	4,6 %
http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2010/trabalhista/intervalo_para_o_lanche_21_2010.html	5	3,47 %
http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/ETIC/article/viewFile/4947/4794	5	7,56 %
https://www.sindiconet.com.br/informese/duracao-do-trabalho-ct-legislacao-ct	4	5,32 %

Texto analisado

INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, o **Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho**, têm sido objeto de diversas alterações legislativas. As mudanças ocorridas na legislação podem ser motivadas pela evolução do panorama laboral, pois inclui o surgimento de novas ocupações, mudanças nas condições de trabalho, flutuações na economia dentre outros fatores. Sendo assim, torna-se necessário o estabelecimento de novas regras a fim de se adequar ao contexto que está em constante mudança.

Ao examinar as mudanças no campo do direito trabalhista, percebe-se que o legislador tem buscado promover maior autonomia nas negociações entre as partes envolvidas, tanto na questão material ou processual. A fim de exemplificar essa linha de raciocínio, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), introduziu a possibilidade de negociações entre empregado e empregador.

Segundo (MAURÍCIO GODINHO DELGADO, 2019, p. 72) a flexibilização trabalhista se refere a capacidade jurídica, que é estabelecida por norma estatal ou por meio de negociação coletiva, visando reduzir a força obrigatória das regras que compõem o Direito do Trabalho, de modo que limita a abrangência de sua condução e/ou os critérios específicos para sua aplicação. Resumindo, significa a redução da obrigatoriedade das normas trabalhistas e da extensão de seus efeitos, mantendo o acordo com a autorização preestabelecida por uma norma estatal ou acordo coletivo.

A flexibilização se configura como uma forma de diminuir as obrigações estritas das normas trabalhistas, possibilitando uma maior margem de negociação entre empregado e empregador. Além disso, pode ser classificada em duas categorias: a autônoma que remete a negociação coletiva e pode ser heterônoma que se refere ao Poder Legislativo.

Entende-se por desregulamentação o seguinte: é a eliminação por meio de lei das regulamentações tradicionais do direito do trabalho em uma relação socioeconômica. A desregulamentação busca abrir espaço para novos modelos legais de contratação de mão de obra na esfera econômica, sendo geralmente menos intervencionista. Visa afastar a aplicação do direito do trabalho em certas relações socioeconômicas de prestação de trabalho (DELGADO, 2019, p.74).

A flexibilização e a desregulamentação visam trazer a promoção da negociação direta entre empregado e empregador, um dos aspectos mais enfatizados pelo Congresso Nacional durante o processo de criação da Lei 13.467/2017, também buscou-se proporcionar maior liberdade para o empregador no exercício de seu poder empregatício.

O direito do trabalhador é de suma importância, sendo assim, ressalta-se o princípio da proteção, que segundo (DELGADO, 2019, p. 233), tem grande impacto nas áreas do Direito do Trabalho, onde a maioria das regras são voltadas a proteger os trabalhadores, cuidando de seus interesses. Os princípios básicos são todos a favor dos empregados. Entende-se esse princípio como sendo um dos fundamentos do Direito do Trabalho.

Juntamente com o princípio da proteção, encontra-se o princípio da proteção processual que de acordo com (LEITE, 2019, p. 108) entende-se por princípio que visa equilibrar a desigualdade que geralmente existe na realidade entre empregador e empregado. Significando que, no contexto legal, a lei tende a proteger mais o empregado a fim de compensar a desigualdade.

Outro princípio que vale ser destacado é o princípio da primazia. Tem como objetivo reconhecer o que realmente ocorre na prática durante o período de trabalho. Como cita (DELGADO, 2019, p. 244), no âmbito do Direito do Trabalho, a ênfase deve ser dada à análise da situação concreta que se desenvolve ao longo da prestação de serviços, independente das declarações feitas pelas partes na relação jurídica. O que pode modificar o contrato original, criando direitos e responsabilidades para as partes envolvidas.

Por fim, o princípio da busca da verdade real, que permite ao juiz mais liberdade para conduzir o processo. Podendo procurar evidências e informações que ajudem a entender a verdade sobre o que aconteceu no ambiente de trabalho. Como mencionado por (LEITE, 2019, p.724), este princípio deriva do artigo 371 do Processo Civil e dos artigos 765 e 852-D da CLT, visando trazer justiça as relações trabalhistas no âmbito judicial.

Diante de todos os princípios citados, torna-se claro a necessidade de garantir proteção aos indivíduos mais vulneráveis nas relações de emprego. Porém, vale destacar que, simplificar as normas trabalhistas não significa retirar a proteção das partes mais frágeis, mas criar regras menos complexas e permitir que haja espaço para negociações entre as partes envolvidas.

JUSTIFICATIVA

A reforma trabalhista foi um marco crucial nas relações de trabalho no Brasil. As mudanças que decorreram da reforma foram assuntos de muito debate envolvendo os sindicatos, políticos, acadêmicos, empregados e empregadores. Com a perspectiva de mudanças nas leis trabalhista, é preciso analisar os possíveis impactos que as mudanças trarão ao mercado brasileiro.

A análise transcrita nessa pesquisa irá justificar a necessidade de se compreender verdadeiramente as consequências trazidas pela reforma, haja vista que as mudanças afetarão a vida de milhões de brasileiros por todo o país. Com as conclusões dessa análise será possível obter informações que serão primordiais nas tomadas de decisões, criação de estratégias empresariais e elaboração de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Analisar alguns impactos decorrentes da reforma trabalhista no mercado de trabalho brasileiro e suas consequências sociais e econômicas.

1.2.2 Específicos

Examinar as regulamentações dos tipos de contrato de trabalho.

Apresentar as diferenças no intervalo intrajornada pré-reforma e pós-reforma.

Analisar as alterações nas férias no contexto da Reforma Trabalhista.

1.2.3 Hipótese

A hipótese desse estudo é descrever que a Reforma Trabalhista realizada em 2017 no Brasil, desencadeou uma série de transformações nas relações de trabalho, dando ênfase nos tipos de contratos empregatícios, regulamentação do intervalo intrajornada e à gestão das férias dos trabalhadores. Argumentando que, ao flexibilizar as modalidades contratuais, modificar as regras do intervalo intrajornada e com as transformações ocorridas nas férias, a reforma impactou substancialmente, de forma positiva, o ambiente trabalhista no país.

REVISÃO DE LITERATURA

A implementação de uma Reforma Trabalhista em um país costuma estar associada a períodos de instabilidade no mercado de trabalho (ADASCALITEI, MORANO, 2015).

A fim de solucionar os problemas ocorrentes no contexto trabalhista brasileiro, surgiu a necessidade de se realizar uma reforma trabalhista que atenda às necessidades dos trabalhadores e empregadores. Trazendo as leis trabalhistas, modernização e mais igualdade aos cidadãos.

Um dos grandes problemas de uma economia não prospera é a elevada taxa de desemprego, a falta de emprego impede o crescimento econômico, uma vez que reduz a capacidade da sociedade de produzir serviços e bens, gerando desperdício de recursos humanos. Segundo Henrique Meirelles (2017), a lei trabalhista que entrou em vigor em 11 de novembro de 2017, pretendia gerar alguns milhões de novos empregos no Brasil.

Com a crise de 2008, as reformas trabalhistas passaram a ganhar espaço em escala internacional, como consequência, aumentou-se de maneira significativa as mudanças legislativas (ADASCALITEI, MORANO, 2015). Apenas em 2017 o Brasil conseguiu implementar a reforma que alterou mais de 100 (cem) dispositivos legais, sendo essa medida apresentada com o intuito de preservar empregos.

Segundo (POLANYI, 2000), o mercado de trabalho priva o direito a sobrevivência, a reforma se apresenta como a tentativa de promover as mudanças que terão como consequência a melhora nas condições dos negócios.

Um problema que atua como obstáculo na relação entre empregado e empregador, é a burocratização, os processos complexos e demorados em relação a contratação e gestão de recursos humanos podem aumentar a carga administrativa, tornando o processo menos eficiente e produtivo, como comentou Henrique Meirelles (2017), a mudança proveniente da reforma é trazer maior autonomia aos trabalhadores para negociação de suas condições de trabalho.

A fim de aumentar a geração de emprego, a reforma trouxe possíveis incentivos aos empregadores. Uma das alternativas foram, negociações diretas, terceirizações, jornada intermitente e flexibilização dos benefícios, na tentativa de reduzir gastos com mão de obra, estimulando novas contratações.

Grande parte das mudanças que ocorreram na legislação provenientes da reforma, seguiram o padrão de aumentar a flexibilização dos direitos, deveres e os aspectos das relações entre empregados e empregadores. (DRUCK, DUTRA e SILVA, 2019).

As medidas decorrentes da reforma, se alinham com os princípios do neoliberalismo, podendo se interpretar pela redução da intervenção estatal na economia, através da desregulamentação, pelo incentivo a privatizações e pelo rigor fiscal (STIGLITZ, 2004).

A redução estatal tende a promover um ambiente mais favorável ao empreendedorismo e a inovação, uma vez que menos regulamentações e burocracias permitem que indivíduos tenham mais liberdade para negociações.

De maneira geral, observa-se que os argumentos favoráveis à reforma estão centrados em tópicos como (KREIN, GIMENEZ, SANTOS, 2018, p.210): necessidade de se adequar a regulação da legislação trabalhista para modernizá-la, incentivar os acordos entre os indivíduos, fortalecendo as negociações diretas entre os empregados e empregadores, impulsionando o emprego e a produtividade, além da busca por redução da burocratização, pois a excessiva judicialização afasta investimentos estrangeiros.

2.1 CONTRATOS DE TRABALHO

Segundo Cairo Junior (2018, p. 236) o contrato de trabalho é o acordo, podendo ser explícito ou implícito, oral ou por escrito, onde o empregado se compromete a fornecer serviços de forma contínua e subordinada, enquanto o empregador se compromete a pagar a remuneração. Durante a vigência do contrato, o empregador deverá assumir a responsabilidade pela orientação da prestação de serviços, assumindo os riscos relacionados a atividade econômica.

O processo de contratação em uma empresa é um processo vital, onde há recrutamento de candidatos, avaliação e a possível integração de novos colaboradores no quadro de colaboradores da empresa.

2.1.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O parágrafo primeiro do art. 443 da CLT considera como trabalho por tempo determinado o contrato de trabalho cuja duração seja determinada previamente, pela execução de serviços específicos ou pela ocorrência de um evento previsível.

