



DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
INSTITUTO TRÊS RIOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JADER BENTO MAIA

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA
DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAXPACK**

Três Rios – RJ
2025



DEPARTAMENTO DE CIÊNCIAS ADMINISTRATIVAS E SOCIAIS
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO - UFRRJ
INSTITUTO TRÊS RIOS
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

JADER BENTO MAIA

**A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA
DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAXPACK**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
como parte dos requisitos para graduação no curso
de Administração.

Orientador: Msc. Marcio de Lima Dusi



CADASTRO Nº 534/2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.033407/2025-11

Seropédica-RJ, 27 de junho de 2025.

Termo de autorização para disponibilização de Monografia em meio digital pela UFRRJ

1 - Identificação do autor Nome completo: JADER BENTO MAIA
Matrícula: 2018630571

2 - Identificação da Monografia / Título: A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA
JORNADA DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAXPAX

Data da Defesa: 18/06/2025

Nome completo do orientador: MARCIO DE LIMA DUSI

Nome completo do coorientador: _____

(X) **AUTORIZAMOS** a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ a publicar em ambiente digital institucional, sem ressarcimento dos direitos autorais, o texto integral da obra citada acima, em formato PDF para fins de leitura e/ou impressão pela Internet.

() **NÃO** autorizamos a Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro - UFRRJ a publicar em ambiente digital institucional o texto integral da obra citada acima.

Documento não acessível publicamente

(Assinado digitalmente em 30/06/2025 11:23)

MARCIO DE LIMA DUSI
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAdmS (12.28.01.00.00.16)
Matrícula: ###350#4

(Assinado digitalmente em 30/06/2025 08:38)

JADER BENTO MAIA
DISCENTE
Matrícula: 2018#####1

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **534**, ano: **2025**, tipo: **CADASTRO**, data de emissão: **27/06/2025** e o código de verificação: **61e0ea7528**



CADASTRO Nº 535/2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.033409/2025-00

Seropédica-RJ, 27 de junho de 2025.

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO**

TERMO DE DECLARAÇÃO DE AUTENTICIDADE DE AUTORIA DA MONOGRAFIA (TCC II)

Declaro, sob as penas da Lei e para os devidos fins, que meu Trabalho de Monografia (TCC II) é original, de minha única e exclusiva autoria e não se trata de cópia integral ou parcial de textos e trabalhos de autoria de outrem, seja em formato de papel, eletrônico, digital, áudio visual ou qualquer outro meio. Declaro ainda ter total conhecimento e compreensão do que é considerado plágio, não apenas a cópia integral do trabalho, mas também de parte dele, inclusive de artigos e/ou parágrafos, sem citação do autor ou de sua fonte. Declaro, por fim, ter total conhecimento e compreensão das punições decorrentes da prática de plágio, por meio das sanções civis previstas na Lei do Direito Autoral e criminais previstas no Código Penal, além das penas administrativas e acadêmicas que poderão resultar em reprovação na atividade TCC II.

*O(A) orientando(a) deverá primeiramente anexar este formulário preenchido e assinado a sua monografia (TCC II) no momento que for entregar a versão final (antes da defesa) para o(a) seu (sua) Professor(a)-Orientador(a) e para a banca examinadora. O(A) orientando(a) deverá também entregar em mãos este formulário preenchido e assinado ao Presidente da Comissão de TCC ou ao Coordenador do Curso de Administração.

1 LEI No9.610, de 19 de Fevereiro de 1998. Altera, atualiza e consolida a legislação sobre direitos autorais e da outras providências.

2 Art. 184. Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: Pena detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa

Documento não acessível publicamente

(Assinado digitalmente em 30/06/2025 08:38)

JADER BENTO MAIA

DISCENTE

Matrícula: 2018#####1

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: 535, ano: 2025, tipo: CADASTRO, data de emissão: 27/06/2025 e o código de verificação:

18843b32c0

Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Biblioteca Central / Seção de Processamento Técnico

Ficha catalográfica elaborada
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

Br BENTO MAIA, JADER, 13/10/1996-
A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA
DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAXPACK /
JADER BENTO MAIA. - TRÊS RIOS, 2025.
31 f.

Orientador: MÁRCIO DE LIMA DUSI. Trabalho de
conclusão de curso(Graduação). -- Universidade Federal
Rural do Rio de Janeiro, ADMINISTRAÇÃO, 2025.

1. Direito Trabalhista. 2. Jornada de Trabalho. 3.
Reforma Trabalhista. I. DE LIMA DUSI, MÁRCIO ,
10/04/1972-, orient. II Universidade Federal Rural do
Rio de Janeiro. ADMINISTRAÇÃO III. Título.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO
COORDENAÇÃO DO CURSO DE GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO/ITR



CADASTRO Nº 532 / 2025 - CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)

Nº do Protocolo: 23083.033402/2025-80

Seropédica-RJ, 27 de junho de 2025.



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DO RIO DE JANEIRO,
INSTITUTO DE DE TRÊS RIOS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA DE TRABALHO:
ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAPAX

JADER BENTO MAIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como pré-requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Administração, Instituto Três Rios da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro.

Aprovado em 18/06/2025

Banca examinadora:

(Assinado digitalmente em 27/06/2025 18:20)
CLAYTON PEREIRA GONCALVES
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
CoordCGAdm/ITR (12.28.01.00.00.00.12)
Matrícula: 1104465

(Assinado digitalmente em 30/06/2025 11:23)
MARCIO DE LIMA DUSI
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1735014

(Assinado digitalmente em 29/06/2025 17:27)
PAULO LOURENCO DOMINGUES JUNIOR
PROFESSOR DO MAGISTERIO SUPERIOR
DeptCAmS (12.28.01.00.00.00.16)
Matrícula: 1527717

Visualize o documento original em <https://sipac.ufrrj.br/public/documentos/index.jsp> informando seu número: **532**, ano: **2025**, tipo: **CADASTRO**, data de emissão: **27/06/2025** e o código de verificação: **8eb2c0c8f6**

AGRADECIMENTOS

Agradeço profundamente à Deus, pois sem Ele nada teria sido possível.

Agradeço, especialmente, à minha esposa Ana Laura Pato Maia, por sempre me encorajar e incentivar a buscar conhecimento.

Sou grato ao meu orientador, o professor Msc. Marcio de Lima Dusi, pelo suporte, pela enorme ajuda, pelas correções, incentivo e apoio nas orientações.

A todos da empresa em que eu trabalho, usada para o estudo deste projeto, pelo fornecimento de dados e materiais que foram fundamentais para o desenvolvimento da pesquisa que possibilitou a realização deste trabalho.

Por fim, agradeço à Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro pela excelente estrutura, pela atenção, profissionalismo e pelos ótimos professores em seu campus em Três Rios.

À todos, muito obrigado!

