

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

A EVOLUÇÃO DAS FÉRIAS NO DIREITO DO TRABALHO NO BRASIL¹ **THE EVOLUTION OF HOLIDAY IN LABOR LAW IN BRAZIL**

Jolair De Avila Hass²

¹ Trabalho de Conclusão do Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Direito do Trabalho, Processo do Trabalho e Previdenciário da Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul. Professor orientador Darlan Machado dos Santos

² Aluno do Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Direito Mestrado em Direitos Humanos, Bolsista Unijui.

RESUMO

Essa pesquisa objetiva estudar o instituto das férias no direito do trabalho no Brasil através da realidade de cada legislação no tempo e na cultura social até nos dias atuais e seus reflexos e mudanças. Na história das férias no direito do trabalho esta é marcada pela necessidade do trabalhador poder descansar a cada período trabalhado. Já sabemos que o termômetro do direito a férias é a adequação formal do trabalho no mundo que teve um desenvolvimento dinâmico no transcorrer dos tempos. Isto não só ocorreu para que o empregado tenha um desempenho qualitativo e quantitativo na empresa, nem para que se vislumbresse um prêmio ao trabalhador. Bem mais que isto, pois falamos sobre saúde do trabalhador e direitos humanos.

Palavras-chave: Férias. Evolução Direito do Trabalho.

ABSTRACT

This research aims to study the institute of vacations in labor law in Brazil, through the reality of each legislation in time and social culture up to the present day and its reflexes and changes. In the history of holidays in the Labor Law, it is marked by the need of the worker to be able to rest with each period worked. We already know that the thermometer of holiday entitlement is the formal adequacy of work in the world, which has had a dynamic development in the course of time. This not only occurred so that the employee has a qualitative and quantitative performance in the company, nor to see a premium to the worker. Well more than this, because we talk about worker health and human rights.

Keywords: Fairs. Evolution of Labor Law.

1 INTRODUÇÃO

Antes do surgimento das férias os trabalhadores tinham além do final de semana os feriados civis santificados, onde eles davam uma pausa no trabalho, aproveitavam para passear com a família, ter uma vida social e comunitária, servia também para o lazer, era o único tempo livre que

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

restava para o trabalhador. As férias anuais remuneradas que permitisse o obreiro descansar de uma rotina da jornada de trabalho de doze, quatorze e até mesmo dezesseis horas diárias, era uma utopia, um sonho. Devido não haver controle da carga horária esta era fatigante, desgastante e quase absurda.

Quando do aparecimento das férias no mundo havia um cenário apropriado devido à revolução industrial, havia indústrias com muitos empregados, com isso os sindicatos ficaram fortes e tinha uma turbulência entre a sociedade política e os governos.

Então houve um movimento da massa trabalhadora da indústria que reivindicava o direito às férias anuais, após negociações e muitos debates sobre o tema, deliberado para estes trabalhadores do século XIX esta conquista histórica. Mas o surgimento deste direito não foi só um acontecimento, mas sim uma evolução e na forma de proteção do homem na sociedade, pois verificou-se que após gozar das férias, o trabalhador retornava mais produtivo e disposto e adoecia menos.

2 OS PRECEITOS FORMADORES E NORMATIZADORES DAS FÉRIAS

A palavra férias na sua etimológica vem do latim “feria” que significa, entre os romanos, repouso em honras a deuses. Na Roma antiga a palavra “ferendis epulis” expressão que, na Roma antiga, significava o período em que se comemorava, com jogos, sacrifícios e banquetes, o princípio e o fim das colheitas. Ao juntarmos os dois significados da palavra é o real significado das férias hoje, ou seja, ela serve tanto para repouso, para descansar, quanto para realizar festas, banquetes, praia, lazer com a família, sendo parte integrante da saúde física e mental do trabalhador.

Férias é um período de descanso no ano, concedido ao empregado após ele ter trabalhado por um ano ou dozes meses na mesma empresa, período este tem o nome de “aquisitivo”, sendo que este descanso deve ser concedido nos dozes meses subsequentes à aquisição do direito, período este denominado “concessivo”. Sendo que lapso de tempo é fundamental para o empregado recuperar suas forças, energias e fundamentalmente ter um lazer com a sua família, assim busca evitar doenças laborais e acidente no trabalho.

2.1 O DEBATE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA DAS FÉRIAS

O início dos direitos dos trabalhadores sem dúvida começa através da dignidade humana proposta pela Revolução Francesa no ano de 1789, o “berço dos direitos humanos”, teve início com a Queda da Bastilha, na qual os ideais de Liberdade, Igualdade e Fraternidade agrupou a população descontente com o governo, onde também foi promulgada a primeira Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão.

Com a Revolução Francesa o povo teve mais direitos sociais, com o processo de mudança do poder a burguesia tomou o poder absolutista da nobreza e da igreja, tendo hegemonia o suficiente para garantir direitos sociais para o povo, foi o início do que chamamos de capitalismo.

Através do surgimento dos direitos sociais e da Revolução Industrial (1760-1860), dos movimentos dos trabalhadores houve uma eclosão de direitos que até então não existiam, o trabalho foi transformado em emprego, foi o começo dos direitos dos trabalhadores e dos cidadãos

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

no mundo.