Segundo (MARTINEZ, 2019, p. 300), o contrato de trabalho por prazo determinado são acordos cuja validade está vinculada a um prazo que foi previamente estabelecido, vinculado a execução de tarefas específicas ou ligados a ocorrência de eventos previsíveis.

O contrato por prazo determinado é um acordo onde as partes estipulam um período específico de vigência, para realizar atividades específicas ou eventos previsíveis como condição para sua validade, comumente utilizados para situações temporárias ou projetos específicos.

2.1.2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Segundo o Artigo 452 da CLT, um contrato é considerado de prazo indeterminado quando este sucede outro contrato com prazo determinado, desde que não haja dependência da execução de serviços especializados ou da ocorrência de eventos específicos, dentro de um intervalo de seis meses.

De acordo com (MARTINEZ, 2019, p. 300), essa forma de contrato é a mais comum dos acordos empregatícios em relação a duração. Não possuem prazo fixo definido, trazendo a possibilidade de extinção a qualquer instante, a depender da vontade das partes.

Segundo (LEITE, 2019, p. 667-668), o contrato por prazo indeterminado, se classifica de maneira subjetiva e objetiva. O aspecto subjetivo se refere a falta de acordo entre as partes sobre a duração do contrato e o aspecto objetivo se relaciona a necessidade de uma manifestação por qualquer uma das partes para que o contrato seja encerrado, caso não haja manifestação, o contrato se mantém.

Em resumo, é um acordo onde não há período específico para sua duração. Permanece em vigor até que uma das partes decida encerrá-lo, sendo classificado como flexível, é o tipo de contrato mais comum nas relações trabalhistas.

2.1.3 CONTRATO POR REGIME INTERMITENTE

Entende-se por contrato intermitente conforme o que diz o parágrafo 3º do artigo 443 da Lei 13.467/2017, caracteriza-se como contrato de trabalho no qual a prestação de serviços ocorre com subordinação, de modo não contínuo, onde há alternância dos períodos de prestação de serviços e inatividade. Se aplica independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Para complementar, NETO e SOUZA (2018), o trabalho intermitente se define por sua irregularidade, se alterna entre períodos de atividade e inatividade, independentemente do setor de atuação. Por mais que seja controverso, essa forma de contratação é utilizada em várias nações, a fim de atender as demandas dos períodos sazonais.

Segue alguns exemplos de contrato intermitente para melhor didática. NETO e SOUZA (2018): a contratação de garçons em restaurantes em datas específicas e contratação de cuidadores infantis por redes de hotéis em alguns feriados.

Viveiros (2018, p. 217) constata que o contrato intermitente, emerge como uma inovadora modalidade no cenário jurídico. Em períodos sazonais, as contratações poderão ser concretizadas pelas mãos de obra que são utilizadas nos momentos de alta demanda, mantendo sempre a conformidade em relação a legislação trabalhista.

Essa nova modalidade de contratação que possibilita a convocação do trabalhador nos períodos de maior demanda por parte da empresa, não tendo uma jornada de trabalho definida anteriormente.

Segundo Viveiros (2018, p. 224), fica o empregador encarregado de comunicar a jornada de trabalho ao trabalhador, devendo a notificação ser realizada com uma antecedência de 3 (três) dias corridos pelo menos. Após receber a notificação, o empregado tem um prazo de 1 (um) dia útil para manifestar seu interesse para atender a vocação.

É um regime muito flexível para ambas as partes, muito utilizado em setores onde há sazonalidade. Nos parágrafos do art. 452-A da CLT, ficaram estabelecidos os direitos do empregado intermitente, modalidade que necessita de registro por escrito, incluindo especificação de valor por hora de trabalho. O valor não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou ao montante devido aos demais empregados da mesma empresa que desempenham mesma função, independentemente de estarem em contrato intermitente ou não.

As medidas visam assegurar que o trabalhador intermitente receba remuneração justa evitando sua exploração. A cláusula é de extrema importância, pois reforça os direitos do trabalhador, proporcionando clareza às condições do trabalho intermitente, trazendo esclarecimento para ambas as partes.

2.1.4 TERCEIRIZAÇÃO

Segundo Martins (2018, p. 344), a terceirização envolve a capacidade de recrutar um terceiro para desempenhar tarefas na empresa. A contratação pode abranger desde a fabricação de produtos até a prestação de serviços, podendo ser evidenciado em situações em que é necessário contratar empresas de limpeza, segurança ou serviços temporários.

O contrato de terceirização no Brasil se estabelece por uma empresa (denominada tomadora de serviços) e outra empresa terceirizada (denominada prestadora de serviços), a fim de realizar uma atividade específica. A empresa prestadora de serviços pode fornecer a mão de obra, conhecimento especializado e fornece recursos anteriormente realizados pela empresa contratante.

O processo de terceirização deve ser formalizado através do contrato de prestação de serviços, estabelecendo as condições, termos, remuneração e atividades a serem exercidas pela empresa prestadora de serviços.

Martins (2017, p. 33) argumenta que, dependendo da situação em que a terceirização for empregada, poderão estar presentes elementos de diversos tipos de contratos. Assim, pode ocorrer a combinação de elementos de contratos distintos, como, fornecimento de bens e serviços, concessão, consórcio, tecnologia, entre outros.

Portanto a natureza jurídica da terceirização será determinada pelo contrato utilizado ou pela combinação de vários deles. Resumindo, a terceirização é caracterizada como um contrato de prestação de serviços, vale destacar que não há natureza estritamente trabalhista.

A terceirização no Brasil até a chegada da Lei 13.429/2017, era regulamentada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecida em 1993. Em resumo, a súmula diz que a terceirização é permitida em atividades que não sejam consideradas atividade-fim da empresa contratante, determinando que a empresa contratante se responsabilize pelas obrigações trabalhistas dos funcionários terceirizados, caso a empresa terceirizada não cumpra suas obrigações. A referida súmula descreve o seguinte:

A contratação de serviços de vigilância e de conservação de limpeza, bem como de serviços especializados relacionados à atividade-meio do tomador, não cria vínculo de emprego, desde que não haja personalidade e subordinação direta. Acrescenta que o não cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em relação a essas obrigações.

Com a nova redação após a alteração da reforma trabalhista, passou a ser previsto de forma expressa a possibilidade da terceirização de serviços nas atividades-fim das empresas. Assim, destaca-se que o objetivo desta lei foi trazer clareza quanto à possibilidade do trabalho terceirizado nas atividades principais das empresas, sanando todas as dúvidas então existentes (CORREIA, 2018).

Assim, da atividade-fim têm-se a seguinte definição conforme artigo 4º-A da Lei 13.467, prestação de serviço a terceiros é o ato pelo qual a parte contratante transfere a realização de qualquer uma de suas atividades, incluindo sua atividade central, para pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que detenha capacidade econômica adequada para sua execução.

Complementando, o artigo 5º-A define que, o contratante se refere a pessoa física ou jurídica que formaliza um contrato com sua empresa de prestação de serviços relacionadas a qualquer uma de suas atividades, incluindo atividade-fim (BRASIL, 2017).

Em resumo, a terceirização traz aspectos positivos a economia, pois permite as empresas contratantes desse serviço, a redução dos custos operacionais, maior concentração nas atividades essenciais da empresa. Fato que pode estimular a competitividade e crescimento econômico, à medida que as empresas se tornam mais eficientes.

2.1.5 TELETRABALHO (HOME OFFICE)

A economia global passa por mudanças constantemente, a fim de se adaptarem as demandas do mercado e ao mesmo tempo priorizando qualidade de vida, os trabalhadores têm buscado por trabalhos que sejam mais flexíveis, que são capazes de se moldarem em suas rotinas. Essas mudanças de hábitos e pensamentos têm gradativamente influenciado as organizações a abandonarem suas práticas tradicionais de trabalho.

O teletrabalho surgiu como uma resposta às mudanças dinâmicas e complexas da vida moderna, se tornando cada vez mais relevante e necessário na sociedade atual. Com a globalização, os avanços tecnológicos e desafios ambientais, o teletrabalho tem se tornado mais condizente com as necessidades das novas gerações. Após esse contexto, a seguir, a definição do teletrabalho.

Definição de teletrabalho segundo o artigo 75-B da CLT, é a prestação de serviços fora das instalações do empregador, independentemente da sua predominância, se utiliza de tecnologias de informação e comunicação, desde que, por sua natureza, não se defina como trabalho realizado em locais externos.

De acordo com (PIPEK, DUTRA, MAGANO, 2017), o teletrabalho não estava regulamentado pela CLT. No entanto, a Reforma Trabalhista definiu a modalidade como a prestação de serviço que ocorre predominantemente fora das instalações da empresa, se utilizando de tecnologias de informação e comunicação. A lei define que a presença ocasional do empregado a empresa não altera a caracterização do regime teletrabalho.

A prática do teletrabalho, ou home office, teve suas raízes na década de 1970, durante a crise do petróleo. Essa abordagem foi inicialmente implementada como uma medida para aliviar os problemas de tráfego, e sua viabilidade foi impulsionada pelo avanço das tecnologias e pela competição empresarial a nível global. Porém, foi a partir dos anos 1990 que o tema ganhou maior relevância, especialmente nos países desenvolvidos, devido ao uso em massa de tecnologia (BERNARDINO, CARNEIRO, ROGLIO & KATO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

O termo home office também chamado de teletrabalho ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho onde o funcionário exercerá suas funções em sua própria residência ou em um local fora das instalações da empresa empregadora. Nessa forma de contrato, o funcionário utilizará computadores, dispositivos móveis e acesso à internet para estar realizando seu trabalho.

Esse formato de trabalho flexível pode ser descrito como um produto das contínuas inovações tecnológicas que têm ocorrido ao longo dos anos. Essas mudanças evolutivas, como o uso constante da internet, possibilitam uma nova abordagem para a prática de trabalho nas organizações, tanto para os funcionários quanto aos empregadores (TASCETTO & FROELICH, 2019).

