VII SINGEP
Simpósio Internacional de Gestão de Projetos, Inovação e Sustentabilidade
International Symposium on Project Management, Innovation and Sustainability
ISSN: 2317-8302

CRITÉRIOS DAS FÉRIAS NA REFORMA TRABALHISTAS APLICADOS A PRODUTIVIDADE, QUALIDADE DE VIDA E PODER DO EMPREGADOR

PEDRO MARCELO CORREA MONTEIRO
Faculdade de Tecnologia da Zona Leste

GABRIELA SILVA DE OLIVEIRA ALMEIDA
Centro Paula Souza

Agradecemos à Singep pela oportunidade de apresentar o nosso artigo fruto de esforço e trabalho para começar um estudo sobre as consequências da Reforma Trabalhista no Brasil e medir sua Sustentabilidade.

ISSN: 2317-8302

CRITÉRIOS DAS FÉRIAS NA REFORMA TRABALHISTAS APLICADOS A PRODUTIVIDADE, QUALIDADE DE VIDA E PODER DO EMPREGADOR

Resumo

Este artigo tem o objetivo de se aprofundar na CLT, comparando o requisito férias antes e após a reforma trabalhista. Visa compreender melhor as mudanças e como elas afetaram a vida do trabalhador. De forma positiva ou negativa visando colocar questões como a produtividade na relação de emprego e as vantagens da qualidade de vida. Nosso objetivo é buscar via métodos de questionário quantitativo e qualitativo a realidade do empregado e sua relação de emprego, nossos resultados foram de encontro com a base teórica, mesmo sabendo da sua situação e direitos o empregado possível inferir que não conseguirá exerce-lo. Por fim temos como uma ótima base para estudos futuros, pois essa reforma ainda está em processo de entendimento pelos trabalhadores e empregadores.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista, Férias, Direitos

Abstract

This article aims to delve deeper into the CLT, comparing the vacation requirement before and after the labor reform. It aims to better understand the changes and how they have affected the life of the worker. In a positive or negative way, with a view to placing issues such as productivity in the employment relationship and the advantages of quality of life. Our objective is to search through quantitative and qualitative questionnaire methods for the employee's reality and their employment relationship, our results were against the theoretical basis, even knowing of their situation and rights the employee believes that he will not be able to exercise it. Finally we have as a great basis for future studies, as this reform is still in the process of understanding by employees and employers.

Keywords: Labor reform, vacation, rights, employee and employer.

ISSN: 2317-8302

1 Introdução

A CLT (consolidação das Leis do Trabalho) foi criada em primeiro de maio de 1943, por meio do decreto - Lei nº 5.452/43, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, tendo como objetivo unificar e regulamentar toda a legislação trabalhista já existente no Brasil.

Desde a sua publicação obteve uma série de alterações, visando adaptar-se com o passar do tempo. Apesar disso, ela continua sendo o principal recurso para regulamentar as relações de trabalho. Na CLT contêm direitos e deveres que são estipulados tanto para o empregador, quanto para o empregado. Assim facilitando e organizando a relação de trabalho de forma justa e "padronizada". Alguns dos direitos previstos na CLT são: Jornada de trabalho, horas extra, leis trabalhistas para gestantes, férias remuneradas, décimo terceiro salário, entre outros.

No final de 2016, o atual Presidente Michel Temer sugeriu uma reformulação das leis trabalhistas vigentes. A proposta foi encaminhada ao congresso em carácter de urgência. A mesma foi aprovada em 13 de julho de 2017, fazendo diversas alterações na CLT, essa mudança foi intitulada como Reforma Trabalhista.

No que se refere a férias anuais remuneradas, entende-se como um direito adquirido pelo trabalhador anualmente, sem ter nenhum prejuízo financeiro, que permite que ele descanse e se renove para voltar para as atividades.

Segundo Gottschalk (1956) as define como:

> O direito do empregado de interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior, a fim de atender aos deveres de restauração orgânica e de vida social e Art. 134.