RESUMO

As relações de trabalho que norteiam o empregador e o empregado se modificaram ao longo do tempo. A Lei N° 13.467 de 13 de julho de 2017, conhecida como reforma trabalhista alterou variados dispositivos da Consolidação das Leis Trabalhistas. Assim, este estudo tem como objetivo averiguar as significativas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e seus reflexos nas jornadas de trabalho na empresa UltraxPack. Para tanto foi realizado uma revisão de literatura utilizando-se de publicações científicas produzidas entre os anos de 2017 a 2023, disponíveis em meio eletrônico, nas bases de dados Scielo e no Portal de periódicos da Capes acerca dos Direitos Trabalhistas. Os resultados demonstraram que embora a reforma trabalhista trouxe significativas mudanças na rotina do trabalhador, no contexto da UltraxPack, não reflete de forma significativa no que tange a Jornada de Trabalho.

Palavras-chave: Direito Trabalhista; Jornada de Trabalho; Reforma Trabalhista.

ABSTRACT

The studies relations that guide employers and employees have changed over time. Law No. 13,467 of July 13, 2017, known as the Labor Reform, amended several provisions of the Consolidation of Labor Laws (CLT). Thus, this study aims to investigate the significant changes brought about by the Labor Reform and its impact on working hours at the company UltraxPack. To this end, a literature review was carried out using scientific publications produced between 2017 and 2023, available online in the Scielo database and the CAPES Journal Portal, focusing on Labor Rights. The results showed that although the labor reform brought significant changes to workers' routines, in the context of UltraxPack, it does not significantly affect working hours.

Keywords: Labor Law; Working Hours; Labor Reform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Localização da empresa Ultrax Pack	20
Figura 2 - Galpão da Ultrax Pack	22

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Direitos Trabalhistas Básicos previstos pela CLT no Brasil.....	10
Quadro 2 - Antes e depois da Reforma Trabalhista.....	17
Quadro 3 - Horas extras dos funcionários Ultraxpack	26

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	7
1.1 Objetivo Geral	8
1.2 Objetivos Específicos	8
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	9
2.1 Breve Histórico do Direito do Trabalho.....	9
2.2 A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017).....	12
2.3 Impactos da Reforma Trabalhista na Jornada de Trabalho	14
3. METODOLOGIA	18
4. SOBRE A EMPRESA ULTRAXPACK.....	20
4.1 Contextualização da empresa	20
4.2 Ramo de Atuação	21
4.3 Diretrizes Organizacionais da empresa Ultrax Pack.....	22
5. ANÁLISE DOS RESULTADOS	24
6. CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	29
ANEXOS.....	30

1. INTRODUÇÃO

Os direitos trabalhistas representam um conjunto de garantias legais e proteções fundamentais relacionadas às condições de trabalho, remuneração, saúde e segurança no ambiente laboral. Esses direitos são fundamentais para garantir a dignidade do trabalhador e sua qualidade de vida (Costa, 2018)

O início dos direitos trabalhistas se constituiu no início do séc. XIX, no contexto da primeira Revolução Industrial que acontecia no Reino Unido e que apresentou uma série de insatisfações da classe operária, que não tinha segurança na atuação, limites de idade para começar ou se retirar do trabalho e se via obrigada a se sujeitar aos ambientes mais insalubres para garantir seu sustento (Martinez, 2022).

Ao longo de mais de um século as leis trabalhistas foram se desenvolvendo na Inglaterra, no Brasil o código que está em vigor até hoje faz parte do Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de janeiro de 1943, que instituiu a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reúne uma série de normas e regulamentos que visam proteger o trabalhador e coibir abusos por parte do empregador. Esse conjunto de regras compõe prioritariamente as principais leis que devem ser respeitadas por empregadores e funcionários no Brasil (Carvalho, 2017).

O Brasil passou por diversas fases na tentativa de construção de direitos para a classe trabalhadora, dentre elas a primeira constituição brasileira a tratar especificamente do Direito do Trabalho, a de 1934 na qual eram garantidos alguns direitos básicos do trabalhador, e ainda a constituição de 1937. Após esses marcos na luta pelo direito do trabalho, surgiu então em 1943, o Decreto-lei n.º 5.452, de 1º de maio, a CLT- Consolidações das Leis do Trabalho, que teve como objetivo a consolidação, ou seja, organização das diversas leis já existentes sobre o direito trabalhista (Leite, 2022).

Porém, mais recentemente, exatamente no ano de 2017, houve a aprovação de uma nova lei que revoga e modifica diversos pontos da CLT. A Lei de n.º 13.467 de 13 de julho de 2017 é considerada por diversos autores da atualidade como um retrocesso na luta pelos direitos trabalhistas (Carvalho, 2017).

A Reforma Trabalhista, intitulada pela Lei 13.467 em 13 de julho de 2017, trouxe algumas alterações na forma de trabalhado estabelecida pela CLT, em que foi aprovada através do Decreto de Lei 5.452, em 1943, com a finalidade de atualizar o texto legal, com adaptações nas relações de trabalho, essas alterações refletiram nas três fontes do Direito do Trabalho, como a Lei, a sentença normativa da Justiça do Trabalho e a negociação

coletiva (Queiroz, 2017).

Diante do exposto cabe indagar-se: Quais são as principais modificações trabalhistas alteradas ou inseridas pela Lei nº 13.467 de 2017 referentes a jornada de Trabalho? Quais os reflexos da reforma trabalhista especialmente em relação à jornada de trabalho na empresa Ultrax Pack?

A realização do presente trabalho foi impulsionada pelas significativas mudanças trazidas pela aprovação da lei Nº 13.467 de 13 de julho de 2017, que promoveu a alteração de diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificando assim a relação entre empresa e trabalhador, principalmente na jornada de trabalho.

Diante de tal cenário, mostrou-se necessário a averiguação acerca desta problemática. Para o alcance desse objetivo se fez importante apresentar um breve histórico sobre o direito do trabalho, apresentar as principais mudanças ocorridas a partir da reforma trabalhista e discutir sobre os reflexos desta para o trabalhador.

1.1 Objetivo Geral

Este estudo tem como objetivo geral averiguar as significativas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e seus reflexos na jornada de trabalho na empresa Ultrax Pack.

1.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, foi necessário alcançar os seguintes objetivos específicos:

- Apresentar uma revisão bibliográfica sobre o tema abordado;
- Apresentar e analisar os resultados obtidos através de estudo na empresa Ultraxpack;
- Revisar a produção científica acerca dos Direitos Trabalhistas;
- Pesquisar os principais direitos estabelecidos pela legislação brasileira e os desafios que cercam a sua implementação.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Breve Histórico do Direito do Trabalho

A concepção de trabalho atravessa uma evolução histórica e cultural significativa, influenciada por diversos campos do conhecimento. O termo “trabalho” é derivado do latim *tripalium*, que se referia a um instrumento de tortura, simbolizando, inicialmente, uma atividade penosa e de castigo. Essa percepção antiga do trabalho como uma forma de punição reflete o valor social e econômico atribuído às diferentes formas de trabalho ao longo da história (Costa, 2018).