Neste período houve as primeiras legislações de férias para o trabalhador, surgiu com o desenvolvimento industrial do século XIX, as férias remuneradas entraram no cenário mundial, por países como a Dinamarca desde 1821 e na França em 1853 para funcionários públicos. O início deste direito na Dinamarca era somente para trabalhadores domésticos, neste sentido nota-se que as férias tiveram início como um prêmio para um serviço prestado com excelência.

No Reino Unido, na segunda Revolução Industrial do século XIX, teve início o direito a férias para trabalhadores da indústria, mas não eram pagas ainda, foi no ano de 1872, naquela época os abastados tinham o costume de descanso anual que gozavam em viagens para recuperar as energias. O trabalho estafante na indústria induziu a reivindicação, a qual também era recomendada pela medicina. Foi concedido férias anuais a todos os trabalhadores da indústria da Inglaterra. Este exemplo foi seguido pela Áustria em 1919.

O direito de férias aos trabalhadores ganhou proporções mundiais após o final da 1ª Guerra Mundial, em 1919, pelo Tratado de Versalhes e a criação no mesmo ano da Organização Internacional do Trabalho (OIT), agência das Nações Unidas, que tem estrutura tripartite, de representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores. São 183 Estados Membros que tem o objetivo de promover justiça social através de Convenções e Recomendações.

O Brasil saiu na frente de muitos países na regulamentação do direito das férias anuais para trabalhadores. O país concedeu férias anuais remuneradas para um determinado grupo de operários, a regulamentação foi efetuada pelo Aviso Ministerial da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, no dia 18 de dezembro de 1889, eram férias de quinze dias e remuneradas, que poderia ser concedida em uma vez ou parcelada e era somente para os funcionários do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, um grupo muito pequeno de trabalhadores. No ano seguinte foi estendida aos operários diaristas e para os ferroviários da Central do Brasil.

Mostra Arnaldo Sússekind que coube à Inglaterra, em 1872, promulgar a primeira lei sobre férias para os operários das indústrias, seguindo-se a Áustria (1919), Letônia (1922), Polônia (1922), Finlândia (1922), Tchecoslováquia (1925), Brasil (1925), Luxemburgo (1926) e Itália (Carta del Lavoro) (1927). Ressalta, também, que o Brasil foi o “segundo país a conceder o direito a férias anuais remuneradas a determinados grupos de trabalhadores” e o “sexto a estender esse direito a todos os empregados e operários de empresas privadas ao ser sancionada a lei nº 4.582, de 24 de dezembro de 1925” (NASCIMENTO; NASCIMENTO, 2014, p. 602).

Como foi visto acima, Arnaldo Sússekind, um dos construtores do Direito do Trabalho no Brasil, foi também um dos autores da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), ele diz que o Brasil é o segundo a conceder férias anuais remuneradas no mundo, só perdendo para a Inglaterra em 1872. Esta teoria é acompanhada pelo professor e doutrinador, autor de várias obras no Direito do Trabalho, Amauri Mascaro Nascimento, membro da Academia Brasileira de Letras Jurídicas.

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

O direito a férias para trabalhadores no Brasil foi dado por Lourenço Cavalcanti de Albuquerque, o então Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, havia vontade política de estender o direito a todos os trabalhadores, mas tinha uma forte barreira dos empresários, eram contra, pois teriam uma despesa que não existia. Mesmo após a lei de férias dado pelo Decreto nº 4.982/25, de 24 de dezembro de 1925, alguns empresários das indústrias, do comércio e dos bancos, não obedeciam a ordem legal e havia pouca fiscalização.

2.2 INÍCIO DA NORMATIZAÇÃO DAS FÉRIAS NO BRASIL

No Brasil, o Decreto nº 4.982/25, determinou o direito às férias dos empregados do comércio, indústria e bancos e também de empresas jornalísticas. Com este Decreto o Brasil é o sexto país no mundo a conceder direito às férias aos seus operários:

Art. 1º. A empregados e operários de estabelecimentos comerciais, industriais e bancários e de instituições de caridade e beneficência no Destricto Federal e dos Estados, serão anualmente concedidos 15 dias de férias sem prejuízo dos respectivos ordenados, diárias, vencimentos e gratificações (BRASIL, 1925).

Este Decreto trouxe grandes avanços ao falar-se em saúde, lazer e também um reconhecimento e dignidade para os operários, ao receber este direito na legislação, os trabalhadores ficaram bastante alvoroçados, porque queriam o direito, houve um começo de desentendimento entre as classes dos trabalhadores e dos empresários que não estavam preparados para trazer e dar garantias ao trabalhador, tanto que preocupou o governo. Então o atual Ministro da Agricultura, Comércio e Obras Públicas, Lourenço Cavalcanti de Albuquerque, fez um manifesto:

Hoje sua ação [do CNT] é chamada para intervir na execução de importantes medidas legislativas, em que se amparam interesses de grandes classes patronais. Dentre esses, merece destaque o que concede férias aos empregados do comércio, indústria e outras atividades, cujo regulamento lhe coube elaborar como órgão de fiscalização, e a nova lei das caixas de aposentadoria e pensões dos ferroviários, portuários e marítimos, que também regulamentou e a cuja execução vai presidir. [...] sua função é hoje somente consultiva, mas também, fiscalizadora e executiva (BRASIL, 1926, p. 353).