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

Este estudo tem o objetivo de verificar situação e reflexo das férias na Reforma Trabalhista que ocorreu no final de 2017. De se aprofundar na lei trabalhista, entender as mudanças, compara-las e por intermédio de pesquisa qualitativa e quantitativa descobrir como essa mudança afetou o trabalhador.

2 Embasamento Teórico

Segundo o Autor Amauri Mascaro do Nascimento (2011, p. 767) "Direito fundamental do trabalhador é o direito ao descanso. O tempo livre permite ao homem o desenvolvimento integral da sua personalidade quando se dedica a outras atividades diferentes do trabalho profissional e que lhe facilitem o convívio familiar, com amigos, horas de entretenimento, estudos, convivência religiosa, prática desportiva, leitura de jornais e revistas, passeios, férias e tudo o que possa contribuir para a melhoria da sua condição social." O período de gozo de férias é de suma importância para o funcionário, este período de descanso garante que o funcionário retorne para as suas atividades com plena disposição para produzir mais e melhor.

Segundo Farias (2015), graduada em pedagogia empresarial "Um colaborador demasiadamente fadigado, não consegue desempenhar suas funções com qualidade" seguindo esse pensamento, reforça-se que falta de descanso é uma questão que vai muito além do desgaste físico, mas está ligada a saúde mental e a capacidade de cumprir metas particulares também, levando todas estas questões em consideração, constata-se que as férias são fundamentais para a saúde e rendimento do funcionário.

Martins, 2012 citou:

> As férias visam proporcionar descanso ao trabalhador, após certo período de trabalho, quando já se acumularam no organismo toxinas que não foram eliminadas adequadamente. Os estudos da medicina do trabalho revelam que o trabalho contínuo sem férias é prejudicial ao organismo. Sabe-se que, após o quinto mês de trabalho sem férias, o empregado já não tem o mesmo rendimento, principalmente em serviço intelectual. Pode-se, ainda, dizer, em relação às férias, que elas são um complemento ao descanso semanal remunerado. Nas férias, o interesse não é apenas do trabalhador; que quer gozá-las, mas também do Estado, que pretende que o obreiro as usufrua. Trata-se de verdadeiro direito do empregado, irrenunciável, tendo caráter eminentemente higiênico. (MARTINS, 2012. p. 767)

De acordo com Altonji e Oldham (2003), as leis e normas que regem a legislação são difíceis de compreender quando existe um mercado tão competitivo. A garantia de que o funcionário de fato sairá de férias, soa como se fosse uma espécie de recompensa, gerando maior produtividade e eficiência, os autores, ainda dizem que é muito claro que as férias proporcionam uma melhor saúde física e mental para o colaborador e que a falta dela pode resultar em uma degradação da sua produtividade e até mesmo de relações pessoais. O tempo de lazer reduzido pode ocasionar esgotamento, estresse e possivelmente aumento nas despesas com médicas, diminuição na produtividade e tempo com os seus familiares, mas esses fatores não são tão precisos, pois torna difícil a conclusão de resultados com um tema que possuí variáveis omitidas.

Segundo Ponce no seu artigo O Impacto De Férias Remuneradas Na Produtividade (2016) férias remuneradas e produtividade possuem, aparentemente, uma simples relação inversamente proporcional de modo que quanto maior o descanso menor o tempo produtivo. A força de trabalho precisa de manutenção de suas condições produtivas sob pena de queda da produtividade. Portanto, testa-se o impacto de férias remuneradas sobre a produtividade e via mão-de-obra.

Para o modelo de qualidade de vida no trabalho de Walton (1973), o sexto tópico de sua pesquisa se refere a constitucionalismo, ele considera que os colaboradores são diretamente afetados por decisões tomadas pelos gestores e que deve haver o constitucionalismo com finalidade de proteger o trabalhador. No quesito direito trabalhista as férias é um dos tópicos citado. Neste momento é de suma importância que o empregado entenda os fatores alterados na nova legislação trabalhista para que não seja lesado de alguma forma pelo empregador.