Com o intuito de atualizar as regras referente ao teletrabalho, foi promulgada a Lei 12.551/2011, que igualou as subordinações exercidas presencialmente pelas subordinações exercidas por meios informatizados, sendo alterado o artigo 6º da CLT. Portanto desde que se tenha contrato estabelecido entre as partes, o empregado de teletrabalho possui os mesmos direitos e responsabilidades de um trabalhador que exerce sua função de maneira presencial. (CALCINI, RICARDO, 2020, pg.2)

Vale reforçar que o funcionário em modalidade teletrabalho, tem todos os seus direitos assegurados, como, férias, contribuições a FGTS, 13º salário e benefícios assegurados através de acordos. Porém, há uma exceção, esse trabalhador não tem direito ao vale-transporte, a menos que sua presença seja exigida em algum momento pelo empregador na empresa de forma física. (CALCINI, RICARDO, 2020, pg.2)

Com as mudanças advindas da reforma, há a possibilidade de um funcionário anteriormente contratado por um regime, estar o alterando para a contratação de teletrabalho. Para que se torne possível essa alteração é necessário ser realizado um aditivo ao contrato atual de trabalho, onde deverá conter as regras do teletrabalho de maneira bem estabelecida, havendo a necessidade de ambas as partes estarem de acordo com as mudanças.

Para que o funcionário consiga se adaptar as novas mudanças, a legislação estabelece que é necessário um período de 15 dias para a adaptação ao novo contrato, conforme segue o art. 75-C da Lei nº 5.452/1943:

Torna-se necessário que a modalidade de teletrabalho seja explicitamente mencionada no contrato individual de trabalho. Adicionalmente é permitido a alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que essa alteração seja definida por meio de aditivo contratual. Além disso, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser efetuada por determinação do empregador, contanto que seja garantido um período mínimo de transição com duração de quinze dias, a fim do trabalhador se adequar à nova modalidade.

O artigo enfatiza a flexibilidade a respeito da transição entre trabalho presencial para teletrabalho, permitindo que a mudança se de a respeito de acordo. Também determina que a transição do teletrabalho ao trabalho presencial deve haver um prazo para ajuste de pelo menos quinze (15) dias, como já mencionado anteriormente. Regulando de forma eficaz o contrato, proporcionando segurança jurídica a ambas as partes.

2.1.6 TRABALHO AUTÔNOMO

Segundo (REMEDIO E DONÁ, 2018), refere-se a pessoa física que exerce sua profissão de modo autônomo, que desfruta de liberta e independência, ao mesmo tempo que assume todos os riscos que estão relacionados ao seu trabalho. Relevante destacar que existe uma distinção do trabalho autônomo segundo (BARROS, 2019), podendo ser por necessidade ou escolha. O trabalho autônomo por escolha, é quando o indivíduo opta iniciar seu próprio empreendimento, por outro lado, o empreendimento por necessidade, envolve pessoas que não têm uma alternativa para garantir uma renda.

Vale ressaltar que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício, como nota-se a seguir através do artigo 442-B da CLT:

Quando um trabalhador autônomo é contratado, desde que todas as obrigações legais sejam cumpridas, independentemente de a relação ser contínua ou não, a condição de empregado estipulada no artigo 3º desta consolidação é excluída.

De acordo com (REMEDIO E DONÁ, 2018), com base na CLT, a relação de trabalho se refere a qualquer indivíduo que oferece seus serviços de forma contínua e que depende do contratante para receber sua remuneração. Portanto nota-se a necessidade de haver personalidade, onerosidade, subordinação e continuidade a fim de se caracterizar vínculo empregatício.

Vale destacar o seguinte complemento: (REMEDIO E DONÁ, 2018), o trabalho autônomo, se caracteriza pela contratação da pessoa jurídica na forma de pessoa física, deixando de existir vínculo empregatício onde haveria direitos assegurados ao contratado.

Com a implementação da Reforma Trabalhista, a contratação de um autônomo não tem a capacidade de estabelecer vínculo empregatício, visto que os critérios da exclusividade e continuidade não se fazem presentes nessa forma de contratação.

3. INTERVALO INTRAJORNADA

De acordo com o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos (Resolução n. 217-A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que todo indivíduo possui o direito ao descanso e ao lazer, incluindo uma limitação razoável da jornada de trabalho e o desfrute de férias remuneradas de forma regular.

A declaração citada serve como um lembrete da necessidade de equilibrar as demandas econômicas juntamente com o respeito pelos direitos básicos de cada cidadão. Garantias como, repouso e férias, são a abertura para se criar sociedades mais justas e saudáveis.

A restrição da jornada de trabalho atua como importante escudo contra os danos físicos e mentais resultantes das intensas jornadas de trabalho. A moderação se torna cada vez mais relevante, pois nota-se muitos trabalhadores com síndrome de esgotamento profissional, também conhecida como burnout, resultado das demandas dos empregos modernos.

Por esse motivo e outros que o intervalo intrajornada desempenha importante papel na relação entre a saúde do trabalhador e a jornada de trabalho. Os intervalos contribuem para a prevenção do esgotamento profissional, reduzindo a fadiga proveniente do trabalho. Assim, o intervalo além de preservar a saúde do trabalhador, possibilita que ele retorne para a sua jornada de trabalho de maneira mais disposta, cooperando com o seu rendimento.

A fim de contribuir com a constatação acima, segue a fala do autor LEITE (2019, p.865) o intervalo intrajornada é realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso do trabalhador. Momento em que o funcionário não está à disposição da empresa, a fim de se alimentar e descansar, para retornar a suas atividades com disposição, estando apto para suas atividades.

Assim é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho TST, conforme se vê pela redação da Súmula 437.

A falta de concessão ou a concessão parcial do período de intervalo intrajornada mínimo para descanso e alimentação a trabalhadores urbanos e rurais, resulta no pagamento de natureza indenizatória, integral desse intervalo, não se limitando apenas ao tempo suprimido acrescido de pelo menos 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da jornada padrão de trabalho.

Necessário ressaltar que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva a fim de reduzir o intervalo intrajornada, haja vista que ele é considerado medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, sendo infenso à negociação coletiva. Quando a jornada de trabalho ultrapassa seis horas, o empregador é obrigado a conceder o intervalo mínimo de uma hora e a remunerar o período não utilizado como extra, se acrescentando o respectivo adicional, conforme artigo 71, caput e parágrafo 4º da CLT.

A citação acima enfatiza a importância do intervalo intrajornada para a recuperação do trabalhador, momento vital para sua saúde e segurança, sendo estes, considerados direitos básicos de cada funcionário. A súmula estabelece regras para pagamento quando o intervalo não é concedido, ou é reduzido, destacando que esse direito não pode ser suprimido por acordos de trabalho.

De acordo com o artigo 71 da CLT, Trabalho contínuo com duração superior a 6 (seis) horas, torna-se obrigatório a concessão de um intervalo com duração mínima a 1 (uma) hora, não podendo, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, exceder 2 (duas) horas. Quando a jornada não excede 6 (seis) horas, é obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

O limite mínimo de 1 (uma) hora para o período de repouso ou refeição pode ser diminuído mediante uma determinação do ministro do trabalho, ou mediante acordos em indústria e comércio, contando que o estabelecimento esteja em conformidade com os requisitos relativos à organização das áreas de alimentação e que os trabalhadores não estejam sujeitos a um regime de trabalho prolongado com horas extras.

Não há previsão em lei sobre o intervalo intrajornada aos trabalhos com jornada de até 4 horas diárias. Anterior a reforma trabalhista, não era possível, nem mesmo por negociação coletiva, reduzir os intervalos intrajornada. Portanto, qualquer cláusula de um acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou diminuísse o período de descanso e alimentação era considerada inválida, sendo confirmado na súmula nº 437, II, do TST (Correia, 2021, p.793).

No entanto, a reforma trabalhista introduziu o artigo 611-A na CLT, e em seu inciso III, prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que, o limite mínimo de 30 minutos, seja respeitado. Assim, para as jornadas de trabalho superiores a 6 horas, é possível reduzir o intervalo para 30 minutos por meio de negociação coletiva.

Quando o intervalo de 30 minutos está estabelecido em acordo coletivo de trabalho, é aplicado de maneira imediata e independe de manifestação individual. Ou seja, não é necessário que os trabalhadores concordem com a redução do intervalo, a menos que esteja especificado em convenção ou acordo coletivo. Como compara-se a seguir de acordo com o art. 611-A da CLT.

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III- intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas.

4. FÉRIAS

A etimologia da palavra férias remonta ao latim *feria*, que representava o dia em que os romanos não trabalhavam. A raiz latina também é identificada nos calendários produzidos pele imperador romano Constantino no século III d.C. onde se referia ao período de celebração religiosa. Naquela época, os dias da semana eram conhecidos como Prima feria, secunda feria, tertia feria, quarta feria, quinta feria, sexta feria e septima feria (CHERUBINI, 2010).

O significado da palavra *feria* remete a férias, as férias anuais então, são um período consecutivo de dias em que o trabalhador interrompe suas atividades trabalhistas para o descanso, continuando a receber sua remuneração habitual.

Martins (2006), define férias da seguinte forma, período do contrato de trabalho onde o empregado não está desempenhando suas funções, porém, continua a receber suas remunerações, após ter adquirido esse direito no decorrer do doze (12) meses de serviços prestados.

Portanto, as férias têm como principal objetivo a recuperação do organismo após um período em que foram utilizadas as energias do trabalhador para exercer sua função, representando então, direito ao descanso e ao lazer. MARTINS (p.548, 2006).

O direito a férias representa um papel essencial na proteção dos direitos e bem-estar dos trabalhadores ao redor do mundo. Período que proporciona descanso e recuperação ao trabalhador, as férias também contribuem para o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, promovendo aumento de produtividade e satisfação no ambiente profissional.

O período de férias não somente é importante a saúde mental e física do trabalhador, como também é fundamental a economia, pois os trabalhadores costumam utilizar esse período para viagens, realizar compras, investir em lazer, movimentando muitos setores da economia.

De acordo com Delgado (2018, p. 1154), o caráter imperativo das férias, tema ligado à esfera da saúde e segurança do trabalho, impede que seja alvo de renúncia ou negociação que seja prejudicial ao trabalhador, tornando-se direito inalienável.

Conforme Bigarelli (2016), o caráter imperativo das férias se efetiva através da impossibilidade de renunciar as férias ou recebê-las através de remuneração em pagamento. O trabalhador por outro lado tem o direito de vender 1/3 de suas férias, ação chamada de abono de férias. Caso queira vender o terço de férias, o trabalhador deve realizar a solicitação do abono com uma antecedência de até 15 dias antes do início do período de férias.

Segundo Campello (2011), as férias consistem em um intervalo de dias consecutivos que não podem ser divididos ao longo do ano (anteriormente, a legislação brasileira permitia um mínimo de 15 dias consecutivos, ou seja, duas vezes ao ano, porém, com a implementação da reforma trabalhista, o mínimo passou a ser 10 dias consecutivos, sendo então, três vezes ao ano). O período ideal é de 30 dias consecutivos, o que permanece inalterado para trabalhadores abaixo de 18 anos e superior a 50 anos.