Ocorreu a suspensão da aplicação do Decreto nº 4.982/25, pelo Decreto nº 19.808, de 28 de março de 1931, determinando que o parcelamento das férias poderia ser feito em períodos não inferiores de três dias, o empregador que iria decidir, o que era conveniente para ele.

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

As associações patrimoniais ligadas à indústria brasileira foram unânimes em reprovar a inclusão da classe operária entre os trabalhadores beneficiados pela lei de férias, afirmando tratar-se de grande imprudência de legisladores “teóricos e sonhadores impenitentes”, desconhedores do cotidiano da indústria brasileira (LIMA, 2005, p. 98-99).

O Decreto-Lei nº 23.103, de 19 de agosto de 1933, regulava as férias dos operários em estabelecimentos comerciais, bancários e em instituições de assistência privada. No ano seguinte, em 18 de janeiro, o Decreto-Lei nº 3.768, regulamentava as férias de operários de qualquer ramo da indústria, em empresas jornalísticas, de comunicação, transportes e serviços públicos, exigindo que os empregados fossem sindicalizados, sendo que o direito de férias era concedido depois de doze meses de trabalho na empresa.

A Lei nº 222, de 10 de julho de 1936, excluía o direito às férias das pessoas que tivessem participação nos lucros das empresas e as representantes com firma comercial autônoma ou com economia própria. Para os empregados de hotéis, restaurantes e similares foi concedida férias pela Lei nº 229, de 24 de julho de 1936.

Os trabalhadores em embarcações ganharam ordenamento próprio, a Lei nº 450, de 19 de junho de 1937. Já o Decreto-Lei nº 505, de 16 de junho de 1938, concedeu o direito às férias aos empregados de usinas de açúcar e fábrica de álcool. O direito seria concedido mesmo que o empregado não fosse sindicalizado, diferente dos trabalhadores da indústria, empresas jornalísticas, de comunicação, transportes e serviços públicos que teriam que ser conforme já exposto no texto acima.

As leis começaram a surgir e serem debatidas no período porque os trabalhadores se encontravam organizados, havia tentativa de desmobilização dos operários, mas os sindicatos eram fortes, defendiam com vigor no que era preciso para salvaguardar direitos trabalhistas dos seus sindicalizados.

Em 1936, a OIT estabeleceu a Convenção nº 52, ratificada pelo Brasil no mesmo ano, concedia férias de seis dias uteis para todos os trabalhadores. Também no ano de 1936, a Recomendação nº 47, dizia que as férias não seriam concedidas de modo fracionado.

2.3 AS FÉRIAS NAS CONSTITUIÇÕES BRASILEIRAS

Já existiam várias legislações tratando das férias aos trabalhadores, mas estas não alcançavam todos os operários, os direitos somente passaram a todos os trabalhadores através da Constituição de 1934. Segundo Martins (2006, p. 548):

A primeira Constituição brasileira a tratar de férias foi a de 1934 (artigo 121, §1º, f). A Constituição de 1937 estabeleceu a observância de um prazo de aquisição para que as férias fossem concedidas: “depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada” (artigo 137, e). A Constituição de 1946 voltou a usar a expressão

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

prevista na Constituição de 1934, férias anuais remuneradas (artigo 147, VII), sem especificar mais detalhes. A Constituição de 1967 (artigo 158, VIII) e a EC nº 1, de 1969 (artigo 165, VIII) mantiveram o uso da mesma expressão. A novidade veio com a Constituição de 1988, que além de prever o gozo de férias anuais remuneradas, concedeu um terço a mais do que o salário normal (artigo 7, XVII).

A regulamentação dos direitos a todos os trabalhadores em relação às férias veio ao Brasil com a ajuda das Convecções da OIT, principalmente a Convenção 132, de 1970, sobre férias anuais remuneradas, que foi aprovada pelo Decreto nº 47, em 1981, e promulgada pelo Decreto nº 3.197, em 1999. Apesar de que já havia definições de como seria dado o direito às férias remuneradas em vários diplomas legais, já citado anteriormente.

2.4 A CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO E AS FÉRIAS TRABALHISTAS

Foi muitas legislações sobre o tema, os trabalhadores de ramos diferentes, com direito às férias de forma distinta, a CLT foi quase que uma obrigação do governo vigente para dirimir conflitos entre empresários e trabalhador, não somente o que se refere às férias, mas nos diversos direitos trabalhistas e deveres, tanto de trabalhador e de empregador.

Antes de chegar a CLT, em 1943, já havia no Brasil um crescimento desordenado de leis da seara trabalhista, que regulavam as relações dos trabalhadores e dos empregadores. A CLT unificou as legislações trabalhistas que existiam no Brasil, estas leis foram agrupadas em um só código, houve então uma sistematização da legislação que já existia, sendo acrescentada uma legislação nova, dando importantes proteções individuais e coletivas na relação do trabalhador/empregador.