2.1 Férias Antes Da Reforma Trabalhista

Como previa a CLT no seu art. 130, o empregado adquire o direito ao gozo de 30 (trinta) dias de férias remuneradas, após completar 12 (doze) meses de vínculo empregatício, desde que, o mesmo tivesse até 5 (cinco) faltas injustificadas. Outra importante

novidade, é aquela inserida pelo artigo 7°, inciso XVII, da Constituição Federal de 1.988, que acresceu sobre a remuneração do período do gozo de férias, o valor de pelo menos, um terço a mais do que o salário nominal.

Conforme artigo 130 da CLT no período de férias é concedido ao empregado 30 (trinta) dias férias, normalmente, são cumpridas no prazo de 30 dias, porém esse período pode sofrer diminuição por conta de faltas injustificadas. Se o funcionário possuir até 5 faltas, ainda assim terá direito aos 30 dias; de 06 (seis) à 14 (quatorze) dias de faltas o mesmo perderá 6 (seis) dias de gozo, passando a ter 24 (vinte e quatro) dias de férias; de 15 (quinze) à 23 (vinte e três) dias de faltas o mesmo perderá 12 (doze) dias de gozo, passando a ter 18 (dezoito) dias de férias; de 24 (vinte e quatro) à 32 (trinta e dois) dias de faltas o mesmo perderá 18 (dezoito) dias de gozo, passando a ter apenas 12 (doze) dias de férias; se possuir mais de 32 faltas injustificadas o empregado perde o direito às férias.

O período concessivo de férias é denominado como os doze meses posteriores ao período aquisitivo. Caso o empregador exceda esse prazo para ceder as férias ao funcionário o mesmo fica sujeito a pagar o dobro do valor de férias ao profissional deverá ser iniciado sempre com 3 (três) dias de antecedência com relação a finais de semana e feriados.

De acordo com a tabela apresentada (1), fica muito clara a importância da organização de prazos e atenção dos gestores, acreditamos que vários fatores podem elevar essa porcentagem, falta de preparo do gestor, de organização ou até mesmo a falta de idoneidade dos mesmos para com os funcionários.

TABELA 1 - PRINCIPAIS TEMAS ENCAMINHADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO EM 2016

Tema discutido	Nº de processos com o tema	%
Rescisão do contrato de trabalho	18.341.347	60,75
Remuneração e verbas indenizatórias	5.824.952	19,29
Responsabilidade civil do empregador	2.583.404	8,56
Férias	**1.538.079**	**5,09**
Responsabilidade solidária/subsidiária	765.489	2,54
Categoria profissional especial	280.786	0,93
Outras relações de trabalho	256.674	0,85
Acordo e convenções coletivas	247.340	0,82
Direito sindical e questões análogas	211.832	0,7
Prescrição	66.664	0,22
Sentença normativa	38.043	0,13
Aposentadoria e pensão	28.750	0,1
Direito de greve/lockout	7.203	0,02
Total	**30.190.563**	**100%**

FONTE:www.cnj.jus.br Relatório justiça e Números, CNJ

2.2. Férias Após A Reforma Trabalhista

As mudanças apresentadas no quesito férias foram significativas, a primeira dela refere-se à possibilidade de fracionamento do período de gozo.

Anteriormente, conforme artigo o § 1º do art. 134 da CLT estabelecia que "somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.", com a alteração essa prática de fracionamento será comum.

A divisão poderá ser realizada em três períodos, sendo que o um dos períodos deve ter no mínimo 14 (quatorze) dias corridos, o segundo e terceiro (se houver) devem ter no mínimo 5 (cinco) dias. Neste momento o empregado passa a decidir se deseja ou não fracionar o gozo de férias. Por conta disso o empregador tem que programar, se atentar e consultar o empregado sobre o fracionamento, para não correr o risco de ultrapassar o período concessivo. O empregador continua definindo o momento em que o empregado gozará o seu período de férias, entretanto, as férias devem ser concedidas em até 11 (onze) meses após o termino do período aquisitivo, ao ultrapassar este prazo o empregador deverá pagar as verbas de férias em dobro conforme Artigo 137 da CLT.