A palavra trabalho está no dicionário *Oxford Languages* como um conjunto de “atividades, produtivas ou criativas, que o homem exerce para atingir determinado fim”. E ainda seguindo para as outras opções no referido dicionário, encontramos também o entendimento de que trabalho é “atividade profissional regular, remunerada ou assalariada”. Dessa forma, em uma rápida análise na busca pela definição de tal termo, é certo que sua exposição mais crua e objetiva perde detalhes de extrema importância (Albornoz, 2017).

O foco do Direito do Trabalho brasileiro está nas relações de trabalho caracterizadas pela subordinação, onde se busca proteger o trabalhador empregado em uma relação de dependência econômica e hierárquica. Este ramo do direito evoluiu reconhecendo o trabalho não apenas como uma atividade econômica, mas também como um direito humano fundamental, intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa e ao desenvolvimento social (Carvalho, 2017).

A origem do Direito do Trabalho remonta ao contexto da Revolução Industrial, período em que as transformações econômicas, sociais e políticas demandaram a criação de normas que regulamentassem as relações de trabalho e garantissem proteção aos trabalhadores. No cenário internacional, o Direito do Trabalho evoluiu através de fases distintas, desde um período pré-histórico, caracterizado por formas de trabalho como a escravidão e a servidão, até a consolidação de um período histórico marcado pelo surgimento de legislações trabalhistas específicas. (Castro, 2023)

O direito do trabalho, também chamado de direito trabalhista, é um ramo do direito privado que é responsável por regular a relação jurídica entre trabalhadores e empregadores, baseado nos princípios e leis trabalhistas. Referem-se às garantias legais que os trabalhadores têm em relação às suas condições de trabalho, remuneração, saúde e segurança no ambiente laboral. Esses direitos são fundamentais para garantir a dignidade do trabalhador e sua

qualidade de vida. (Carvalho, 2017).

No Brasil, o desenvolvimento do Direito do Trabalho pode ser dividido em três fases principais, com a fase contemporânea iniciando-se após a Revolução de 1930. Influências externas e internas, como as mudanças legislativas na Europa, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e movimentos operários nacionais, contribuíram significativamente para a formação e evolução deste campo jurídico (Costa, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), promulgada em 1943, representou um marco na sistematização das leis trabalhistas no Brasil, integrando e regulamentando as relações de trabalho subordinado e estabelecendo direitos e deveres tanto para trabalhadores quanto para empregadores. A CLT, juntamente com a Constituição Federal de 1988, que incorpora e amplia os direitos trabalhistas como direitos fundamentais, constitui a base do Direito do Trabalho brasileiro, promovendo a proteção ao trabalho e ao trabalhador como elementos essenciais à dignidade humana e à justiça social. (Costa, 2018).

A Consolidação das Leis do Trabalho é um importante instrumento de proteção ao trabalhador e representou o grande avanço dessa classe, que através de organizações e reivindicações tiveram êxito em seus anseios.

A legislação trabalhista brasileira garante diversos direitos aos trabalhadores. O quadro 1 abaixo destaca os direitos trabalhistas previstos pela CLT.

Quadro 1 - Direitos Trabalhistas Básicos previstos pela CLT no Brasil

Direito Trabalhista Básico	Descrição
Salário Mínimo	O Brasil estabelece um salário mínimo nacional, garantindo uma remuneração mínima para todos os trabalhadores.
Jornada de Trabalho	A lei define limites para a duração da jornada de trabalho, estabelecendo oito horas diárias e 44 horas semanais como padrão, com pagamento de horas extras se necessário.
Férias Remuneradas	Todo trabalhador tem o direito a um período de férias remuneradas após 12 meses de trabalho.
13º Salário	Os trabalhadores recebem um salário adicional no final do ano, conhecido como 13º salário.
FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço)	Os empregadores são obrigados a depositar mensalmente um valor correspondente a uma porcentagem do salário do trabalhador em uma conta vinculada ao FGTS, que pode ser sacada em casos específicos, como demissão sem justa

	causa.
Seguro Desemprego	O seguro-desemprego é um benefício concedido ao trabalhador que foi dispensado sem justa causa. Ele tem como objetivo garantir a subsistência do trabalhador durante o período de busca por uma nova colocação profissional. O benefício é concedido por um período máximo de cinco meses, dependendo do tempo de serviço prestado.
Aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço	Caso o empregador deseje rescindir o contrato de trabalho, ele tem que dar um prazo para que o trabalhador se prepare para a mudança. Aviso prévio é o prazo que o empregador tem que dar ao empregado ao rescindir o contrato. Esse prazo pode ser de 30 dias até 90 dias, dependendo do tempo de trabalho e tipo de demissão.
Adicional noturno	Trabalhadores que exercerem suas atividades entre às 22h e às 5h da manhã têm direito a um adicional noturno de pelo menos 20% sobre o valor da hora normal.
Licença Maternidade e Paternidade	As mães têm direito a licença maternidade remunerada e os pais, a licença paternidade, com o intuito de promover o cuidado com o recém-nascido.
Auxílio Doença	O auxílio-doença também é chamado licença médica ou benefício por incapacidade temporária. Trata-se de uma ajuda financeira concedida por lei para os trabalhadores que precisam se afastar das suas atividades profissionais por motivos de saúde.

Fonte: Costa, 2018

Os direitos trabalhistas são aqueles que todos os trabalhadores têm garantidos por lei e que devem ser respeitados pelos empregadores. Esses direitos são fundamentais para garantir a dignidade e os direitos humanos dos trabalhadores, além de trazer segurança e estabilidade no ambiente de trabalho.

Neste contexto, a CLT trouxe a proteção e os direitos necessários aos trabalhadores, como o direito às férias, ao salário mínimo, ao repouso semanal, ao limite de jornada diária e semanal, ao décimo terceiro, ao depósito do FGTS, à carteira assinada, dentre outros; Direitos esses que conferiram dignidade ao trabalhador, separando definitivamente a concepção de trabalhador em relação a um escravo. Além disso, a CLT demonstrou a importância da

existência de normas que assegurem direitos aos trabalhadores, motivando a criação de artigos protetivos em outros documentos normativos, como o artigo 7º da Constituição Federal de 1988, que apresenta os "Direitos Sociais", ampliando direitos aos trabalhadores (Carvalho, 2017).

Em resumo, os direitos trabalhistas foram construídos durante anos, a fim de melhorar as condições de trabalho. Iniciou com a abolição da escravidão, através da Lei Áurea, em 1888. Em 1923. A Lei Elóis Chaves, com a formulação das caixas de aposentadorias e pensões, em 1930 na Era Vargas a instituição do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Mais tarde, em 1943, a CLT, que fez a junção de diversas leis trabalhistas. Em 1988, com a CF/88 institui os direitos e garantias fundamentais. Por fim, mais recente a Reforma Trabalhista em 2017, que trouxe significativas alterações na CLT, a fim de suprir as demandas atuais.