A CLT surgiu pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943, sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, unificando toda legislação trabalhista existente no país. Teve como objetivo principal a regulamentação das relações individuais e coletivas do trabalho, sendo resultado de 13 anos de trabalho, com início no Estado Novo até 1943. Busca sempre regular as relações trabalhistas e ao longo dos anos vem sofrendo modificações com o intuito de se adequar as modernidades (ZANILUCA, 2011).

A CLT, de 1943, Decreto-Lei nº 5.452, foi sancionada pelo então Presidente da República Getúlio Vargas, no dia 01 de maio de 1943, traz no Capítulo IV, das férias, dividido em seis seções, sendo que: a Seção I, do direito às férias; a Seção II, da duração das férias; a Seção III, da concessão e da época das férias; a Seção IV, da remuneração; a Seção V, das disposições gerais, irei referir apenas os artigos mais importantes e, por fim, a Seção VI, disposições especiais, que fala de situações específicas de alguns profissionais.

Após a publicação da CLT houve uma intensa fiscalização por parte do

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

governo, pelos órgãos, mesmo assim havia empresas que burlavam o sistema, mas eram penalizados caso eram pegos pelos fiscais.

Em 15 de abril de 1977, o Decreto-Lei nº 1.535, do Presidente Ernesto Geisel, alterou consideravelmente o Capítulo IV da CLT, referente às férias. Ficando dividido em oito seções: a Seção I, do direito às férias e sua duração; a Seção II, da concessão e da época das férias; a Seção III, das férias coletivas; a Seção IV, da remuneração e do abono das férias; a Seção V, dos efeitos da cessação do contrato de trabalho; a Seção VI, do início da prescrição; a Seção VII, disposições especiais e, por último, a Seção VIII, das penalidades. Além de ficar mais sistemática foi acrescentado as “férias coletivas” que não havia na legislação original de 1943.

Pelo Decreto-Lei nº 1.535, o artigo 130 da CLT, houve uma grande mudança em relação ao tempo de gozo das férias, que passou dos quinze dias para trinta dias e, ainda, foi regulado em dias que ele tem direito, levando-se em conta os dias de falta durante um ano de vigência do contrato de trabalho. O Capítulo IV das férias começa na Seção I, com o artigo 129, que dá o direito às férias aos trabalhadores que expõe:

Art. 129. Todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração (artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977) (vide art. 7º, XVII, da Constituição Federal de 1988).

Com a publicação da CLT, através deste artigo, todos os trabalhadores regidos pela Consolidação passaram a ter o direito do gozo de férias anuais, a primeira versão deste artigo foi em 1943, houve mudanças e adequações pelo Decreto-Lei nº 1.535, em 1977, e pela própria Constituição Federal, em 1988.

O período aquisitivo continua requisito formal da lei, se não for preenchido pelo trabalhador ele não irá gozar das férias, é claro se o trabalhador ficar menos de um ano na empresa ele terá férias indenizáveis na sua proporção.

Outra mudança que o Decreto nº 1.535/77 trouxe foi o de não poder ser descontada as faltas justificadas do período aquisitivo, mas somente as faltas injustificadas poderiam ser descontadas deste período.

Na CLT original de 1943 não havia o artigo 130-A, este regula as férias na modalidade de trabalho no regime de tempo parcial, após cada período de doze meses, entrou em vigor pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/2001, e foi revogado pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017. O assunto foi colocado no artigo 58-A, §6º e §7º da lei da reforma trabalhista de 2017, assim declara:

Art. 58-A. Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais (redação



Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

dada pela Lei nº 13.467/2017).

§6º. É facultado ao empregado contratado sob regime de tempo parcial converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário (incluído pela Lei nº 13.467).

§7º. As férias do regime de tempo parcial são regidas pelo disposto do art. 130 desta Consolidação (incluído pela Lei nº 13.467).

Para estes trabalhadores as férias passaram a ser concedidas da mesma forma que os trabalhadores em regime tradicional, inclusive quanto às faltas no trabalho.

Na concessão das férias de acordo com o artigo 134 com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535/77, é um ato do empregador, que dará o direito no melhor momento que a empresa tiver, claro durante o período concessivo. A Seção II, que denomina “Da Concessão e da Época das Férias”, começa pelo artigo 134 e §1º que assim se expressa:

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 (“caput” do artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977).

§1º. Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos (parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977).

O §1º diz que somente em ocasiões excepcionais seriam parceladas as férias, nas quais um dos períodos não poderia ser menor que dez dias, com este pensamento a vontade do legislador seria o real descanso e na saúde do trabalhador. Mas o §1º do artigo 134 foi modificado pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, que teve uma nova redação que relata:

§1º. Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um (parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977, com redação dada pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

Por mais que algumas pessoas dizem que este parágrafo é um retrocesso, no que diz respeito à saúde e lazer do trabalhador, a convenção da OIT, sobre férias anuais, expõe que poderá haver fracionamento das férias, nas quais um dos períodos de férias terá que ser pelo menos duas semanas ininterruptos, é como manifesta a Convenção nº 132 da OIT, no artigo 8º, incisos 1 e 2:

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

1. O fracionamento do período de férias anuais remuneradas pode ser autorizado pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país.
2. Salvo estipulação em contrário contida em acordo que vincule o empregador e a pessoa empregada em questão, e desde que a duração do serviço desta pessoa lhe dê direito a tal período de férias, numa das frações do referido período deverá corresponder pelo menos a duas semanas de trabalhos ininterruptos.

O Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999, foi que promulgou a convenção da OIT nº 132, que fala sobre férias anuais remuneradas, esta concluída em Genebra, no dia 24 de junho de 1970. Como se pode ver o Brasil sempre teve na frente no que se refere à legislação de proteção do trabalhador, mas com certeza aos poucos está perdendo direitos que foram conquistados. A pergunta que fica no ar é porque o trabalhador não se mobilizou para não perder direitos já conquistados? Desempregos grandes e sindicatos fracos, talvez seja a resposta.

Mas o seccionamento das férias para os menores de 18 anos e maiores de 50 anos de idade continua vedado no §2º do artigo 134 da CLT, que foi acrescentado pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977, que diz:

§2º. Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez.

Este parágrafo foi revogado pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, sendo mais um direito do trabalhador que se enquadrava no artigo que foi perdido por uma legislação que se diz moderna, há uma desvalorização da pessoa humana enquanto trabalhadores.

Existe ainda o §3º do artigo 134 da CLT, que foi criado pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017, no qual se refere que o início das férias não pode anteceder dois dias dos feriados ou do repouso semanal, como discorre:

§3º. É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriados ou dia de repouso semanal remunerado (parágrafo acrescentado pela Lei nº 13.467, de 13/07/2017).

O trabalhador deverá ser avisado no mínimo dez dias antes para que se programe com a sua família. É um ato formal que terá de ser anotado na Carteira de Trabalho e na ficha do empregado na empresa, é o que diz o artigo 135 da CLT, Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977. O referido artigo se expressa:

Art. 135. A concessão das férias será participada, por escrito, ao empregado, com antecedência de no mínimo 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

recibo (“caput” do artigo com redação dada pela Lei nº 7.414, de 09/12/1985).

§1º. O empregado não poderá entrar em gozo das férias sem que apresente ao empregador sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, para que nela seja anotada a respectiva concessão (parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977).

§2º. A concessão das férias será, igualmente, anotada no livro ou nas fichas de registros dos empregados (parágrafo acrescido pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977).

A partir do Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977, o artigo 136 da CLT tem uma nova redação, onde diz que a época da concessão das férias ao trabalhador será do melhor interesse do empregador, mas nos seus parágrafos deixa uma abertura para que membros de uma mesma família que trabalham na empresa tirem as férias juntos e para o estudante menor de 18 anos, as férias terão que coincidir com as férias escolares. Então o artigo em questão manifesta:

Art. 136. A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

§1º. Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

§2º. O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a fazer coincidir suas férias com as férias escolares (artigo com redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13/04/1977).

3 A REFORMA TRABALHISTA E AS FÉRIAS

A Lei nº 13.467/2017, a tão falada Lei da Reforma Trabalhista, trouxe algumas alterações no direito às férias dos trabalhadores que são regidos pela CLT, alterações estas que flexibilizaram e ao mesmo tempo houve uma precarização do direito do trabalho.

Não se levou em conta a dignidade do trabalhador, mesmo sendo ele um dos atores para o desenvolvimento do país. Em um mundo em que as pessoas não param, estamos sempre acelerados em nossos afazeres da vida moderna. Ao aprovarem esta legislação não passaram pelo crivo “fator humano do trabalhador”, mas sim a necessidade do empregador, se ele fizer as contas na ponta do lápis verá que não é vantajoso parcelar as férias do trabalhador e ter um trabalhador estressado, que não produz tanto quanto produzia ou um trabalhador que vive de atestado com problemas psicológicos ou na família.

O afastamento do trabalho é necessário para a saúde do obreiro, assim ele recupera suas energias, não fique doente, com essas doenças modernas (depressão e ansiedade) e participe da vida social de sua comunidade, fazer um lazer com a sua família.

Na legislação anterior da CLT, o artigo 134, §1º, da CLT, expressava que “somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em dois períodos, um dos quais não poderá ser

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

inferior a 10 (dez) dias corridos”. Era dessa forma que o empregado, depois de adquirir o direito de tirar férias, teria de gozá-las em até um ano, em um único período, mas em situações totalmente excepcionais seria permitido o fracionamento em no máximo em duas vezes, sendo que uma das frações não pode ser inferior a dez dias.

E no §2º, do artigo 134 da CLT, “os menores de 18 (dezoito) anos e os maiores de 50 (cinquenta) anos de idade” estavam protegidos do fracionamento, mas com a nova redação da Lei nº 13.467, estes trabalhadores também podem ter as férias fracionadas. Mais uma prova que o legislador não visualizou as “condições dos trabalhadores” que se enquadram neste parágrafo, no entanto, tinham em mente as ideias e as dificuldades que os empregadores enfrentam quando tem trabalhadores nesta faixa etária.