De acordo com a reforma trabalhista artigo 134, inciso III, o período de gozo deverá ser iniciado sempre com 3 (três) dias de antecedência com relação a finais de semana e feriados.

2.3 Poder Do Empregador

No Art. 3º da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT assim dispõe "considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário"

O poder do empregador é um agrupamento de direitos jurídicos e voltados para chefe para o contexto da relação de emprego sendo eles poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e poder disciplinar. (DELGADO, 2014)

Na Administração tratamos como chefe aquele com responsabilidades organizacionais que:

> Chefe é aquele que dispõe de autoridade formal mediante a investidura em cargo previsto na estrutura orgânica, decorrente do estatuto da instituição, e cujas atribuições outorgam capacidade para representa-lo, deliberar e decidir dentro das limitações de sua competência. Na prática é quem manda, tendo alguma forma de poder e possibilidade de coagir alguém para realizar determinada tarefa ou missão (FARIA, 1982, p. 4).

No artigo que trata sobre O abuso de direito aplicado ao poder do empregador e o assédio moral de Grabowski (2013), trata sobre a relação de poder exercida na empresa:

> Toda empresa necessita de um comando e uma hierarquia para se estabelecer no mercado econômico, ou seja, o poder de direção do empregador. Todavia, este poder é conferido, tão somente, para o empregador controlar as atividades profissionais realizadas pelo empregado, mas observa-se o abuso deste poder no âmbito da relação de emprego, sobretudo nas modernas alterações na estrutura

ISSN: 2317-8302

> empresarial. Com isso, o trabalhador está inevitavelmente exposto ao assédio, sofrendo humilhações e constrangimentos ou sendo obrigado a realizar trabalhos forçados. (GRABOWSKI, 2013, p. 2).

No mesmo artigo traz a síntese do que está acontecendo, mesmo com toda a legislação a favor do empregado, nas empresas a respeito das vontades do empregado.

> "Em decorrência do enorme impacto causado pela globalização, do interesse capitalista, do aumento da competitividade e das novas tecnologias, cada vez mais o empregado teme perder seu emprego diante da instabilidade econômica, potencializando sua sujeição em relação ao empregador. Assim sendo, o trabalhador está inevitavelmente exposto ao assédio, sofrendo humilhações e constrangimentos, ou sendo obrigado a realizar trabalhos forçados. " (GRABOWSKI, 2013, p. 12).

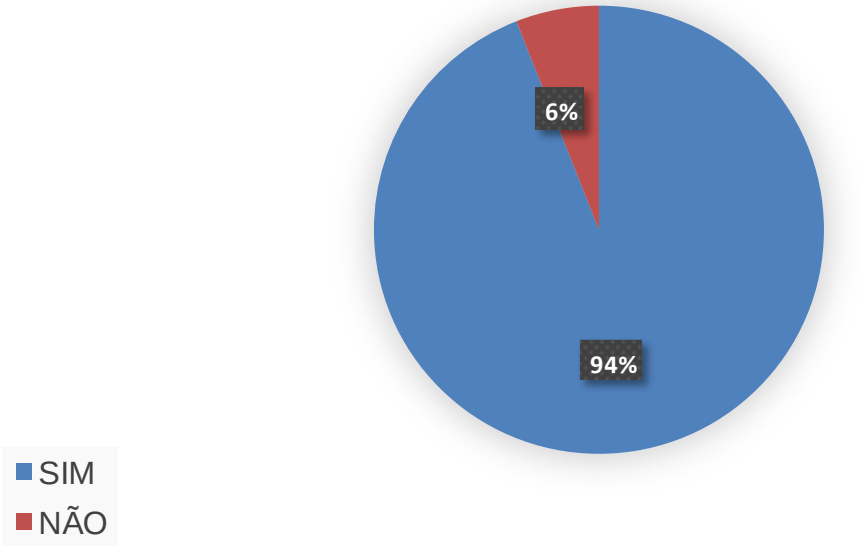
3 Resultados

O método utilizado para a realização do estudo do nível de conhecimento e os impactos que a reforma trabalhista no quesito férias causa para os trabalhadores, foi através de pesquisa quantitativa e qualitativa com 100 pessoas, onde as mesmas responderam 9 (nove) perguntas que têm ligação com seu comportamento perante essas mudanças e o impacto que a reforma causa na vida dos empregados e empregadores.