2.2 A Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017)

A CLT, aprovado pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º maio de 1943, é uma lei federal que rege a maior parte das relações concernentes ao Direito e ao Processo do Trabalho no Brasil, destacando-se em especial pela regulamentação das relações individuais e coletivas de emprego e sua pretensão essencial de conferir proteção ao empregado e propiciar a defesa dos seus direitos.

Ao longo de seus muitos anos de existência, a CLT passou por várias alterações, mas este artigo se resume basicamente à análise das realizadas pela Lei nº 13.467/2017, vigente desde 11 de novembro 2017, as quais se convencionou denominar de Reforma Trabalhista, cujo objetivo principal teria sido, segundo o governo do então Presidente Michel Temer, modernizar as relações de trabalho, gerar mais empregos e estimular a economia do país.

A reforma foi apresentada pelo então presidente Michel Temer como uma das necessidades para a superação da grave crise econômica pela qual o país vinha passando desde 2015, com o quadro de grande desemprego, de quebra de empresas, de queda do PIB e de aumento constante da inflação. A Reforma Trabalhista teve como precursor o Projeto de Lei 4.962/16, de autoria do Deputado Júlio Lopes, que visava prestigiar a negociação coletiva, estabelecendo seus limites, na esteira dos artigos 7º, VI, XIII, XIV e XXVI da CF e das decisões do STF sobre flexibilização de normas trabalhistas (RE 590.415 Min. Roberto Barroso; RE 895.759, Min. Teori Zavascki), e propondo a concessão de vantagens compensatórias ligadas às normas flexibilizadoras.

Embora tenha apenas seis artigos, a Lei nº 13.467/2017 consolidou substanciais alterações na CLT e modificou também outras três leis, quais sejam, a Lei nº 6.019/1974, a Lei

nº 8.036/1990 e a Lei nº 8.212/1991, tendo produzido um significativo impacto no âmbito da Justiça do Trabalho, na atuação das partes e dos advogados militantes nessa Justiça Especializada, mudando a rotina de muitos empregados e empregadores no Brasil e sido objeto de inúmeras divergências e controvérsias.

Após sua vigência, já foram realizadas algumas alterações nas normas criadas pela Reforma Trabalhista e muitos dos seus dispositivos tiveram sua constitucionalidade questionada através de ações no Supremo Tribunal Federal, que os vem julgando paulatinamente, ora reconhecendo a constitucionalidade, ora reconhecendo a inconstitucionalidade de alguns trechos da Reforma.

Segundo Castro (2023) a reforma trabalhista, que entrou em vigor em 2017, teve como objetivo modernizar as leis trabalhistas brasileiras, adequando-as à realidade atual do mercado de trabalho. Antes da reforma, a legislação era considerada por muitos como rígida e inflexível, dificultando a contratação e a gestão de funcionários. No entanto, essa reforma gerou muita controvérsia, com defensores argumentando que ela estimularia a economia e criaria novas oportunidades de emprego, enquanto críticos alegavam que ela enfraqueceria a proteção aos trabalhadores.

Um dos princípios basilares do direito do trabalho é o princípio da irrenunciabilidade de direitos. Após o início do contrato de trabalho, o empregado não pode abrir mão de seus direitos. Temos como base legal o art. 9º c/c art. 468 da CLT.

“Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação. 16 Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia” (BRASIL, p. 2, 1943).

Entretanto, a Reforma Trabalhista trouxe uma série de renúncias e transações “lícitas”. Em momento posterior, serão explicitadas as mudanças e consequências dessas renúncias dando enfoque na jornada de trabalho. No momento, entretanto, podemos destacar que ocorreram mudanças para os autônomos (art. 442- B da CLT), trabalho intermitente (art. 443 e art. 452-A da CLT), livre autonomia no contrato de trabalho (art. 444, parágrafo único da CLT), quitação geral no programa de demissão voluntária (art. 477-B da CLT), tele trabalho (Capítulo II-A da CLT), distrato (art. 484-A da CLT), arbitragem (art. 507-A da CLT) e na quitação anual no sindicato (art. 507-B da CLT).

A reforma trabalhista trouxe uma série de mudanças significativas na legislação

trabalhista brasileira. Algumas das principais alterações incluem a flexibilização dos contratos de trabalho, a regulamentação da terceirização, as mudanças nas férias e nas horas de trabalho. Essas mudanças têm gerado muita discussão e polêmica, com opiniões divergentes sobre seus efeitos na vida dos trabalhadores e nas relações de trabalho.

2.3 Impactos da Reforma Trabalhista na Jornada de Trabalho

Um dos norteadores para o trabalho encontra-se na Constituição Federal de 1988 que dispõe no art. 7º que dispõe sobre a jornada de trabalho estabelecida em regra com uma duração não superior a 8 horas diárias e 44 semanais.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho [...]” (BRASIL, 1988).

Para fins de computação da duração da jornada, a CLT dispõe, em seu art. 58, que “A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite” (CLT, 2022). E que não entram na contabilização as horas despendidas pelo empregado no trajeto para o trabalho, “desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador”. Isso porque não se consideram essas horas como tempo à disposição do empregador.

Nas palavras de Delgado (2019), a jornada é a principal obrigação do empregador no contrato de trabalho. A jornada mede a principal obrigação do empregado no contrato – o tempo de prestação de trabalho ou, pelo menos, de disponibilidade perante o empregador. (...) É a jornada, portanto, ao mesmo tempo, a medida da principal obrigação obreira (prestação de serviços) e a medida da principal vantagem empresarial (apropriação dos serviços pactuados). Daí sua grande relevância no cotidiano trabalhista e no conjunto das regras inerentes ao Direito do Trabalho (Delgado, 2019).

A jornada de trabalho pode ser dividida como nos ensina Martins (2009):

“A jornada de trabalho pode ser dividida quanto à duração, à profissão e à flexibilidade. Quanto à duração a jornada de trabalho pode ser normal... extraordinária ou suplementar, ... limitada,... ilimitada. Quanto ao período a jornada pode ser

diurna..., noturna..., e mista... Quanto à profissão, nossa lei também distingue o trabalhador em relação a sua jornada de trabalho... Quanto à flexibilidade, temos jornadas flexíveis e inflexíveis...” (MARTINS, pág 53, 2009).

Os principais tópicos alterados pela lei 13.467/17 no que tange a jornada de trabalho se sintetizam nos seguintes pontos:

a) Mudança na conceituação do tempo à disposição do empregador - atualmente, o tempo do trajeto para o trabalho em condução fornecida pela empresa, denominado "horas in itinere" não é mais considerado como tempo a disposição do empregador. (CLT, art. 58, §2º). Outrossim, também não são considerados como tempo a disposição do empregador os momentos de permanência do empregado nas dependências da empresa por questões pessoais de segurança, descanso, lazer, alimentação, estudo, higiene pessoal, troca de uniforme, práticas religiosas ou relacionamento social. (CLT, art. 4, §2º). Essas modificações representaram a superação das súmulas 90, 366 e 429 do TST.