Já o §3º, do artigo 134 da CLT, Lei nº 13.467, exprime que “é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dias de repouso semanal remunerado”, foi um avanço, pois a lei anterior não vedava.

No aspectos do espírito da lei, que vedava o parcelamento na CLT de 1943, estava assegurada na vontade do legislador no sentido que o trabalhador necessitava de descanso, não somente por razões de saúde, mas para que ele tenha um convívio social com a sua família na sociedade, era a essência para manter uma sociedade sem problemas e sadia. Neste sentido:

As férias atendem [...] metas de saúde e segurança laborativas e de reinserção familiar, comunitária e política do trabalhador.

De fato, elas fazem parte de uma estratégia concentrada de enfrentamento dos problemas relativos à saúde e segurança no trabalho, à medida que favorecem a ampla recuperação das energias físicas e mentais do empregado após longo período de prestação de serviços. São ainda, instrumentos de realização da plena cidadania do indivíduo, uma vez que propiciam sua maior intergeração familiar social e, até mesmo, no âmbito político mais ampla (MARTINS, 2006, p. 1102).

A concordância do trabalhador (artigo 134, §1º, da Lei nº 13.467/2017) para que haja o fracionamento das férias, preconiza as relações do trabalho entre empregado/empregador, pois se o trabalhador não der seu aval, poderá perder o emprego. Sendo assim, não daria para chamar de acordo entre trabalhador/empregador, mas sim uma imposição do polo mais forte nas relações trabalhistas.

O posicionamento do legislador anterior é claro (Decreto-Lei nº 1.535/1977) “Somente em casos excepcionais serão as férias concedidas em 2 (dois) períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos”, agora não é necessário situações excepcionais e foi reduzido para 5 (cinco) dias o período mínimo, situação inteiramente prejudicial à saúde do trabalhador, pois além do trabalhador ter que concordar em fracionar as suas férias para não perder o emprego, em cinco dias ele não conseguirá descansar e nem usufruir de lazer com a sua família. Desta forma, se posicionava o TST anterior a Reforma:

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

FÉRIAS. FRACIONAMENTO IRREGULAR. O art. 134 da CLT ao prever que as férias serão concedidas num só período, deixou clara a sua finalidade, qual seja a de proteção à saúde do empregado, bem como sua inserção familiar. Portanto, somente em situações excepcionais (o que não é o caso nos autos) é possível o seu parcelamento, a 10 (dez) dias corridos (CLT, artigo 134, §1º). Logo, o parcelamento irregular enseja o pagamento da dobra, por não atingir o intuito precípuo assegurado pela lei. Precedentes. Recurso de revista não conhecido (Processo: RR - 497000-522008.5.04.0381 Data de julgamento: 28/06/2011, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/07/2011).

Pelas próprias decisões do TST, verifica-se que a proteção à saúde do empregado, bem como sua inserção familiar é um direito fundamental do trabalhador que foi banida pela nova lei.

3.1 AS FÉRIAS DO TRABALHADOR DOMÉSTICO NA REFORMA TRABALHISTA

A Lei Complementar nº 150, de junho de 2015, regulamentou o contrato de trabalho do trabalhador doméstico, no qual trouxe muitas inovações, sendo uma delas o parcelamento das férias, foi apenas uma regulamentação do que já vinha acontecendo no contrato entre patrões/empregados domésticos, naquele diploma legal expressa no §2º, do artigo 17:

§2º. O período de férias poderá, a critério do empregador, ser fracionado em até 2 (dois) períodos, sendo 1 (um) deles de, no mínimo, 14 (quatorze) dias corridos.

Esta legislação do ano de 2015, muito recente, e bem mais perversa, apesar das férias do trabalhador doméstico de ser fracionada em somente em dois períodos, mas fica “a critério do empregador”, o fracionamento. Mesmo após a Reforma Trabalhista, o trabalhador doméstico poderá ter férias parceladas em até dois períodos, sendo um deles no mínimo de quatorze dias e quem decide é o empregador e pela lógica da Reforma o doméstico acima de 50 anos poderá também ter as férias fracionadas em até dois períodos.

Como também não tem um regulamento especial quanto ao início das férias para os domésticos, também fica proibido o início das férias em até dois dias que antecedem feriados ou dia de repouso semanal remunerado, então as férias para eles terá início sempre de segunda a quarta-feira, sempre que não tenha feriado na semana.

3.2 TERCEIRIZAÇÃO E AS FÉRIAS NA REFORMA TRABALHISTA

A terceirização é um fenômeno que desagrega a caracterização “empregador/trabalhador”, há um terceiro participante da relação (trabalhador, empresa prestadora de serviço e a tomadora), mas a relação formal de trabalho (assinatura da carteira de trabalho) é feita pela empresa prestadora.

No direito às férias do trabalhador terceirizado a Reforma Trabalhista também modificou,

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

pois são as mesmas regras de férias do trabalhador urbano, mas de fato estes trabalhadores já eram prejudicados anterior à reforma, devido a mudança de empresa da prestadora por rompimento de contrato próximo a data de completar doze meses de trabalho, é claro que nestes casos o trabalhador recebe suas verbas indenizatórias normais, mas acaba por não tirar as suas férias. Após isto, geralmente o terceirizado não cessa a prestação de serviço, esperando um novo contrato da empresa tomadora e reinicia a contagem para outro período para ter direito às férias.