De acordo com o art. 130 da CLT, define-se os seguintes critérios:

Após completar cada período de 12 (doze) meses de duração do contrato de trabalho, o empregado terá o direito a um período de férias, cuja duração varia de acordo com o número de faltas ao serviço nos 12 (doze) meses anteriores. A legislação também estabelece que não é permitido descontar as faltas do empregado durante o período de férias, devendo o período de férias ser considerado como tempo de serviço para todos os fins.

Em resumo, o artigo 130 da CLT, desempenha importante papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, pois incentiva boas práticas no ambiente de trabalho, garantindo que os empregados tenham oportunidade de descansar de maneira adequada.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Destaca-se que a presente pesquisa se classifica como pesquisa explicativa e bibliográfica.

Segundo (GIL, 2019), as pesquisas explicativas valem-se de métodos experimentais. Se classifica com uma pesquisa de muitas dificuldades, razão pela qual em muitos estudos acaba-se recorrendo a outros métodos de pesquisa, a fim de complementar os resultados.

A pesquisa explicativa se distingue como uma modalidade mais avançada, pois registra, analisa e interpreta os fenômenos investigados, busca identificar seus elementos determinantes, ou seja, as causas subjacentes (ANDRADE, 2017).

A pesquisa explicativa tem como objetivo aprofundar a compreensão da realidade, visando compreender as razões e os motivos por trás dos fenômenos. Ela pode ser vista como extensão de uma pesquisa exploratória ou descritiva, pois envolve a necessidade de explicar devidamente os fatores que influenciam o fenômeno (LEÃO, 2017).

Segundo Cristóvão da Cruz (2023), a pesquisa bibliográfica é uma metodologia que se aplica em recursos já disponíveis, como livros e artigos científicos. É uma abordagem valiosa para a fundamentação teórica,

permitindo a análise de conhecimento existente sobre determinado tema.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para concluir, a Reforma Trabalhista no Brasil, promulgada em 2017, desencadeou profundas reestruturações nas relações laborais no país. Neste estudo, destaca-se três facetas da reforma: os tipos de contrato de trabalho, as alterações no intervalo intrajornada e as modificações nas férias. De maneira geral, revela-se que as transformações trouxeram benefícios significativos tanto aos empregados quanto aos empregadores.

Em relação aos tipos de contrato de trabalho, a Reforma Trabalhista introduziu a modalidade de contrato intermitente, trazendo uma flexibilização ao mercado de trabalho, permitindo que tanto os empregados quanto os empregadores se adaptem as flutuações na demanda de serviços. Sendo relevante frente a uma economia globalizada e dinâmica, onde as necessidades das empresas podem variar ao longo do tempo. Aos trabalhadores oferece a oportunidade de diversificar suas fontes de renda e trazer conciliação a outras atividades que o trabalhador possa exercer.

O intervalo intrajornada, a Reforma Trabalhista concedeu maior autonomia aos trabalhadores, permitindo a negociação direta com os empregadores em relação a diminuição do intervalo, desde que respeite um intervalo mínimo de 30 minutos. Essa flexibilização tende a ser vantajosa em setores sujeitos a variação na demanda ao longo do dia, permitindo uma alocação mais eficiente de recursos humanos.

Destacando que a flexibilização deve ser utilizada de maneira responsável, a negociação do intervalo não deve comprometer a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo que tenham tempo a fim de descansarem para o retorno a jornada de trabalho.

A reforma trouxe a possibilidade de maior divisão nos períodos de férias, podendo ser divididos em até três partes. Permitindo que os trabalhadores tenham maior flexibilização sobre suas férias, atendendo também as necessidades de empresas que sofrem com a sazonalidade onde precisam manter operações contínuas no decorrer do ano.

Em resumo, a Reforma Trabalhista desencadeou transformações profundas e necessárias no mercado de trabalho brasileiro. As mudanças não apenas modernizaram as relações laborais, mas incentivaram a inovação e a adaptação as complexidades do cenário contemporâneo. Porém, vale ressaltar que, transformações são necessárias em toda economia próspera, há constantes adaptações as necessidades do mercado, porém, os direitos dos trabalhadores devem permanecer no centro das discussões e das legislações, garantindo sempre que os usuários do mercado de trabalho sejam beneficiados pelas mudanças implementadas.

PAGE * MERGEFORMAT33

Aviso:

▲ Não é recomendado utilizar percentuais para medição de plágio, os valores exibidos são apenas dados estatísticos. Essa análise considera citações como trechos suspeitos, apenas uma revisão manual pode afirmar plágio. Clique [aqui](#) para saber mais.

Estatísticas:

Expressões analisadas: 1530
Buscas Realizadas na Internet: 1867
Buscas Realizadas na Computador: 0
Downloads de páginas: 81
Downloads de páginas malsucedidos: 348
Comparações diretas com páginas da internet: 113
Total de endereços localizados: 161
Quantidade média de palavras por busca: 9,32

Legenda:

▲ Endereço validado, confirmada a existência do texto no endereço marcado.

[Expressão não analisada](#)

Expressão sem suspeita de plágio

Expressão ignorada

Ocorrência não considerada (não confiável)

[Algumas ocorrências na internet](#)

[Muitas ocorrências na internet](#)

[Contém ocorrência confirmada](#)

[Ocorrências na base local](#)

Configurações da análise:

Limite mínimo e máximo de palavras por frase pesquisada: 8 a 13
Nível da Análise (quantas vezes o documento foi analisado): 3



unifaema

CENTRO UNIVERSITÁRIO FAEMA – UNIFAEMA

JOZIANE SANTOS SILVA

LARISSA KISTEMACHER

**ANÁLISE DE ALGUMAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA REFORMA
TRABALHISTA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

**ARIQUEMES - RO
2023**

JOZIANE SANTOS SILVA

LARISSA KISTEMACHER

**ANÁLISE DE ALGUMAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA REFORMA
TRABALHISTA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Contabilidade.

Orientador (a): Prof. Ms. Elida Cristina Dalpiaz.

**ARIQUEMES – RO
2023**

FICHA CATALOGRÁFICA

FICHA CATALOGRÁFICA Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

K81a Kistemacher, Larissa.

Análise de algumas alterações decorrentes da reforma trabalhista: uma revisão bibliográfica. / Larissa Kistemacher, Joziane Santos Silva. Ariquemes, RO: Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, 2023.

33 f.

Orientador: Prof. Ms. Élide Cristina Dalpiaz.

Trabalho de Conclusão de Curso – Bacharelado em Ciências Contábeis – Centro Universitário Faema – UNIFAEMA, Ariquemes/RO, 2023.

1. Flexibilização. 2. Legislação Trabalhista. 3. Mercado de Trabalho. 4. Relações Trabalhistas. I. Título. II. Dalpiaz, Élide Cristina.

Bibliotecária Responsável

Herta Maria de Açucena do N. Soeiro
CRB 1114/11

JOZIANE SILVA SANTOS

LARISSA KISTEMACHER

**ANÁLISE DE ALGUMAS ALTERAÇÕES DECORRENTES DA REFORMA
TRABALHISTA: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Ciências Contábeis do Centro Universitário FAEMA – UNIFAEMA como pré-requisito para obtenção do título de bacharel em Contabilidade.

Orientador (a): Prof. Ms. Elida Cristina Dalpias.

BANCA EXAMINADORA

Assinado digitalmente por: Thyago Vin?cius Marques Oliveira

Thyago Vinicius Marques Oliveira

Prof Ms UNIFAEMA

Documento assinado digitalmente



ELIDA CRISTINA DALPIAS

Data: 25/10/2023 20:28:54-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Elida Cristina Dalpias

Prof. Ms. UNIFAEMA

Documento assinado digitalmente



GABRIELLA BURATTI DE OLIVEIRA

Data: 25/10/2023 15:36:22-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Gabriella Buratti de Oliveira

Prof. Esp. UNIFAEMA

**ARIQUEMES – RO
2023**

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, expressamos nossa gratidão a Deus, por ter nos concedido força, sabedoria e por ter nos guiado e abençoado durante nossa jornada acadêmica.

Aos nossos pais, agradecemos o constante apoio e pelos sacrifícios que fizeram para nos proporcionar o privilégio da oportunidade educacional.

A nossa orientadora, agradecemos a paciência, orientação e comprometimento durante esta jornada, seu conhecimento e dedicação nos permitiu a conclusão deste trabalho.

RESUMO

O presente trabalho de conclusão de curso aborda questões relacionadas as férias, contratos de trabalho e intervalo intrajornada no contexto da Reforma Trabalhista no Brasil. A Reforma Trabalhista realizada em 2017 trouxe alterações significativas na legislação trabalhista, de modo a impactar as relações de trabalho e os direitos trabalhistas. No que se refere as férias, a reforma introduziu a possibilidade de fracionamentos em até três períodos, não devendo nenhum dos períodos serem inferiores a cinco dias, trazendo dessa maneira maior flexibilidade ao empregado e empregador. Em relação aos contratos de trabalho, houve a legalização de novas modalidades de contratação, sendo elas: o contrato intermitente, terceirização e teletrabalho, modalidades essas que, têm o intuito de incentivar o contratante, lhe possibilitando novas formas de contratação que podem reduzir os gastos com mão de obra, trazendo também a possibilidade de evitar vínculos empregatícios, a depender da forma de contratação. Quanto ao intervalo intrajornada, a reforma permitiu a negociação direta entre empregados e empregadores para a redução do intervalo, desde que respeitando os limites legais. Em resumo, o presente trabalho de conclusão abordará as questões acima mencionadas, fornecendo uma visão abreviada dos assuntos no que tange o mercado de trabalho brasileiro, e seus impactos aos participantes da economia brasileira.

Palavras-chave: Reforma trabalhista; flexibilização; legislação trabalhista; mercado de trabalho.

ABSTRACT

This course conclusion paper addresses issues related to vacation, employment contracts and intraday breaks in the context of the Labor Reform in Brazil. The Labor Reform promulgated in 2017 brought significant changes to labor legislation, in order to affect labor relations and labor rights. Regarding vacations, the reform introduced the possibility of splitting them into up to three periods, none of which should be less than five days, thus bringing greater flexibility to employees and employers. About employment contracts, new forms of contracting were legalized, including intermittent contracts, outsourcing and teleworking, all of which are intended to encourage contractors by providing them with new forms of contracting that can reduce labor costs, as well as the possibility of avoiding employment relationships, depending on the form of contracting. As for the intraday, the reform allowed direct negotiation between employees and employers to reduce the break, as long as the legal limits are respected. In summary, this course conclusion paper will address the issues mentioned above, providing an abbreviated overview of the Brazilian labor market and its impacts on participants in the Brazilian economy.