Neste contexto, o período de deslocamento entre a portaria da empresa e o local de trabalho que também era considerado como jornada quando ultrapassasse 10 minutos e, conseqüentemente, gerava remuneração integral ao trabalhador, também foi acertado pelas mudanças. A lei de 2017 ignorou a súmula n. 429 do maior órgão julgador trabalhista:

“Súmula nº 429 do TST: TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR. ART. 4º DA CLT. PERÍODO DE DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. Considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 (dez) minutos diários” (BRASIL, art. 4º, §2º da CLT, 2017).

E implementou o §2º no art. 58º na CLT com amarrações na sua redação para que se excluísse da jornada de trabalho qualquer forma de deslocamento, mesmo considerando que o trabalhador, no tempo de deslocamento, já está à disposição de seu empregador.

“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador” (art. 58º, §2º da CLT).

b) Dilação da duração de trabalho a tempo parcial - a jornada do trabalhador em tempo parcial pode ser de até 30 horas semanais, com a possibilidade de prestar horas extras (CLT, art. 58-A e seus §§). Regime de 12x36 - há disposição específica sobre a admissão do regime de 12 horas seguidas de trabalho por 36 de descanso, inclusive por acordo individual e independentemente de autorização do Ministério do Trabalho no caso de atividades insalubres

(CLT, art. 50-A e 60, parágrafo único). Esses dispositivos representam a superação da súmula 85, VI, da TST.

c) Compensação de jornada e banco de horas - é permitida a instituição da compensação de jornada e de banco de horas por acordo individual (CLT, art. 59, §§5 e 6º), e a prestação de horas extras habituais não descaracteriza a compensação de jornada e o banco de horas, tornando-se obrigatório o adicional de sobrejornada apenas se for ultrapassado o limite de horas semanal (CLT, art. 59-B e parágrafo único). Esses artigos representam a superação da súmula 85, I, IV e V do TST.

A reforma trabalhista de 2017 escolheu pela exclusão da redação dada pela Lei nº 9.601 ao § 2º do art. 59 da CLT e determinou a inserção do § 5º que o banco de horas agora pode ser instaurado pelo acordo individual entre patrão e empregado. Assim, a folga ou a diminuição das horas de trabalho de um dia serão concedidas no prazo de 6 meses.

d) Intervalo intrajornada - negociação coletiva pode reduzir o intervalo intrajornada para até meia hora (CLT, art. 611-A, III) e seu descumprimento implica o pagamento apenas do período suprimido, com adicional de 50% a título de indenização (CLT, art. 71, §4º). Essas modificações representam a superação da Súmula 437, I e II do TST.

e) Teletrabalho - estabelecimento de uma regulação jurídica própria do trabalho realizado através da internet fora das dependências da empresa. Essa modalidade de trabalho possui direitos e obrigações próprias (CLT, arts. 75-A a 75-E).

f) Possibilidade de fracionamento das férias - as férias podem ser divididas em até três períodos, sendo que nenhum pode ser inferior a 5 dias e um deles deve ser igual ou maior que 14 dias. Outrossim, não é admitido o início das férias a dois dias de feriado ou dia de repouso semanal remunerado (CLT, §§ do art. 134).

Embora, a reforma trabalhista tenha sido discutida como uma suposta modernização necessária das leis, com o desígnio de seguir os novos contornos da relação entre trabalhador e patrão, o que houve de fato foi uma manobra de discurso para afastar o máximo possível o princípio da proteção ao trabalhador. Nas alterações trazidas, em vez da criação de novos postos de trabalho formais como prometido, tivemos um fortalecimento da força patronal para usurpar o tempo disponível de mão de obra desempenhada pela classe trabalhadora (Delgado, 2019)

No que concerne à saúde do trabalhador por meio de mudanças legislativas, a Lei n. 13.467 de 2017 tenta invalidar todo entendimento e toda luta na construção da jornada digna de trabalho, quando impede a configuração de ilicitude da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho que reduza direitos referentes a duração de trabalho e intervalo. O parágrafo único do art. 611-B determinou que as regras sobre duração do trabalho e intervalos não podem

ser consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, e assim concretizaram que as alterações sobre o tema podem ocorrer (quase) livremente (Delgado, 2019).

Logo, o quadro 2 abaixo, apresenta um comparativo do antes e depois da reforma.

Quadro 2 - Antes e depois da Reforma Trabalhista

Tema	Antes	Depois
Acordos coletivos e convenções	Não podiam se sobrepor à CLT.	Podem prevalecer sobre a CLT em diversos pontos (princípio do negociado sobre o legislado).
Jornada de trabalho	Jornada padrão de 8h diárias e 44h semanais, com poucas possibilidades de flexibilização.	Flexibilização da jornada, como jornada 12x36 por acordo individual ou coletivo.
Intervalo intrajornada	Mínimo de 1 hora para repouso ou alimentação.	Pode ser reduzido para no mínimo 30 minutos por acordo coletivo.
Contribuição sindical	Obrigatória para todos os trabalhadores sindicalizados ou não.	Passou a ser facultativa (somente com autorização prévia e expressa do trabalhador).
Férias	Podiam ser divididas em no máximo dois períodos, sendo um de, no mínimo, 10 dias.	Podem ser divididas em até três períodos, sendo um de, no mínimo, 14 dias.
Trabalho intermitente	Não era regulamentado.	Criada nova modalidade, com pagamento proporcional por horas trabalhadas.
Home office	Sem regulamentação específica.	Passou a ser regulamentado, com regras próprias sobre jornada, controle e equipamentos.
Rescisão contratual	Obrigatória homologação no sindicato, com presença de representante.	Não há mais exigência de homologação no sindicato.
Tempo de empresa (itinere)	Tempo de deslocamento para o trabalho era considerado como jornada em alguns casos.	Deixou de ser computado como tempo de serviço.
Gravidez em ambiente insalubre	Proibida em qualquer grau de insalubridade.	Permitida em grau mínimo ou médio, com atestado médico autorizando.

Fonte: adaptado BRASIL, 2017

3. METODOLOGIA

Para se concluir um estudo é necessário captar e analisar as características dos vários métodos, avaliar as capacidades, potencialidades, limitações ou distorções e criticar os pressupostos ou as implicações de sua utilização.

Metodologicamente, o presente trabalho utiliza-se de pesquisa bibliográfica em artigos publicados na Plataforma Google Acadêmico e ANPAD, livros, páginas eletrônicas e outros materiais acadêmicos, de natureza qualitativa e do estudo de caso da empresa Ultrax Pack, do ramo de embalagens de proteção e segurança.