Já era precário o direito às férias deste trabalhador, agora ainda mais, devido agora com a Reforma as férias podem ser divididas em até três frações, o que deve ser negociado com o empregador.

Por fim, ter empregado terceirizado reduz as responsabilidades das empresas contratantes e fazendo com que seja precária os direitos dos trabalhadores que estão nesta situação.

3.3 A REFORMA TRABALHISTA E O DIREITO ÀS FÉRIAS DOS TRABALHADORES EM JORNADAS INTERMITENTES

Uma das mudanças muito importantes na Reforma Trabalhista foi a regulamentação dos trabalhadores em jornada de trabalho intermitentes, segundo a Lei nº 13.467/2017, artigo 443, §3º, trouxe este tipo de prestação de serviço.

No artigo 452-A da Nova Lei, este trabalhador tem os mesmos direitos que os trabalhadores urbanos, mas diante da precarização será proporcional no período que trabalhar ao ser convocado, no entanto, se este trabalhador conseguir trabalhar durante doze meses, fará jus ao período de férias conforme a Lei no artigo 452-A em seu §9º:

§9º. A cada doze meses, o empregado adquire direito a usufruir, nos doze meses subsequentes, um mês de férias, período no qual não poderá ser convocado para prestar serviço pelo mesmo empregador.

Neste parágrafo a impressão que fica é que o trabalhador nesta modalidade está sendo prejudicado por estar proibido de trabalhar para aquele empregador, mas para outros empregadores pode, o que se vislumbra é uma extrema precariedade dessa modalidade de trabalho, devido à falta de segurança salarial nesta modalidade de trabalho.

A realidade deste trabalhador é de uma extrema fragilidade, terá meses durante o ano que não será convocado e não conseguirá nem mesmo um salário mínimo. Ao fazer o pensamento em suas férias anuais merecidas será um luxo, desta forma, compromete a prestação de serviço à saúde e a participação social deste trabalhador.

4 PRESERVAÇÃO DA DIGNIDADE DO TRABALHO PELA CONCESSÃO DO DIREITO FUNDAMENTAL DAS FÉRIAS

Para que uma legislação trabalhista tenha o efeito desejado é necessário “claro” que o

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

indivíduo de direito tenha um trabalho ou esteja com vínculo empregatício, as mudanças efetuadas na CLT foram para, segundo o governo e os legisladores, ter um superávit em empregos no Brasil, o que não aconteceu, as vagas de emprego continuaram estagnadas, pois segundo dados do IBGE, o número de empregados com carteira de trabalho assinada caiu no primeiro trimestre e atingiu o menor nível em seis anos (dados publicados pelo Instituto no dia 27 de abril de 2018).

O trabalho de uma pessoa é dignidade dela, a dignidade, palavra do latim, que representa a integridade moral perante à sociedade. Em se referido em trabalho digno, se faz necessário a observância de uma justa remuneração, garantia de férias anuais, segurança no trabalho e as demais garantias mínimas nas quais a sua condição de ser humano lhe protege para viver em sociedade e em harmonia.

Dignidade, segundo o filósofo alemão Immanuel Kant (1724-1804), “é tudo aquilo que não tem preço, então sendo aquilo que não pode ser substituído pelo equivalente”. Também é importante se dizer que a dignidade é inerente a seres humanos que convivem em sociedade, fazendo prática da razão dentro de preceitos de moral e da ética.

Nos ditames na nossa Constituição Federal de 1988, no Capítulo II, Dos Direitos Sociais, está o artigo 6º que expõe:

Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, o trabalho, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição.

Estes direitos elencados na Constituição são o mínimo para que os indivíduos tenham dignidade no convívio social, enquanto cidadão.

Com o único fim do capitalismo e auferir lucro de qualquer modo e a qualquer preço, há um esquecimento de que somos seres humanos e temos necessidades de convívio social e ter os direitos sociais como as férias trabalhistas não negociáveis, seria como perder uns dos pressupostos da dignidade do convívio, não apenas da família, mas também da comunidade onde o trabalhador está inserido. Viver somente para o trabalho e no trabalho adoecer é injusto, inaplicável e desumano.

O direito às férias do trabalhador está diretamente ligado ao lazer e à dignidade da pessoa humana, de acordo com a Declaração Universal dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1948. Já naquele ano se pensou que somos limitados e temos a necessidade de sermos livres e respeitados pelos iguais (seres humanos), com isso todos os trabalhadores tem o direito às férias anuais, como meio de proteção de sua dignidade, fator relevante na vida em sociedade.

Por fim, a não concessão de férias aos trabalhadores lesiona a dignidade humana, um direito fundamental, arraigado na Constituição Federal de 1988, que é essencial à preservação de outros direitos, como a saúde física e mental, o lazer e o próprio descanso do trabalho é fundamental para a convivência familiar, social e política.