Keywords: Labor reform; flexibilization; labor legislation; labor market.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
1.1 JUSTIFICATIVA.....	12
1.2 OBJETIVOS.....	11
1.2.1 GERAL.....	11
1.2.2 ESPECÍFICOS	13
1.2.3 HIPÓTESES.....	13
2. REVISÃO DE LITERATURA	12
3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	28
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
5. REFERÊNCIAS.....	30

1. INTRODUÇÃO

Com o passar dos anos, o Direito do Trabalho e o Direito Processual do Trabalho, têm sido objeto de diversas alterações legislativas. As mudanças ocorridas na legislação podem ser motivadas pela evolução do panorama laboral, pois inclui o surgimento de novas ocupações, mudanças nas condições de trabalho, flutuações na economia dentre outros fatores. Sendo assim, torna-se necessário o estabelecimento de novas regras a fim de se adequar ao contexto que está em constante mudanças.

Ao examinar as mudanças no campo do direito trabalhista, percebe-se que o legislador tem buscado promover maior autonomia nas negociações entre as partes envolvidas, tanto na questão material ou processual. A fim de exemplificar essa linha de raciocínio, a Reforma Trabalhista de 2017 (Lei 13.467, de 13 de julho de 2017), introduziu a possibilidade de negociações entre empregado e empregador.

Segundo (MAURICIO GODINHO DELGADO, 2019, p. 72) a flexibilização trabalhista se refere a capacidade jurídica, que é estabelecida por norma estatal ou por meio de negociação coletiva, visando reduzir a força obrigatória das regras que compõem o Direito do Trabalho, de modo que limita a abrangência de sua condução e/ou os critérios específicos para sua aplicação. Resumindo, significa a redução da obrigatoriedade das normas trabalhistas e da extensão de seus efeitos, mantendo o acordo com a autorização preestabelecida por uma norma estatal ou acordo coletivo.

A flexibilização se configura como uma forma de diminuir as obrigações estritas das normas trabalhistas, possibilitando uma maior margem de negociação entre empregado e empregador. Além disso, pode ser classificada em duas categorias: a autônoma que remete a negociação coletiva e pode ser heterônoma que se refere ao Poder Legislativo.

Entende-se por desregulamentação o seguinte: é a eliminação por meio de lei das regulamentações tradicionais do direito do trabalho em uma relação socioeconômica. A desregulamentação busca abrir espaço para novos modelos legais de contratação de mão de obra na esfera econômica, sendo geralmente menos intervencionista. Visa afastar a aplicação do direito do trabalho em certas relações socioeconômicas de prestação de trabalho. (DELGADO, 2019, p.74).

A flexibilização e a desregulamentação visam trazer a promoção da negociação direta entre empregado e empregador, um dos aspectos mais enfatizados pelo Congresso Nacional durante o processo de criação da Lei 13.467/2017, também buscou-se proporcionar maior liberdade para o empregador no exercício de seu poder empregatício.

O direito do trabalhador é de suma importância, sendo assim, ressalta-se o princípio da proteção, que segundo (DELGADO, 2019, p.233), tem grande impacto nas áreas do Direito do Trabalho, onde a maioria das regras são voltadas a proteger os trabalhadores, cuidando de seus interesses. Os princípios básicos são todos a favor dos empregados. Entende-se esse princípio como sendo um dos fundamentos do Direito do Trabalho.

Juntamente com o princípio da proteção, encontra-se o princípio da proteção processual que de acordo com (LEITE, 2019, p.108), entende-se por: princípio que visa equilibrar a desigualdade que geralmente existe na realidade entre empregador e empregado. Significando que, no contexto legal, a lei tende a proteger mais o empregado a fim compensar a desigualdade.

Outro princípio que vale ser destacado é o princípio da primazia. Tem como objetivo reconhecer o que realmente ocorre na prática durante o período de trabalho. Como cita (DELGADO, 2019, p.244), no âmbito do Direito do Trabalho, a ênfase deve ser dada à análise da situação concreta que se desenvolve ao longo da prestação de serviços, independente das declarações feitas pelas partes na relação jurídica. O que pode modificar o contrato original, criando direitos e responsabilidades para as partes envolvidas.

Por fim, o princípio da busca da verdade real, que permite ao juiz mais liberdade para conduzir o processo. Podendo procurar evidências e informações que ajudem a entender a verdade sobre o que aconteceu no ambiente de trabalho. Como mencionado por (LEITE, 2019, p.724), este princípio deriva do artigo 371 do Processo Civil e dos artigos 765 e 852-D da CLT, visando trazer justiça as relações trabalhistas no âmbito judicial.

Diante de todos os princípios citados, torna-se claro a necessidade de garantir proteção aos indivíduos mais vulneráveis nas relações de emprego. Porém, vale

destacar que, simplificar as normas trabalhistas não significa retirar a proteção das partes mais frágeis, mas criar regras menos complexas e permitir que haja espaço para negociações entre as partes envolvidas.

1.1 JUSTIFICATIVA

A reforma trabalhista foi um marco crucial nas relações de trabalho no Brasil. As mudanças que decorreram da reforma foram assuntos de muito debate envolvendo os sindicatos, políticos, acadêmicos, empregados e empregadores. Com a perspectiva de mudanças nas leis trabalhista, é preciso analisar os possíveis impactos que as mudanças trarão ao mercado brasileiro.

A análise transcrita nessa pesquisa irá justificar a necessidade de se compreender verdadeiramente as consequências trazidas pela reforma, haja vista que as mudanças afetarão a vida de milhões de brasileiros por todo o país. Com as conclusões dessa análise será possível obter informações que serão primordiais nas tomadas de decisões, criação de estratégias empresariais e elaboração de políticas públicas voltadas ao mercado de trabalho.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Geral

Analisar alguns impactos decorrentes da reforma trabalhista no mercado de trabalho brasileiro e suas consequências sociais e econômicas.

1.2.2 Específicos

- Examinar as regulamentações dos tipos de contrato de trabalho;
- Apresentar as diferenças no intervalo intrajornada pré-reforma e pós-reforma;
- Analisar as alterações nas férias no contexto da Reforma Trabalhista;

1.2.3 Hipótese

A hipótese desse estudo é descrever que a Reforma Trabalhista realizada em 2017 no Brasil, desencadeou uma série de transformações nas relações de trabalho, dando ênfase nos tipos de contratos empregatícios, regulamentação do intervalo intrajornada e à gestão das férias dos trabalhadores. Argumentando que, ao flexibilizar as modalidades contratuais, modificar as regras do intervalo intrajornada e com as transformações ocorridas nas férias, a reforma impactou substancialmente, de forma positiva, o ambiente trabalhista no país.

2. REVISÃO DE LITERATURA

A implementação de uma Reforma Trabalhista em um país costuma estar associada a períodos de instabilidade no mercado de trabalho (ADASCALITEI, MORANO, 2015).

A fim de solucionar os problemas ocorrentes no contexto trabalhista brasileiro, surgiu a necessidade de se realizar uma reforma trabalhista que atenda às necessidades dos trabalhadores e empregadores. Trazendo as leis trabalhistas, modernização e mais igualdade aos cidadãos.

Um dos grandes problemas de uma economia não prospera é a elevada taxa de desemprego, a falta de emprego impede o crescimento econômico, uma vez que reduz a capacidade da sociedade de produzir serviços e bens, gerando desperdício de recursos humanos. Segundo Henrique Meirelles (2017), a lei trabalhista que entrou

em vigor em 11 de novembro de 2017, pretendia gerar alguns milhões de novos empregos no Brasil.

Com a crise de 2008, as reformas trabalhistas passaram a ganhar espaço em escala internacional, como consequência, aumentou-se de maneira significativa as mudanças legislativas (ADASCALITEI, MORANO, 2015). Apenas em 2017 o Brasil conseguiu implementar a reforma que alterou mais de 100 (cem) dispositivos legais, sendo essa medida apresentada com o intuito de preservar empregos.

Segundo (POLANYI, 2000), o mercado de trabalho priva o direito a sobrevivência, a reforma se apresenta como a tentativa de promover as mudanças que terão como consequência a melhora nas condições dos negócios.

Um problema que atua como obstáculo na relação entre empregado e empregador, é a burocratização, os processos complexos e demorados em relação a contratação e gestão de recursos humanos podem aumentar a carga administrativa, tornando o processo menos eficiente e produtivo, como comentou Henrique Meirelles (2017), a mudança proveniente da reforma é trazer maior autonomia aos trabalhadores para negociação de suas condições de trabalho.

A fim de aumentar a geração de emprego, a reforma trouxe possíveis incentivos aos empregadores. Uma das alternativas foram, negociações diretas, terceirizações, jornada intermitente e flexibilização dos benefícios, na tentativa de reduzir gastos com mão de obra, estimulando novas contratações.

Grande parte das mudanças que ocorreram na legislação provenientes da reforma, seguiram o padrão de aumentar a flexibilização dos direitos, deveres e os aspectos das relações entre empregados e empregadores. (DRUCK, DUTRA e SILVA, 2019).

As medidas decorrentes da reforma, se alinham com os princípios do neoliberalismo, podendo se interpretar pela redução da intervenção estatal na economia, através da desregulamentação, pelo incentivo a privatizações e pelo rigor fiscal (STIGLITZ, 2004).

A redução estatal tende a promover um ambiente mais favorável ao empreendedorismo e a inovação, uma vez que menos regulamentações e burocracias permitem que indivíduos tenham mais liberdade para negociações.

De maneira geral, observa-se que os argumentos favoráveis à reforma estão centrados em tópicos como (KREIN, GIMENEZ, SANTOS, 2018, p.210): necessidade de se adequar a regulação da legislação trabalhista para modernizá-la, incentivar os acordos entre os indivíduos, fortalecendo as negociações diretas entre os empregados e empregadores, impulsionando o emprego e a produtividade, além da busca por redução da burocratização, pois a excessiva judicialização afasta investimentos estrangeiros.