Minayo, Deslandes e Gomes (2011), definem metodologia como:

“Muito mais que técnicas. Ela inclui as concepções teóricas da abordagem, articulando-se com a teoria, com a realidade empírica e com os pensamentos sobre a realidade. No entanto, nada substitui a criatividade do pesquisador” (MINAYO, 2011, p.15).

Fonseca (citado por Gerhardt; Silveira, 2009) afirma que a pesquisa bibliográfica é feita a partir de referências teóricas já analisadas e publicadas por meios escritos e eletrônicos. Marconi e Lakatos (2011, p. 43-44) lecionam que pesquisa bibliográfica:

“trata-se do levantamento de toda a bibliografia já publicada em forma de livros, revistas, publicações avulsas e imprensa escrita. Sua finalidade é colocar o pesquisador em contato direto com tudo aquilo que foi escrito sobre determinado assunto [...]” (Marconi; Lakatos, 2011, p. 43-44).

Conforme Gil (1999), o uso da abordagem qualitativa propicia o aprofundamento da investigação das questões relacionadas ao fenômeno em estudo e das suas relações, mediante a máxima valorização do contato direto com a situação estudada, buscando-se o que era comum, mas permanecendo, entretanto, aberta para perceber a individualidade e os significados múltiplos.

Este trabalho se configura, quanto ao procedimento, como um estudo de caso. Conforme Yin (2015), “O estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto da vida real, sendo que os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Complementa também, que os estudos de caso surgem do desejo de compreender eventos complexos, os quais permitem que os pesquisadores foquem em um “caso” e a partir dele, retenham uma visão holística e do mundo real.

O estudo de caso é um tipo de pesquisa qualitativa, cujo objeto é uma unidade que se submete a uma análise profunda, visando-se obter um exame detalhado seja de um ambiente,

de um indivíduo ou de uma situação particular. Seu propósito fundamental é analisar intensivamente essa unidade (Godoy, 1995).

Através da pesquisa realizada, apresenta-se o estudo de caso da empresa Ultrax Pack, especializada na produção e fornecimento de embalagens de proteção e segurança, localizada na cidade de Comendador Levy Gasparian/RJ, onde serão apresentadas as mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e seus reflexos na jornadas de trabalho.

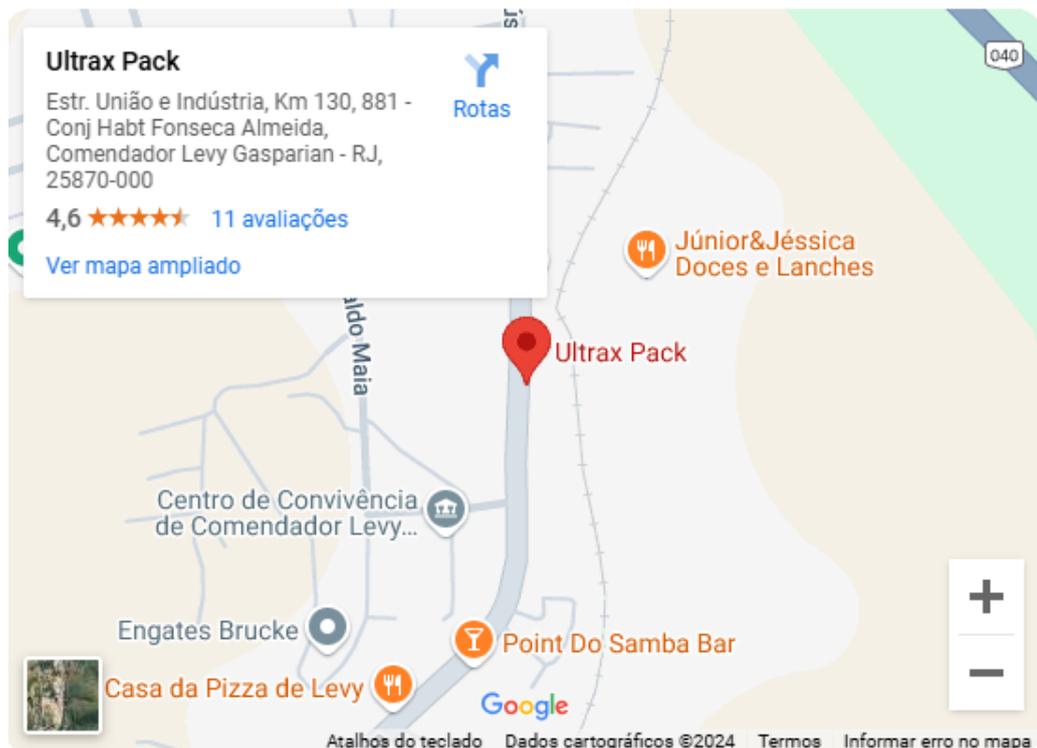
4. SOBRE A EMPRESA ULTRAX PACK

4.1 Contextualização da empresa

A empresa com a razão social Ultrax Pack Ltda, opera com o CNPJ 15.646.353/0001-30. Tem sua sede localizada na Região Centro Sul Fluminense, na Estrada União Indústria, nº 881, km 130, Conjunto Habitacional Fonseca Almeida, Comendador Levy Gasparian/RJ.

A Ultrax Pack preza pela qualidade, desde a escolha das matérias primas até a entrega ao cliente. Fundada em 02/06/2012, a Ultraxpack iniciou sua jornada como uma pequena empresa familiar especializada na fabricação de produtos plásticos.

Figura 1 - Localização da empresa Ultrax Pack



Fonte: Site da Ultrax Pack

A administração da Ultrax Pack sempre coube a família. Os fundadores, Gustavo e Felipe, que são irmãos, vislumbraram uma oportunidade no mercado de embalagens e decidiram investir em tecnologia e inovação para oferecer soluções de qualidade e eficiência.

4.2 Ramo de Atuação

A Ultraxpack é uma empresa especializada na produção e fornecimento de embalagens de proteção e segurança, oferecendo uma ampla gama de produtos em plástico.

Ao longo dos anos, a empresa expandiu sua linha de produtos, incluindo:

- Plástico Bolha: Embalagem protetora para produtos frágeis e sensíveis.
- Filme Stretch: Cobertura elástica para proteger e segurar cargas.
- Fita Adesiva: Fitas adesivas para fechamento, fixação e segurança.
- Filme Termoencolhível: Embalagem flexível e hermética para proteger produtos.
- Embalagem Personalizada: Soluções de embalagem personalizadas para atender às necessidades específicas dos clientes.
- Papelão Ondulado: Embalagem protetora e econômica para produtos variados.
- Saco de Lixo: Sacos para coleta e disposição de resíduos.
- Sacos Lisos: Embalagem para produtos que exigem proteção e segurança.