5 CONCLUSÃO

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

O objetivo deste artigo foi apresentar o surgimento do direito às férias dos trabalhadores no Brasil, mas para este estudo científico despontar foi necessário enfocar o aparecimento deste direito no mundo.

Foi pelo amadurecimento de ideias na Revolução Francesa que ecoaram dos desraigados cidadãos franceses e trabalhadores explorados pela nobreza e pela igreja, que a burguesia tomou o poder, evidenciando os cidadãos disponibilizou direitos sociais por uma nova Constituição e promulgaram a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão em 1789, que refletiu no mundo, inclusive no Brasil.

Com a Revolução Industrial (1760-1860) e os movimentos dos trabalhadores, após a Revolução Francesa teve o surgimento de vários direitos dos trabalhadores, dentre eles o direito às férias trabalhistas então codificados, antes destes acontecimentos já havia o direito às férias para alguns trabalhadores em países como Dinamarca, França e Brasil.

Sendo através do aperfeiçoamento dos meios de produção na Revolução Industrial, que foi evidenciado a saúde do trabalhador e a necessidade de ter um trabalhador mais técnico e satisfeito com o seu ofício chegou o direito às férias do trabalhador, para este ter dignidade e ser um ser social na convivência com a sua família e comunidade, o surgimento das férias foi a evolução da própria humanidade.

Portanto, o direito às férias do trabalhador foi uma conquista da humanidade, criado para que o trabalhador não adoça e tenha uma vida social com dignidade, não podendo o direito às férias ser surrupiadas do trabalhador brasileiro pelo capitalismo selvagem, com desculpas de proporcionar mais empregos.

Através da Reforma Trabalhista, Lei nº 13.467/2017, o fracionamento de férias em três períodos, através do acordo entre as partes trabalhador/empregador, esta negociação entre partes desiguais é "imposição", fica precária em relação ao trabalhador, pois o direito de usufruir de férias em um só período é fundamental para a sua recuperação física, mental e da dignidade humana.

Por fim, a esperança neste novo governo e parlamento que foi eleito não precarize ainda mais o direito de férias do trabalhador, mas sim revitalize este direito dando status quo ante a lei nova da Reforma Trabalhista de 2017.

6 REFERÊNCIAS

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho - CLT e normas correlatas. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2017. 189p.

BRASIL. Decreto nº 3.197, de 05 de outubro de 1999. Promulga a Convenção nº 132 da Organização Internacional do Trabalho - OIT sobre Férias Anuais Remuneradas (revista em 1970), concluída em Genebra, em 24 de junho de 1970. Brasília, 1999.

BRASIL. Decreto-Lei nº 4.982, de 24 de dezembro de 1925. Brasília, 1925.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452/43. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: . Acesso em: 06 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 14 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Diário Oficial da União, Brasília, 2017.

BRASIL. Lei nº 150, de 01 de junho de 2015. Dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

Evento: XXIV Jornada de Pesquisa

Brasília, 2015.

BRASIL. Relatório apresentado ao Presidente da República dos Estados Unidos do Brasil pelo Ministro de Estado da Agricultura, Indústria e Comércio - Germiniano Lyra Castro. 1926. Disponível em: . Acesso em: 24 out. 2018.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

DELGADO, M. G. Curso de direito do trabalho. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

FURASTÉ, P. A. Normas técnicas para o trabalho científico: explicitação das normas da ABNT. 17. ed. Porto Alegre: Dáctilo-Plus, 2014.

LIMA, M. A. H. Legislação e trabalho em controvérsias historiográficas: o projeto político dos industriais brasileiros. 2005. Tese (Doutorado em História), Unicamp, Campinas, 2005.

MARTINS, S. P. Direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MOURA, M. Curso de direito do trabalho. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

NASCIMENTO, A. M.; NASCIMENTO, S. M. Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SÜSSEKIND, A. Comentários à nova lei de férias. São Paulo: LTr, 1977.

ZANILUCA, J. C. A consolidação das leis do trabalho: CLT. 2011. Disponível em: . Acesso em: 29 out. 2018.

Sites:

<http://tempodedescanso.weebly.com/da-origem-agrave-lei.html>. Acesso em: 28 nov. 2018.

<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2018/04/27/brasil-tem-menor-numero-de-trabalhadores-com-carteira-assinada-em-6-anos.htm?cmpid=copiaecola>. Acesso em: 23 dez. 2018.

<https://renataprinceandrade.jusbrasil.com.br/artigos/315396992/a-dignidade-humana-nas-relacoes-de-trabalho>. Acesso em: 24 dez. 2018.

<https://tinyurl.com/y9kn5gjf>. Acesso em: 17 dez. 2018.

<https://www.epdonline.com.br/noticias/direito-do-trabalho-empregado-nao-pode-ser-interrompido-de-suas-ferias-diz-tst/1965>. Acesso em: 25 dez. 2018.

<https://www.migalhas.com.br/Quentes/17,MI137338,41046-Os+ideais+da+Revolucao+Francesa+e+o+Direito+moderno>. Acesso em: 02 jan. 2019.

<https://www.significados.com.br/dignidade/>. Acesso em: 24 dez. 2018.