2.1 CONTRATOS DE TRABALHO

Segundo Cairo Junior (2018, p.236) o contrato de trabalho é o acordo, podendo ser explícito ou implícito, oral ou por escrito, onde o empregado se compromete a fornecer serviços de forma contínua e subordinada, enquanto o empregador se compromete a pagar a remuneração. Durante a vigência do contrato, o empregador deverá assumir a responsabilidade pela orientação da prestação de serviços, assumindo os riscos relacionado a atividade econômica.

O processo de contratação em uma empresa é um processo vital, onde há recrutamento de candidatos, avaliação e a possível integração de novos colaboradores no quadro de colaboradores da empresa.

2.1.1 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

O parágrafo primeiro do art. 443 da CLT considera como trabalho por tempo determinado o “contrato de trabalho cuja duração seja determinada previamente, pela execução de serviços específicos ou pela ocorrência de um evento previsível”.

Segundo (MARTINEZ, 2019, p.300), o contrato de trabalho por prazo determinado são acordos cuja validade está vinculada a um prazo que foi previamente estabelecido, vinculado a execução de tarefas específicas ou ligados a ocorrência de eventos previsíveis.

O contrato por prazo determinado é um acordo onde as partes estipulam um período específico de vigência, para realizar atividades específicas ou eventos previsíveis como condição para sua validade, comumente utilizados para situações temporárias ou projetos específicos.

2.1.2 CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO INDETERMINADO

Segundo o Artigo 452 da CLT, um contrato é considerado de prazo indeterminado quando este sucede outro contrato com prazo determinado, desde que não haja dependência da execução de serviços especializados ou da ocorrência de eventos específicos, dentro de um intervalo de seis meses.

De acordo com (MARTINEZ, 2019, p.300), essa forma de contrato é a mais comum dos acordos empregatícios em relação a duração. Não possuem prazo fixo definido, trazendo a possibilidade de extinção a qualquer instante, a depender da vontade das partes.

Segundo (LEITE, 2019, p.667-668), o contrato por prazo indeterminado, se classifica de maneira subjetiva e objetiva. O aspecto subjetivo se refere a falta de acordo entre as partes sobre a duração do contrato e o aspecto objetivo se relaciona a necessidade de uma manifestação por qualquer uma das partes para que o contrato seja encerrado, caso não haja manifestação, o contrato se mantém.

Em resumo, é um acordo onde não há período específico para sua duração. Permanece em vigor até que uma das partes decida encerrá-lo, sendo classificado como flexível, é o tipo de contrato mais comum nas relações trabalhistas.

2.1.3 CONTRATO POR REGIME INTERMITENTE

Entende-se por contrato intermitente conforme o que diz o parágrafo 3º do artigo 443 da Lei 13.467/2017, caracteriza-se como contrato de trabalho no qual a prestação de serviços ocorre com subordinação, de modo não contínuo, onde há alternância dos períodos de prestação de serviços e inatividade. Se aplica independentemente do tipo de atividade do empregado e do empregador.

Para complementar, NETO e SOUZA (2018), o trabalho intermitente se define por sua irregularidade, se alterna entre períodos de atividade e inatividade, independentemente do setor de atuação. Por mais que seja controverso, essa forma de contratação é utilizada em várias nações, a fim de atender as demandas dos períodos sazonais.

Segue alguns exemplos de contrato intermitente para melhor didática: NETO e SOUZA (2018): a contratação de garçons em restaurantes em datas específicas e contratação de cuidadores infantis por redes de hotéis em alguns feriados.

Viveiros (2018, p.217) constata que o contrato intermitente, emerge como uma inovadora modalidade no cenário jurídico. Em períodos sazonais, as contratações poderão ser concretizadas pelas mãos de obra que são utilizadas nos momentos de alta demanda, mantendo sempre a conformidade em relação a legislação trabalhista.

Essa nova modalidade de contratação que possibilita a convocação do trabalhador nos períodos de maior demanda por parte da empresa, não tendo uma jornada de trabalho definida anteriormente.

Segundo Viveiros (2018, p.224), fica o empregador encarregado de comunicar a jornada de trabalho ao trabalhador, devendo a notificação ser realizada com uma antecedência de 3 (três) dias corridos pelo menos. Após receber a notificação, o empregado tem um prazo de 1 (um) dia útil para manifestar seu interesse para atender a vocação.

É um regime muito flexível para ambas as partes, muito utilizado em setores onde há sazonalidade. Nos parágrafos do art.452-A da CLT, ficaram estabelecidos os

direitos do empregado intermitente, modalidade que necessita de registro por escrito, incluindo especificação de valor por hora de trabalho. O valor não pode ser inferior ao valor horário do salário-mínimo ou ao montante devido aos demais empregados da mesma empresa que desempenham mesma função, independentemente de estarem em contrato intermitente ou não.

As medidas visam assegurar que o trabalhador intermitente receba remuneração justa, evitando sua exploração. A cláusula é de extrema importância, pois reforça os direitos do trabalhador, proporcionando clareza às condições do trabalho intermitente, trazendo esclarecimento para ambas as partes.

2.1.4 TERCEIRIZAÇÃO

Segundo Martins (2018, p.344), a terceirização envolve a capacidade de recrutar um terceiro para desempenhar tarefas na empresa. A contratação pode abranger desde a fabricação de produtos até a prestação de serviços, podendo ser evidenciado em situações em que é necessário contratar empresas de limpeza, segurança ou serviços temporários.

O contrato de terceirização no Brasil se estabelece por uma empresa (denominada tomadora de serviços) e outra empresa terceirizada (denominada prestadora de serviços), a fim de realizar uma atividade específica. A empresa prestadora de serviços pode fornecer a mão de obra, conhecimento especializado e fornece recursos anteriormente realizados pela empresa contratante.

O processo de terceirização deve ser formalizado através do contrato de prestação de serviços, estabelecendo as condições, termos, remuneração e atividades a serem exercidas pela empresa prestadora de serviços.

Martins (2017, p.33) argumenta que, dependendo da situação em que a terceirização for empregada, poderão estar presentes elementos de diversos tipos de contratos. Assim, pode ocorrer a combinação de elementos de contratos distintos, como, fornecimento de bens e serviços, concessão, consórcio, tecnologia, entre outros.

Portanto a natureza jurídica da terceirização será determinada pelo contrato utilizado ou pela combinação de vários deles. Resumindo, a terceirização é caracterizada como um contrato de prestação de serviços, vale destacar que não há natureza estritamente trabalhista.

A terceirização no Brasil até a chegada da Lei 13.429/2017, era regulamentada pela Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, estabelecida em 1993. Em resumo, a súmula diz que a terceirização é permitida em atividades que não sejam consideradas atividade-fim da empresa contratante, determinando que a empresa contratante se responsabilize pelas obrigações trabalhistas dos funcionários terceirizados, caso a empresa terceirizada não cumpra suas obrigações. A referida súmula descreve o seguinte:

A contratação de serviços de vigilância e de conservação de limpeza, bem como de serviços especializados relacionados à atividade-meio do tomador, não cria vínculo de emprego, desde que não haja pessoalidade e subordinação direta. Acrescenta que o não cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador implica responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em relação a essas obrigações.

Com a nova redação após a alteração da reforma trabalhista, passou a ser previsto de forma expressa a possibilidade da terceirização de serviços nas atividades-fim das empresas. Assim, destaca-se que o objetivo desta lei foi trazer clareza quanto à possibilidade do trabalho terceirizado nas atividades principais das empresas, sanando todas as dúvidas então existentes (CORREIA, 2018).

Assim, da atividade-fim têm-se a seguinte definição conforme artigo 4º-A da Lei 13.467, prestação de serviço a terceiros é o ato pelo qual a parte contratante transfere a realização de qualquer uma de suas atividades, incluindo sua atividade central, para pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que detenha capacidade econômica adequada para sua execução.

Complementando, o artigo 5º-A define que, o contratante se refere a pessoa física ou jurídica que formaliza um contrato com sua empresa de prestação de serviços relacionadas a qualquer uma de suas atividades, incluindo atividade-fim (BRASIL, 2017).

Em resumo, a terceirização traz aspectos positivos a economia, pois permite as empresas contratantes desse serviço, a redução dos custos operacionais, maior concentração nas atividades essenciais da empresa. Fato que pode estimular a competitividade e crescimento econômico, à medida que as empresas se tornam mais eficientes.

2.1.5 TELETRABALHO (*HOME OFFICE*)

A economia global passa por mudanças constantemente, a fim de se adaptarem as demandas do mercado e ao mesmo tempo priorizando qualidade de vida, os trabalhadores têm buscado por trabalhos que sejam mais flexíveis, que são capazes de se moldarem em suas rotinas. Essas mudanças de hábitos e pensamentos têm gradativamente influenciado as organizações a abandonarem suas práticas tradicionais de trabalho.

O teletrabalho surgiu como uma resposta às mudanças dinâmicas e complexas da vida moderna, se tornando cada vez mais relevante e necessário na sociedade atual. Com a globalização, os avanços tecnológicos e desafios ambientais, o teletrabalho tem se tornado mais condizente com as necessidades das novas gerações. Após esse contexto, a seguir, a definição do teletrabalho.

Definição de teletrabalho segundo o artigo 75-B da CLT, é a prestação de serviços fora das instalações do empregador, independentemente da sua predominância, se utiliza de tecnologias de informação e comunicação, desde que, por sua natureza, não se defina como trabalho realizado em locais externos.

De acordo com (PIPEK, DUTRA, MAGANO, 2017), o teletrabalho não estava regulamentado pela CLT. No entanto, a Reforma Trabalhista definiu a modalidade como a prestação de serviço que ocorre predominantemente fora das instalações da empresa, se utilizando de tecnologias de informação e comunicação. A lei define que a presença ocasional do empregado a empresa não altera a caracterização do regime teletrabalho.

A prática do teletrabalho, ou *home office*, teve suas raízes na década de 1970, durante a crise do petróleo. Essa abordagem foi inicialmente implementada como uma medida para aliviar os problemas de tráfego, e sua viabilidade foi impulsionada pelo avanço das tecnologias e pela competição empresarial a nível global. Porém, foi a partir dos anos 1990 que o tema ganhou maior relevância, especialmente nos países desenvolvidos, devido ao uso em massa de tecnologia (BERNARDINO, CARNEIRO, ROGLIO & KATO, 2009; BOONEN, 2003; COSTA, 2007).

O termo "*home office*" também chamado de teletrabalho ou trabalho remoto, é uma modalidade de trabalho onde o funcionário exercerá suas funções em sua própria residência ou em um local fora das instalações da empresa empregadora. Nessa forma de contrato, o funcionário utilizará computadores, dispositivos móveis e acesso à internet para estar realizando seu trabalho.

