



UNIVERSIDADE TIRADENTES – UNIT
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

**O DIREITO DO TRABALHADOR ÀS FÉRIAS E SUAS IMPLICAÇÕES EM VIRTUDE DA
PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL**

Karolinne Messias Teixeira Lima

Profº Orientador: Ricardo José das Mercês Carneiro

Aracaju

2020

KAROLINNE MESSIAS TEIXEIRA LIMA

O DIREITO DO TRABALHADOR ÀS FÉRIAS E SUAS IMPLICAÇÕES EM VIRTUDE
DA PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL

Trabalho de Conclusão de Curso –
Artigo – apresentado ao Curso de
Direito da Universidade Tiradentes –
UNIT, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em
Direito.

Aprovado em ____ / ____ / ____.

Banca Examinadora

Profº Ricardo José das Mercês Carneiro
Professor Orientador
Universidade Tiradentes

Profº
Professor (a) Examinador (a)
Universidade Tiradentes

Profº
Professor (a) Examinador (a)
Universidade Tiradentes

ÍNDICE DE TABELA

Tabela 1- Linha do tempo..... p. 16

O DIREITO DO TRABALHADOR ÀS FÉRIAS E SUAS IMPLICAÇÕES EM VIRTUDE DA PANDEMIA DO COVID-19 NO BRASIL

¹ Karolinne Messias Teixeira Lima

RESUMO

O presente artigo tratou inicialmente da evolução histórica do direito à obtenção das férias, a qual teve seu início diante da primeira promulgação legal ocorrida na Inglaterra em 1872. Em momento posterior, após a Primeira Guerra Mundial, outros países começaram a compreender que existia uma necessidade de interrupção na prestação do trabalho de maneira contínua, com o objetivo de recuperar a saúde física e mental dos empregados, de modo que estes oferecessem uma melhor prestação dos seus serviços. Mais tarde, com o advento da Constituição de 1934, as férias passam ainda a ser um direito constitucionalmente garantido, com sua proteção mencionada também através de tratados e da Organização Internacional do Trabalho. Sem prejuízo, foi demonstrado que houveram modificações realizadas através da Reforma Trabalhista de 2017, com a possibilidade de um fracionamento das férias em três períodos. Ademais, considerando a crise mundial decorrente do coronavírus (situação de calamidade pública), surgem duas medidas provisórias de suma importância no que diz respeito aos direitos trabalhistas, dentre eles a concessão das férias. Motivo pelo qual, este trabalho teve como objetivo compreender o direito do trabalhador às férias e suas implicações em virtude da pandemia do Covid-19 no Brasil.

Palavras-chave: Constituição; Direitos Trabalhistas; Férias; Pandemia.

ABSTRACT

This article initially dealt with the historical evolution of the right to vacation, which began with the first legal promulgation in England in 1872. Later, after the First World War, other countries began to understand that there was a need for continuous interruption of work in

¹ Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes UNIT. E-mail: karolinne.messias@souunit.com.br

order to recover the physical and mental health of employees, so that they could offer better services. At the latest, with the advent of the 1934 Constitution, vacation became a constitutionally guaranteed right, with its protection also mentioned through treaties and the International Labor Organization. Without prejudice, it has been demonstrated that changes were made through the Labor Reform of 2017, with the possibility of dividing vacations into three periods. In addition, considering the global crisis caused by the coronavirus (a situation of public calamity), two provisional measures of paramount importance regarding labor rights have emerged, among them the granting of vacations. The purpose of this work was to understand the worker's right to vacation and its implications due to the Covid-19 pandemic in Brazil.

Keywords: Constitution; Labor rights; Vacation; Pandemic.

1. INTRODUÇÃO

O trabalho em questão faz uma análise sobre o direito do trabalhador às férias e suas implicações em virtude do momento de pandemia enfrentado no Brasil. Para isso, há a abordagem do instituto jurídico denominado de férias, que está positivado no capítulo IV da Consolidação das Leis Trabalhistas, e suas modificações conjunturais implementadas com o advento das Medidas Provisórias de nº 927/2020 e nº 936/2020.