Serviços:

- Desenvolvimento de Embalagens Personalizadas
- Fornecimento de Materiais de Embalagem

Setores de Atuação:

- Indústria de Embalagens
- Indústria de Alimentos
- Logística e Transporte
- Indústria de Consumo
- Setor de Serviços de Construção

Figura 2 - Galpão da Ultrax Pack



Fonte: disponibilizado pela empresa

A Ultraxpack é uma empresa comprometida com a qualidade, segurança e sustentabilidade, oferecendo soluções eficientes e inovadoras para proteger e segurar produtos durante o transporte, armazenamento e manipulação.

4.3 Diretrizes Organizacionais da empresa Ultrax Pack

Missão: Oferecer soluções de embalagens de alta qualidade e resistência, projetadas para garantir a proteção e segurança dos produtos durante o armazenamento e transporte. Com tecnologia avançada, a Ultraxpack assegura a integridade dos produtos dos clientes, proporcionando soluções rápidas, eficientes e confiáveis que superam as expectativas.

Visão: Ser uma referência em inovação tecnológica e qualidade no mercado de embalagens de proteção, liderando o segmento com diferenciais em serviço e atendimento, contribuindo para o sucesso dos clientes com soluções confiáveis e crescendo de forma sustentável e inovadora. A empresa está em pleno movimento de expansão para os estados de Minas Gerais e Espírito Santo.

Valores: A Ultraxpack se destaca pela qualidade em cada etapa, desde a produção do

material até a entrega, fundamentada em princípios de ética e confiança com clientes, colaboradores e fornecedores. A empresa é comprometida com a inovação e a melhoria contínua, valorizando parcerias duradouras e priorizando rapidez, eficiência e excelência em todas as ações.

Sustentabilidade: A Ultrax Pack é uma empresa Selo Verde, comprometida com práticas sustentáveis. 100% dos materiais plásticos são totalmente reutilizados. A instalação é alimentada por Energia Solar, gerando uma economia de até 95%. Cabe ressaltar que a empresa utiliza Filme Stretch Ecológico para uma embalagem mais sustentável.

Políticas de Qualidade: A Ultrax Pack investe nas novidades tecnológicas que contribuem com o constante crescimento da qualidade dos produtos, serviços e atendimento. Com a confiança e o respeito conquistados no mercado e pelos clientes, a Ultrax Pack tem parceria sólida, duradoura e resistente, características semelhantes às dos plásticos produzidos.

5. ANÁLISE DOS RESULTADOS

A reforma trabalhista passou a valer a partir do dia 11 de novembro de 2017, atualizando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Dessa forma, cerca de 100 pontos da CLT foram alterados e, entre eles, estão algumas mudanças nas regras da jornada de trabalho dos brasileiros.

Uma das mudanças da reforma trabalhista é a possibilidade de convenções e acordos coletivos mudarem a jornada de trabalho. Isso pode ocorrer desde que sejam respeitados os limites de 8 horas por dia e até 2 horas extras. Com isso, a jornada de trabalho semanal completa as 44 horas.

Essa flexibilidade traz mais liberdade para as empresas adaptarem suas demandas aos horários de trabalho das equipes. Parte da noção atual de relação de trabalho passa por esse cenário em que empregador e empregado podem negociar e criar bons acordos para ambas as partes.

Através da pesquisa verificou-se que a empresa Ultrax Pack utiliza a jornada padrão de 44 horas semanais estabelecida pela Constituição Federal de 1988 e pela CLT, com horário de de 7h às 17h de segunda a quinta e de 7h às 16h na sexta-feira.

Outro ponto identificado foi que a empresa Ultrax Pack não possui contratados pelo regime parcial. Segundo a Lei 13.467/17 os empregados contratados pelo regime parcial tem acesso aos mesmos direitos trabalhistas dos empregados que laboram na tradicional jornada de 8 horas diárias ou 44 horas semanais.

As leis trabalhistas permitiam às empresas que o banco de horas servisse como alternativa ao pagamento de horas extras. O fato é que isso somente era válido desde que houvesse uma convenção ou acordo coletivo. A partir das mudanças propostas pela reforma trabalhista, o acordo pode ser individual e a compensação deverá ser feita em, no máximo, 6 meses. Esse tipo de política é bastante comum em organizações e diz respeito ao acordo de compensação de horas excedentes à jornada de trabalho, convertendo-as em folgas escolhidas pelo colaborador, acertadas entre as partes. No entanto verificou-se à partir deste estudo de caso que a empresa Ultrax Pack não utiliza o banco de horas, ou seja, a empresa paga hora extra aos seus funcionários.

Contudo, importante ressaltar, que nem sempre a adoção do banco de horas é uma estratégia positiva, dependendo muito do modelo do negócio e da quantidade de funcionários existente.

No caso de uma pequena empresa que mantém poucos colaboradores, e todos são essenciais para seu funcionamento, fica difícil conceder a folga para compensação das horas extras, por tal razão, neste caso a melhor estratégia a ser adotada seria o pagamento das horas.

As horas extras são um tema importante na gestão de recursos humanos, pois podem afetar a saúde, o bem-estar e a produtividade dos funcionários. No entanto, as horas extras também podem ser vistas como uma oportunidade para os funcionários aumentarem sua renda e melhorarem sua qualidade de vida, algo que antes da reforma trabalhista os funcionários já tinham acesso à esses direitos tão importantes. Segundo as normas legais, o pagamento das horas extras deve ser feito respeitando o acréscimo de 50% sobre o valor da hora trabalhada.

Neste estudo analisamos as horas extras na perspectiva de benefício ao funcionário nos setores de logística, produção e administrativo da Ultraxpack em Comendador Levy Gasparian. A análise foi realizada com base em dados de horas extras coletados durante um período de 12 meses. Os dados foram coletados por fornecimento da empresa com base no ponto eletrônico que é coletado diariamente e conferido pelo administrativo no fim do mês.

Abaixo podemos conferir o total de horas realizadas por todos os funcionários dos setores estudados e o valor gerado por essas horas nesses 12 meses levando em consideração o salário base de cada função.