Dentre os gêneros que responderam à pesquisa 65% correspondem ao gênero feminino e apenas 33% condizem com o masculino e 2% se denominaram outros. Em relação à faixa etária 30% têm de 22 à 26 anos representando a maioria, logo abaixo o com 24% têm de 27 à 32 anos, 20% têm de 16 à 21 anos, 13% têm de 33 à 38 e com 13% acima de 39 anos representando a minoria dos resultados.

Através dos dados constatamos que 91% dos pesquisados entendem a importância das férias para o processo de consumo, enquanto 9% diz não entender a importância. De acordo com os pesquisados 63% acreditam que no quesito férias o empregador foi o que mais se beneficiou, logo abaixo com 21% Nenhum dos dois se beneficiaram e por último com 16% acham que o empregado obteve mais benefícios.

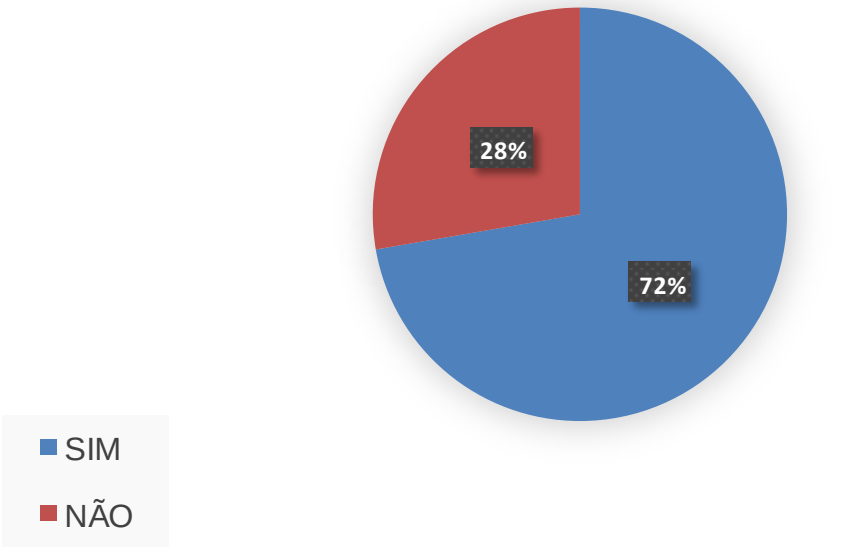
Gráfico 1 - Você ouviu ou leu sobre a reforma trabalhista?



Fonte – Autores 2018

No gráfico 1 pode-se perceber que a grande maioria com 94% dos pesquisados já ouviu ou leu sobre a reforma trabalhista e 6% não tem conhecimento sobre o tema. Esse dado traz uma grande qualidade e força para os resultados da pesquisa, pois a maioria tem um entendimento sobre o tema tratado indicando que a divulgação dessa reforma foi amplamente divulgada.