Esse formato de trabalho flexível pode ser descrito como um produto das contínuas inovações tecnológicas que têm ocorrido ao longo dos anos. Essas mudanças evolutivas, como o uso constante da internet, possibilitam uma nova abordagem para a prática de trabalho nas organizações, tanto para os funcionários quanto aos empregadores (TASCETTO & FROEHLICH, 2019).

Com o intuito de atualizar as regras referente ao teletrabalho, foi promulgada a Lei 12.551/2011, que igualou as subordinações exercidas presencialmente pelas subordinações exercidas por meios informatizados, sendo alterado o artigo 6º da CLT. Portanto desde que se tenha contrato estabelecido entre as partes, o empregado de teletrabalho possui os mesmos direitos e responsabilidades de um trabalhador que exerce sua função de maneira presencial. (CALCINI, RICARDO, 2020, pg.2)

Vale reforçar que o funcionário em modalidade teletrabalho, tem todos os seus direitos assegurados, como, férias, contribuições a FGTS, 13ºsalário e benefícios assegurados através de acordos. Porém, há uma exceção, esse trabalhador não tem direito ao vale-transporte, a menos que sua presença seja exigida em algum momento pelo empregador na empresa de forma física. (CALCINI, RICARDO, 2020, pg.2)

Com as mudanças advindas da reforma, há a possibilidade de um funcionário anteriormente contratado por um regime, estar o alterando para a contratação de teletrabalho. Para que se torne possível essa alteração é necessário ser realizado um

aditivo ao contrato atual de trabalho, onde deverá conter as regras do teletrabalho de maneira bem estabelecida, havendo a necessidade de ambas as partes estarem de acordo com as mudanças.

Para que o funcionário consiga se adaptar as novas mudanças, a legislação estabelece que é necessário um período de 15 dias para a adaptação ao novo contrato, conforme segue o art. 75-C da Lei nº 5.452/1943:

Torna-se necessário que a modalidade de teletrabalho seja explicitamente mencionada no contrato individual de trabalho. Adicionalmente é permitido a alteração entre o regime presencial e o de teletrabalho, desde que haja mútuo acordo entre as partes e que essa alteração seja definida por meio de aditivo contratual. Além disso, a alteração do regime de teletrabalho para o presencial pode ser efetuada por determinação do empregador, contando que seja garantido um período mínimo de transição com duração de quinze dias, a fim do trabalhador se adequar à nova modalidade.

O artigo enfatiza a flexibilidade a respeito da transição entre trabalho presencial para teletrabalho, permitindo que a mudança se de a respeito de acordo. Também determina que a transição do teletrabalho ao trabalho presencial deve haver um prazo para ajuste de pelo menos quinze (15) dias, como já mencionado anteriormente. Regulando de forma eficaz o contrato, proporcionando segurança jurídica a ambas as partes.

2.1.6 TRABALHO AUTÔNOMO

Segundo (REMEDIO E DONÁ, 2018), refere-se a pessoa física que exerce sua profissão de modo autônomo, que desfruta de liberta e independência, ao mesmo tempo que assume todos os riscos que estão relacionados ao seu trabalho. Relevante destacar que existe uma distinção do trabalho autônomo segundo (BARROS, 2019), podendo ser por necessidade ou escolha. O trabalho autônomo por escolha, é quando

o indivíduo opta iniciar seu próprio empreendimento, por outro lado, o empreendimento por necessidade, envolve pessoas que não têm uma alternativa para garantir uma renda.

Vale ressaltar que o trabalho autônomo não gera vínculo empregatício, como nota-se a seguir através do artigo 442-B da CLT:

Quando um trabalhador autônomo é contratado, desde que todas as obrigações legais sejam cumpridas, independentemente de a relação ser contínua ou não, a condição de empregado estipulada no artigo 3º desta consolidação é excluída.

De acordo com (REMEDIÓ e DONÁ, 2018), com base na CLT, a relação de trabalho se refere a qualquer indivíduo que oferece seus serviços de forma contínua e que depende do contratante para receber sua remuneração. Portanto nota-se a necessidade de haver pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade a fim de se caracterizar vínculo empregatício.

Vale destacar o seguinte complemento: (REMEDIÓ e DONÁ, 2018), o trabalho autônomo, se caracteriza pela contratação da pessoa jurídica na forma de pessoa física, deixando de existir vínculo empregatício onde haveria direitos assegurados ao contratado.

Com a implementação da Reforma Trabalhista, a contratação de um autônomo não tem a capacidade de estabelecer vínculo empregatício, visto que os critérios da exclusividade e continuidade não se fazem presentes nessa forma de contratação.

3. INTERVALO INTRAJORNADA

De acordo com o art. 24 da Declaração Universal dos Direitos Humanos: (Resolução n.217-A, da ONU, de 10-12-1948), pode-se afirmar que “todo indivíduo possui o direito ao descanso e ao lazer, incluindo uma limitação razoável da jornada de trabalho e o desfrute de férias remuneradas de forma regular”.

A declaração citada serve como um lembrete da necessidade de equilibrar as demandas econômicas juntamente com o respeito pelos direitos básicos de cada cidadão. Garantias como, repouso e férias, são a abertura para se criar sociedades mais justas e saudáveis

A restrição da jornada de trabalho atua como importante escudo contra os danos físicos e mentais resultantes das intensas jornadas de trabalho. A moderação se torna cada vez mais relevante, pois nota-se muitos trabalhadores com síndrome de esgotamento profissional, também conhecida como *burnout*, resultado das demandas dos empregos modernos.

Por esse motivo e outros que o intervalo intrajornada desempenha importante papel na relação entre a saúde do trabalhador e a jornada de trabalho. Os intervalos contribuem para a prevenção do esgotamento profissional, reduzindo a fadiga proveniente do trabalho. Assim, o intervalo além de preservar a saúde do trabalhador, possibilita que ele retorne para a sua jornada de trabalho de maneira mais disposta, cooperando com o seu rendimento.

A fim de contribuir com a constatação acima, segue a fala do autor LEITE (2019, p.865) o intervalo intrajornada é “realizado dentro da mesma jornada diária de trabalho, normalmente para alimentação e repouso do trabalhador”. Momento em que o funcionário não está à disposição da empresa, a fim de se alimentar e descansar, para retornar as suas atividades com disposição, estando apto para suas atividades.

Assim é o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho – TST, conforme se vê pela redação da Súmula 437:

A falta de concessão ou a concessão parcial do período de intervalo intrajornada mínimo para descanso e alimentação a trabalhadores urbanos e rurais, resulta no pagamento de natureza indenizatória, integral desse intervalo, não se limitando apenas ao tempo suprimido acrescido de pelo menos 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da jornada padrão de trabalho.

Necessário ressaltar que é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva a fim de reduzir o intervalo intrajornada, haja vista que ele é considerado medida de

higiene, saúde e segurança do trabalho, sendo infenso à negociação coletiva. Quando a jornada de trabalho ultrapassa seis horas, o empregador é obrigado a conceder o intervalo mínimo de uma hora e a remunerar o período não utilizado como extra, se acrescentando o respectivo adicional, conforme artigo 71, caput e parágrafo 4º da CLT.

A citação acima enfatiza a importância do intervalo intrajornada para a recuperação do trabalhador, momento vital para sua saúde e segurança, sendo estes, considerados direitos básicos de cada funcionário. A súmula estabelece regras para pagamento quando o intervalo não é concedido, ou é reduzido, destacando que esse direito não pode ser suprimido por acordos de trabalho.

De acordo com o artigo 71 da CLT: Trabalho contínuo com duração superior a 6 (seis) horas, torna-se obrigatório a concessão de um intervalo com duração mínima a 1 (uma) hora, não podendo, salvo acordo escrito ou contrato coletivo, exceder 2 (duas) horas. Quando a jornada não excede 6 (seis) horas, é obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

O limite mínimo de 1 (uma) hora para o período de repouso ou refeição pode ser diminuído mediante uma determinação do ministro do trabalho, ou mediante acordos em indústria e comércio, contando que o estabelecimento esteja em conformidade com os requisitos relativos à organização das áreas de alimentação e que os trabalhadores não estejam sujeitos a um regime de trabalho prolongado com horas extras.

Não há previsão em lei sobre o intervalo intrajornada aos trabalhos com jornada de até 4 horas diárias. Anterior a reforma trabalhista, não era possível, nem mesmo por negociação coletiva, reduzir os intervalos intrajornada. Portanto, qualquer cláusula de um acordo ou convenção coletiva que suprimisse ou diminuísse o período de descanso e alimentação era considerada inválida, sendo confirmado na súmula nº 437, II, do TST (Correia, 2021, p.793).

No entanto, a reforma trabalhista introduziu o artigo 611-A na CLT, e em seu inciso III, prevê a possibilidade de redução do intervalo intrajornada por meio de acordo ou convenção coletiva de trabalho, desde que, o limite mínimo de 30 minutos,

seja respeitado. Assim, para as jornadas de trabalho superiores a 6 horas, é possível reduzir o intervalo para 30 minutos por meio de negociação coletiva.

Quando o intervalo de 30 minutos está estabelecido em acordo coletivo de trabalho, é aplicado de maneira imediata e independe de manifestação individual. Ou seja, não é necessário que os trabalhadores concordem com a redução do intervalo, a menos que esteja especificado em convenção ou acordo coletivo. Como compare-se a seguir de acordo com o art. 611-A da CLT:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

III- intervalo intrajornada, respeitando o limite mínimo de 30 minutos para jornadas superiores a seis horas.

4. FÉRIAS

A etimologia da palavra férias remonta ao latim “feria”, que representava o dia em que os romanos não trabalhavam. A raiz latina também é identificada nos calendários produzidos pelo imperador romano Constantino no século III d.C., onde se referia ao período de celebração religiosa. Naquela época, os dias da semana eram conhecidos como “Prima feria”, “secunda feria”, “tertia feria”, “quarta feria”, “quinta feria”, “sexta feria” e “septima feria” (CHERUBINI, 2010).

O significado da palavra “feria” remete a férias, as férias anuais então, são um período consecutivo de dias em que o trabalhador interrompe suas atividades trabalhistas para o descanso, continuando a receber sua remuneração habitual.

Martins (2006), define férias da seguinte forma, período do contrato de trabalho onde o empregado não está desempenhando suas funções, porém, continua a receber suas remunerações, após ter adquirido esse direito no decorrer do doze (12) meses de serviços prestados.