Quadro 3 - Horas extras dos funcionários Ultraxpack

HORAS EXTRAS DOS FUNCIONÁRIOS ULTRAXPACK													TOTAL	TOTAL	VALOR HORA
FUNÇÃO / MÊS	JANEIRO	FEVEREIRO	MARÇO	ABRIL	MAIO	JUNHO	JULHO	AGOSTO	SETEMBRO	OUTUBRO	NOVEMBRO	DEZEMBRO	(Minutos)	(Horas)	EXTRA
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 1						978			1800	1800		800	5378	90	R\$ 781,75
MOTORISTA 1	3000	3009	2400	3542	3334	3913	4554	4860	5040	5072	5940	3500	48164	803	R\$ 11.068,64
GERENTE DE PRODUÇÃO	1500	900			2040	1754	813	2160	1740	780	1560	872	14119	235	R\$ 2.807,76
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 2	840					885			697	660		660	3742	62	R\$ 543,94
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 3	1410					1920			900	420		745	5395	90	R\$ 784,22
GERENTE ADMINISTRATIVO	420					1380			1680	1500		1265	6245	104	R\$ 1.360,18
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 4	3032					649			1500	960		980	7121	119	R\$ 1.035,11
MOTORISTA 2	3703	3505	2645	3744	3872	2632	3120	4680	5640	4048	4440	3890	45919	765	R\$ 10.552,72
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 5	160								1490	1490		560	3700	62	R\$ 537,83
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 6						1260			1320	1310		450	4340	72	R\$ 630,86
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 7						1980			1500	1500		1050	6030	101	R\$ 876,52
AJUDANTE DE MOTORISTA						3913	4500	4560	4880	4419	5520	3650	31442	524	R\$ 4.570,40
AUXILIAR DE PRODUÇÃO 8	600					960			900	360		263	3083	51	R\$ 448,14
MOTORISTA 3	2790	1692	1620	2610	2184								10896	182	R\$ 2.504,03

Fonte: disponibilizado pela empresa

Com essa informação obtida das horas trabalhadas a mais durante o ano, podemos observar que a renda dos funcionários aumentam, em alguns cargos tem um acréscimo bem relevante. Considerando os 12 meses, segue abaixo uma listagem do quanto essas horas extras elevam o salário mensal de cada função.

- Gerente Administrativo: R\$ 113,35
- Gerente de Produção: R\$ 233,99
- Auxiliar de Produção: R\$ 61,79
- *Motorista: R\$ 885,90
- **Ajudante de Motorista: R\$ 380,87

* Para o cargo de motorista foi considerado somente Os motoristas 1 e 2, pois o motorista 3 sofreu um acidente e está afastado da empresa, para não afetar o valor real, não foi considerado ele nesta análise acima.

** Para o cargo de ajudante de motorista não foi realizado média por ter somente um na empresa.

Nas funções de motorista e auxiliar de produção foi utilizado uma média de recebimentos de todos eles para saber o impacto mensal e podemos verificar que é um bom valor a mais recebido por mês no salário do funcionário, principalmente no segundo semestre que é quando a empresa tem um faturamento superior à primeira metade do ano, e com isso os funcionários acabam trabalhando mais, desde quem faz a produção das embalagens, passando pelo administrativo que emite as notas fiscais e boletos e por fim, quem realiza as entregas aos clientes.

Tendo em vista este estudo que foi feito, para o cargo de motorista, as horas extras

representam em torno de 36% do salário base, para gerente administrativo representa 5%, para auxiliar de produção em torno de 4% e para gerente de produção em torno de 11%, ou seja, é um valor considerável que o trabalhador recebe a mais todo mês para cumprir com suas obrigações pessoais.

A Ultrax Pack também dá como benefício aos funcionários que realizam viagens, uma diária de R\$ 25,00 para almoço e R\$ 30,00 para jantar, quem usufrui mais desses benefícios são os motoristas e ajudantes, além de alguns vendedores que realizam visitas externas à clientes importantes. Também é oferecido à todos os colaboradores um cartão alimentação no valor de R\$ 300,00 todo mês como benefício sem nenhum tipo de desconto do funcionário.

Uma das grandes novidades que chegaram com as mudanças da reforma trabalhista foi o trabalho intermitente. Esse tipo de contrato consiste na prestação de serviços não contínua com alternância de períodos de atividade e de inatividade, com subordinação, dias e horas determinados para todo o tipo de atividade. A empresa Ultraxpack não utiliza o trabalho intermitente.

6. CONCLUSÃO

A Reforma Trabalhista, aprovada pela lei 13.647 de 2017, modificou e modernizou diversos aspectos das relações empregatícias. Um dos pontos alterados foi a jornada de trabalho. Este estudo teve como objetivo principal averiguar as significativas mudanças trazidas pela Reforma Trabalhista e seus reflexos na jornadas de trabalho na empresa Ultrax Pack.

Para se adequar às mudanças nas prestações de serviços e regularizar situações que já aconteciam na rotina das empresas, a lei trouxe algumas regras que garantem mais segurança jurídica para os empregadores e empregados.

Percebe-se que as flexibilizações ocorridas na jornada de trabalho têm, como finalidade, diminuir os custos do trabalho para as empresas e garantir adequações do capital às instabilidades econômicas a fim de viabilizar a permanente acumulação e os lucros. Em função das mudanças ocorridas com a Reforma Trabalhista de 2017, a jornada de trabalho de 8 horas diárias no Brasil deixa aos poucos de ser a regra, por meio das diferentes brechas e da legalização do aumento da jornada.

Desta forma através do estudo de caso realizado verificou-se que a empresa Ultrax Pack não utiliza os benefícios concedidos pela lei 13.647 de 2017 no que tange a Jornada de Trabalho, utilizando em seu cotidiano a jornada normal de 44 horas semanais, não possuindo em seu quadro de funcionários nenhum contrato parcial e não utilizando o banco de horas. A empresa paga integralmente as horas extras, conforme a legislação exige.

É importante que sejam realizadas avaliações constantes sobre os impactos da reforma trabalhista e sejam feitos ajustes, se necessário, para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam preservados.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALBORNOZ, Suzana. **O Que É Trabalho**. 1 ed. Ebook. São Paulo: Brasiliense, 2017.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm. Acesso em 01 de mai de 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em 01 de mai de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 02 de mai de 2025.

CARVALHO, Sandro Sacchet de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**. 2017.

COSTA, Ana Cristina Pereira da; ALMEIDA, Maria Goretti de. **A Reforma Trabalhista e seus desdobramentos para a classe trabalhadora**. 2018.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 13. ed. São Paulo: Saraiva Jur, 2022.

MARTINS, S.P. **Direito do Trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho Como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: Ltr, 2000.

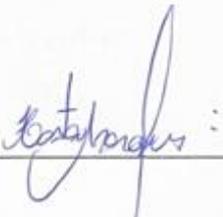
NETO, Francisco Ferreira Jorge. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9.ed. São Paulo: Atlas, 2019.

Anexo 1 - Autorização de Utilização do Nome da Empresa e Publicação do TCC

À Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro,

Eu, Felipe Costa Marques, representante legal da empresa Ultraxpack, autorizo o uso do nome da nossa empresa no Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) intitulado A REFORMA TRABALHISTA E SEUS REFLEXOS NA JORNADA DE TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA EMPRESA ULTRAXPACK, desenvolvido pelo aluno Jader Bento Maia, matrícula 201863057-1, do curso de Administração.

Declaro que a empresa Ultraxpack autoriza o uso do seu nome e de informações relacionadas à empresa para fins exclusivos de elaboração e apresentação do TCC, incluindo a publicação do trabalho no site da faculdade.



FELIPE COSTA MARQUES

DIRETOR COMERCIAL

04 de Julho de 2025, Três Rios/RJ

Fonte: disponibilizado pela empresa