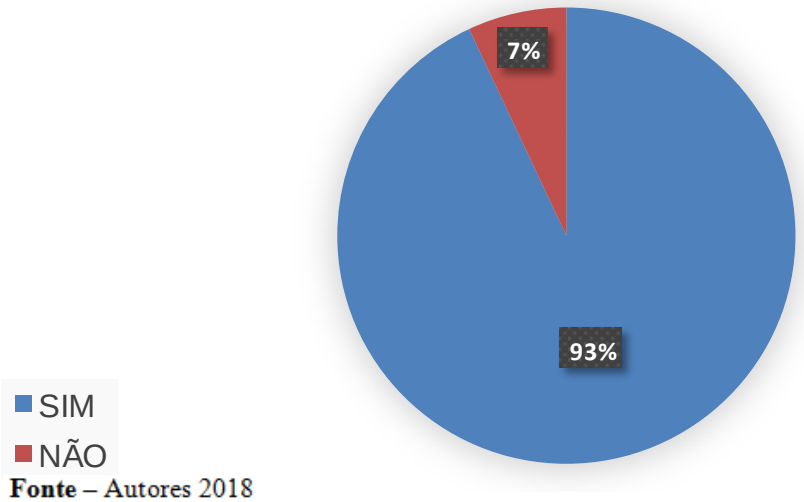
Gráfico 2 - Você acredita que o colaborador se beneficiou com a mudança das férias?



Fonte – Autores 2018

No gráfico 2 percebe-se que a grande maioria dos pesquisados com 72% acreditam que o colaborador não se beneficiou com as mudanças das férias e 28% entendem que sim, que o colaborador se beneficiou com as mudanças. Através de análise adquirimos a informação da insatisfação com a reforma como um todo, onde quase ¾ dos pesquisados obtiveram a mesma opinião sobre o assunto.

Gráfico 3 - Compreende a importância do descanso anual para a produtividade?

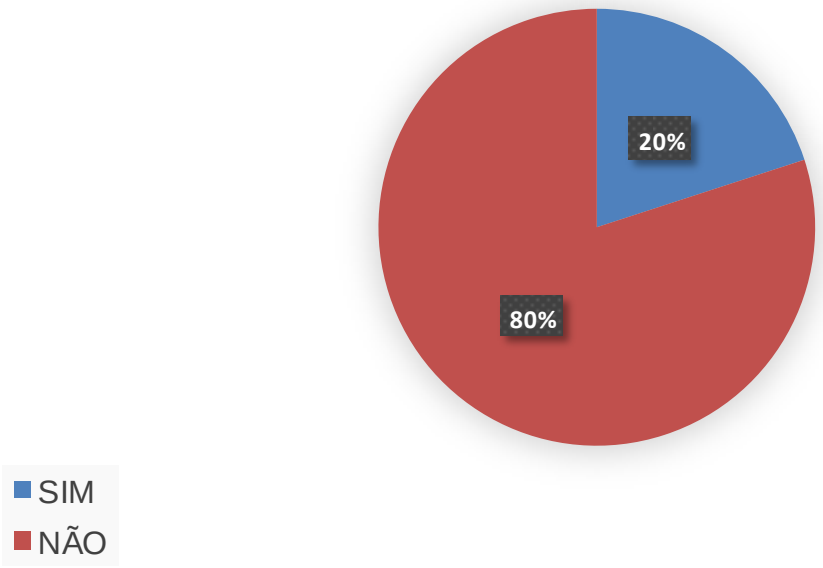


Fonte – Autores 2018

Por intermédio do gráfico 3 verificamos que a grande maioria com 93% entende a importância do descanso anual (férias) para a produtividade assim como dito por Ponce (2016) que atribui a um dos fatores do desenvolvimento no trabalho o descanso. As férias anuais tem como motivação o descanso também descrito por: "Tempo de descanso: a mudança da rotina cotidiana que ajuda a restaurar a disposição" (DICIO).

Quanto ao desempenho de suas atividades 7% acredita que o descanso anual não tem importância na produtividade do colaborador.

Gráfico 4 - Conforme a mudança, o empregado decidirá se dividirá ou não as férias, você acha que na prática funcionará desta maneira?



Fonte – Autores 2018

Observamos nesse gráfico, 80% dos pesquisados entendem que na prática o processo de escolha do fracionamento das férias não dependerá do empregado mostrando que a situação do colaborador ficou pior e a as ordens de seu empregador possivelmente ficarão maior. Cerca 20% acredita que a teoria irá condizer com a prática.