Portanto, as férias têm como principal objetivo a recuperação do organismo após um período em que foram utilizadas as energias do trabalhador para exercer sua função, representando então, direito ao descanso e ao lazer. MARTINS (p.548, 2006).

O direito a férias representa um papel essencial na proteção dos direitos e bem-estar dos trabalhadores ao redor do mundo. Período que proporciona descanso e recuperação ao trabalhador, as férias também contribuem para o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional, promovendo aumento de produtividade e satisfação no ambiente profissional.

O período de férias não somente é importante a saúde mental e física do trabalhador, como também é fundamental a economia, pois os trabalhadores costumam utilizar esse período para viagens, realizar compras, investir em lazer, movimentando muitos setores da economia.

De acordo com Delgado (2018, p.1154), o caráter imperativo das férias, tema ligado à esfera da saúde e segurança do trabalho, impede que seja alvo de renúncia ou negociação que seja prejudicial ao trabalhador, tornando-se direito inalienável.

Conforme Bigarelli (2016), o caráter imperativo das férias se efetiva através da impossibilidade de renunciar as férias ou recebê-las através de remuneração em pagamento. O trabalhador por outro lado tem o direito de vender 1/3 de suas férias, ação chamada de abono de férias. Caso queira vender o terço de férias, o trabalhador deve realizar a solicitação do abono com uma antecedência de até 15 dias antes do início do período de férias.

Segundo Campello (2011), as férias consistem em um intervalo de dias consecutivos que não podem ser divididos ao longo do ano (anteriormente, a legislação brasileira permitia um mínimo de 15 dias consecutivos, ou seja, duas vezes ao ano, porém, com a implementação da reforma trabalhista, o mínimo passou a ser 10 dias consecutivos, sendo então, três vezes ao ano). O período ideal é de 30 dias consecutivos, o que permanece inalterado para trabalhadores abaixo de 18 anos e superior a 50 anos.

De acordo com o art. 130 da CLT, define-se os seguintes critérios:

Após completar cada período de 12 (doze) meses de duração do contrato de trabalho, o empregado terá o direito a um período de férias, cuja duração varia de acordo com o número de faltas ao serviço nos 12 (doze) meses anteriores. A legislação também estabelece que não é permitido descontar as faltas do empregado durante o período de férias, devendo o período de férias ser considerado como tempo de serviço para todos os fins.

Em resumo, o artigo 130 da CLT, desempenha importante papel na proteção dos direitos dos trabalhadores, pois incentiva boas práticas no ambiente de trabalho, garantindo que os empregados tenham oportunidade de descansar de maneira adequada.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Destaca-se que a presente pesquisa se classifica como: pesquisa explicativa, e bibliográfica.

Segundo (GIL, 2019), as pesquisas explicativas valem-se de métodos experimentais. Se classifica com uma pesquisa de muitas dificuldades, razão pela qual em muitos estudos acaba-se recorrendo a outros métodos de pesquisa, a fim de complementar os resultados.

A pesquisa explicativa se distingue como uma modalidade mais avançada, pois registra, analisa e interpreta os fenômenos investigados, busca identificar seus elementos determinantes, ou seja, as causas subjacentes (ANDRADE, 2017).

A pesquisa explicativa tem como objetivo aprofundar a compreensão da realidade, visando compreender as razões e os motivos por trás dos fenômenos. Ela pode ser vista como extensão de uma pesquisa exploratória ou descritiva, pois envolve a necessidade de explicar devidamente os fatores que influenciam o fenômeno (LEÃO, 2017).

Segundo Cristóvão da Cruz (2023), a pesquisa bibliográfica é uma metodologia que se aplica em recursos já disponíveis, como livros e artigos científicos. É uma

abordagem valiosa para a fundamentação teórica, permitindo a análise de conhecimento existente sobre determinado tema.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para concluir, a Reforma Trabalhista no Brasil, promulgada em 2017, desencadeou profundas reestruturações nas relações laborais no país. Neste estudo, destaca-se três facetas da reforma: os tipos de contrato de trabalho, as alterações no intervalo intrajornada e as modificações nas férias. De maneira geral, revela-se que as transformações trouxeram benefícios significativos tanto aos empregados quanto aos empregadores.

Em relação aos tipos de contrato de trabalho, a Reforma Trabalhista introduziu a modalidade de contrato intermitente, trazendo uma flexibilização ao mercado de trabalho, permitindo que tanto os empregados quanto os empregadores se adaptem as flutuações na demanda de serviços. Sendo relevante frente uma economia globalizada e dinâmica, onde as necessidades das empresas podem variar ao longo do tempo. Aos trabalhadores oferece a oportunidade de diversificar suas fontes de renda e trazer conciliação a outras atividades que o trabalhador possa exercer.

O intervalo intrajornada, a Reforma Trabalhista concedeu maior autonomia aos trabalhadores, permitindo a negociação direta com os empregadores em relação a diminuição do intervalo, desde que respeite um intervalo mínimo de 30 minutos. Essa flexibilização tende a ser vantajosa em setores sujeitos a variação na demanda ao longo do dia, permitindo uma alocação mais eficiente de recursos humanos.

Destacando que a flexibilização deve ser utilizada de maneira responsável, a negociação do intervalo não deve comprometer a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, garantindo que tenham tempo a fim de descansarem para o retorno a jornada de trabalho.

A reforma trouxe a possibilidade de maior divisão nos períodos de férias, podendo ser divididos em até três partes. Permitindo que os trabalhadores tenham maior flexibilização sobre suas férias, atendendo também as necessidades de

empresas que sofrem com a sazonalidade onde precisam manter operações contínuas no decorrer do ano.

Em resumo, a Reforma Trabalhista desencadeou transformações profundas e necessárias no mercado de trabalho brasileiro. As mudanças não apenas modernizaram as relações laborais, mas incentivaram a inovação e a adaptação as complexidades do cenário contemporâneo. Porém, vale ressaltar que, transformações são necessárias em toda economia próspera, há constantes adaptações as necessidades do mercado, porém, os direitos dos trabalhadores devem permanecer no centro das discussões e das legislações, garantindo sempre que os usuários do mercado de trabalho sejam beneficiados pelas mudanças implementadas.

REFERÊNCIAS

ADASCALITEI, D. MORANO, C.P. **Labor market reforms since the crises: drives and consequences**. Geneva: ILO, 2015.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 10.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

BARROS, Claudius D' Artagnan. **Empreendedor por oportunidade ou necessidade?** SINESESP, 2019. Disponível em: <https://sinesp.com.br/empreendedor-poroportunidade-ou-por-necessidade/>.

BERNADINO, A. F., Carneiro, J. M. de S., Roglio, K. de dea, & Kato, H. T. (2009). **Teletrabalho e gestão de recursos humanos**: Análise em uma organização de

tecnologia da informação. Anais do Encontro de Administração da Informação, Recife, PE, Brasil, 2.

BIGARELLI, Barbara. **Direito do trabalho**: entenda como funcionam as férias. 2016. Época Negócios.

CAIRO JUNIOR, José. **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Individual e Coletivo do Trabalho. 14. ed. Salvador: Juspodivm, 2018.

CALCINI, Ricardo; ANDRADE, Dino Araújo de. **Home office e os riscos trabalhistas**. 2020

CAMPELLO, Maria Izabel Correia. **Vantagens e benefícios proporcionados ao empregado pelo direito de férias**. 2011. 42f. Trabalho de Pós-graduação “Latu Sensu” em Direito – Universidade Candido Mendes – Instituto a Vez do Mestre. Rio de Janeiro, 2011.

CHERUBINI, Karina Gomes. **Origem das férias**. 2010. MP Cidadania.

CORREIA, Henrique (Coord). **Direito do trabalho**: para os concursos de analista do TRT e MPU. 11. ed. rev., atual. e ampl. Salvador: JusPODIVM, 2018.

CORREIA, Henrique. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. ed. Salvador: Juspodivm, 2021.

CRISTÓVÃO DA CRUZ, W. **Gestão de pessoas**: Um estudo acerca do recrutamento e seleção de pessoal. Revista OWL (OWL Journal), [S. l.], v. 1, n. 1, p. 14–29, 2023.

DEL5452. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 01 set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. rev. atual. E ampl. – São Paulo: LTr, 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

Druck, Graça; Dutra, Renata; Silva, Selma Cristina. 2019. **A contrarreforma neoliberal e a terceirização**: a precarização como regra. Caderno CRH, Salvador, v.32, n.86, p.289-306. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v32i86.30518>.

GIL, Antonio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

HOME office e os riscos trabalhistas. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-set-10/pratica-trabalhista-home-office-riscos-trabalhistas>. Acesso em: 25 ago. 2023.

KREIN, J. D.; GIMENEZ, D. M.; SANTOS, A. L. dos. **Dimensões críticas da reforma trabalhista no Brasil**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2018.

LEÃO, Lourdes Meireles. **Metodologia do Estudo e Pesquisa**: facilitando a vida dos estudantes, professores e pesquisadores. Petrópolis, RJ: Vozes, 2017.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 24 ed. – São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 32. ed. – São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 34 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. Terceirização no direito do trabalho. 14 ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NETO, Rodolfo Carlos Wigan; SOUZA, Gleice Domingues de. **Reforma Trabalhista, Impacto no cotidiano das empresas**. 1 ed. São Paulo: Trevisan, 2018. p. 75.

PASTORE, Jose. Professor (sem data) Com.br. Disponível em:
https://www.josepastore.com.br/artigos/rt/rt_010.htm

PIPEK, Arnaldo, DUTRA; Alexandre Lauria; MAGANO, Isabella Renwick. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Blucher, 2017, p. 39-41.

POLANYI, K. **A grande transformação**: as origens de nossa época. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

REMEDIO, José Antonio; DONÁ, Selma Lúcia. **A pejotização do contrato de trabalho e a reforma trabalhista**. Revista de Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho, Porto Alegre, v. 4, n. 2, jul/dez. 2018, p. 61 – 79.

Stiglitz, Joseph. 2004. **The post Washington consensus consensus**. The Initiative for Policy Dialogue, p. 1-15. Disponível em:
http://policydialogue.org/files/events/Stiglitz_Post_Washington_Consensus_Paper.pdf.

TASCHETTO, M., & Froehlich, C. (2019). **Teletrabalho sob a perspectiva dos profissionais de recursos humanos do Vale do Sinos e Paranhana no Rio Grande do Sul**. Revista de Carreiras e Pessoas.

VIVEIROS, Luciano. CLT Comentada pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017). 9. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