Esse dado reforça que o entendimento do empregado e que ele não terá a força de decisão e apontam diretamente para o poder do empregador e seu possível abuso, por temer o desemprego diante da instabilidade econômica do país, assim se sujeitando às vontades do chefe.

4 Considerações Finais

Nesse artigo, consideramos o momento crítico vivido pelo Brasil na área trabalhista que conta, no ano de 2018, com mais de mais de 13 milhões de brasileiros desempregados (JORNAL DO BRASIL). Um momento muito inoportuno para uma reforma desta magnitude, que alterou e tirou muitos direitos dos trabalhadores.

A pesquisa amplia nossos e os conhecimentos e ainda reforça a importância do descanso anual, denominado férias, para a melhor produtividade do funcionário, renovando suas energias para um novo ciclo aumentando não só a produtividade, mas também a sua atenção e eficiência ao exercer suas atividades rotineiras. Também podemos notar o quanto esse período de descanso aumenta a sua qualidade de vida, pois o desgaste não é apenas físico, mas também mental isso pode interferir diretamente na sua capacidade de cumprir metas e atingir objetivos, sendo assim, contatamos que as férias são de suma importância para a qualidade da vida do trabalhador e satisfação do empregador com o rendimento do mesmo.

O objetivo principal é compreender melhor a reforma trabalhista no quesito férias, averiguar qual o reflexo dessa mudança na vida do empregado e do empregador e conforme os resultados da pesquisa constataram que: O empregador

ISSN: 2317-8302

tem que estar muito atualizado e ligado em prazos, como citado anteriormente consultar previamente o empregado para saber quais são as suas pretensões em relação as férias, entender se o mesmo pretende fraciona-las ou não, sempre atento a prazos, pois ao ultrapassa-los terá que arcar com a multa estabelecida na CLT.

Por outro lado, o empregado está de certa forma refém de seu empregador, em um momento de extrema instabilidade no mercado financeiro poderá se sujeitar-se suas as imposições.

A Reforma Trabalhista é muito recente e seu estudo ainda tem que ser muito aprofundado, deixando em aberto para estudos futuros e mais precisos com o passar do tempo para que sejam aprofundados com novas experiências.

5. REFÊRENCIAS

KREIN,J.R.; GIMENEZ, D.M; SANTOS, A.L. **DIMENSÕES CRÍTICAS DA REFORMA TRABALHISTA NO BRASIL**. 1. Ed. Campinas: CURT NIMUENDAJÚ, 2018.

LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm> Acesso em 16 de abril de 2018

DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm> Acesso em 16 de abril de 2018

CONSTITUIÇÃO BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2018.

ALTONJI, J. G.; OLDHAM, J. **Vacation laws and annual work hours**. Economic Perspectives, v. 27, n. 3, p. 19–29, 2003)

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 26. ed. São Paulo. Saraiva, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto**. Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012

MALAQUIAS, T.T. L; **LIDERANÇANAS ORGANIZAÇÕES** Disponível em:< https://pt.linkedin.com/pulse/lideran%C3%A7a-nas-organiza%C3%A7%C3%B5es-tiago-tomazz> Acesso em 15 de maio de 2018.

GRABOWSKI, L.P; PAVELSKI, A.P. **O abuso de direito aplicado ao poder do empregador e o assédio moral.** Disponivel em: < http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/537 > Acesso em 04 de junho de 2018.

FONSECA, Marcello Ponce Leonis. **O impacto de férias remuneradas na produtividade: uma análise econométrica em cross-section.** 2016. v, 65 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Ciências Econômicas) —Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

CASTRO, I.A. **QUALIDADE DE VIDA DE VIDA NA PRODUTIVIDADE**. Disponível em: <http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf> Acesso em 12 de maio.

FARIAS, I. **A Importância De Tirar Férias. Disponível em:** <http://www.rhportal.com.br/artigos-rh/a-importncia-de-tirar-frias/> Acesso em 15 de maio