De acordo com a Constituição Federal atualmente vigente, todo trabalhador tem direito ao gozo de férias anuais remuneradas, que é obtido a partir da execução de doze meses de labor. O objetivo do instituto discutido é manter assegurado a saúde física, mental e psíquica do trabalhador, assim como também de possibilitar maior rendimento, lazer e assegurar uma melhor condição de trabalho.

Em virtude do momento de calamidade pública, justificada pela disseminação do contágio do Covid-19, foi adotado o isolamento social como medida para conter o avanço da doença entre a população. Tal medida atingiu diretamente os trabalhadores, assim como também as empresas.

As Medidas Provisórias surgiram com o intuito de manutenção do emprego e da renda, entretanto é visível o impacto dessas no instituto férias. A MP 927/2020 trouxe a possibilidade de antecipação deste direito, tanto ao empregado que está com o período aquisitivo em curso, quanto ao qual possui períodos aquisitivos ainda não iniciados. Além da

possibilidade de suspensão de férias para profissionais de serviços essenciais. Assim como também o adiamento dos pagamentos em pecúnia dos benefícios referente às férias.

Já a MP 936/2020 trouxe a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, como também a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Isto posto, surge o questionamento sobre a obediência ao direito constitucional de férias anuais e sobre o alcance do objetivo desse instituto, assim como também sua forma de manutenção. Além disso, o impacto das medidas apresentadas para a contabilização do valor pago referente ao período de férias.

Neste sentido, o artigo tem como objetivo geral compreender o instituto jurídico das férias e a suas alterações conjunturais implementadas em face do período da pandemia. Sendo que, para tanto, foram recolhidos materiais na legislação vigente, em doutrinas e artigos científicos.

2. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO ÀS FÉRIAS

O período de interrupção na prestação de trabalho, conhecido como férias, começou a ser utilizado após a primeira promulgação legal ocorrida na Inglaterra em 1872, como afirma Sússekind. (1991, p. 775.). Em períodos anteriores já existiam legislações que tratavam desse assunto, só que com um menor alcance, pois não atingia todos os operários industriais. Como demonstra Russomano:

(..) a lei de 1821, da Dinamarca, que concedeu repouso aos empregados domésticos, no mês de novembro de cada ano, durante uma semana, e a lei francesa de 1853, que reconheceu o direito a férias ao funcionário público, com duração de quinze dias (1991, pp. 307-308).

Posteriormente, após a Primeira Guerra Mundial, outros países perceberam a necessidade de interrupção na prestação de trabalho por um período contínuo, com o intuito de recuperar a saúde física e mental dos empregados para que houvesse uma melhor prestação dos serviços.

Por sua vez, como preceitua Nascimento (2010, p. 789), o Brasil foi o segundo país a conceder tal interrupção na prestação do trabalho a determinados grupos de trabalhadores e o sexto a estender esse direito a todos os empregados. Hass e Santos (2019, p. 4) afirmam que

embora não se trate de norma legal, houve como marco histórico o pioneirismo decorrente do ato do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras públicas, ao qual em 18 de dezembro de 1889, concedia quinze dias de férias para os funcionários vinculados a aquele órgão, sendo estendida em momento posterior aos operários diaristas e os ferroviários da Central do Brasil.

Já em 1925, o Decreto nº 4.982, dispôs sobre o direito ao gozo de quinze dias de férias para empregados em geral. Seguidamente, houve a promulgação de outras legislações que regulavam o direito ao gozo de férias de forma especial para determinadas categorias, a exemplo do Decreto-Lei nº 23.103, responsável por regular as férias dos operários em estabelecimentos comerciais, bancários e em instituições de assistência privada. Além da aprovação da Declaração Universal dos Direitos Humanos, conforme preceitua Hass e Santos:

Em decorrência do tema “férias do trabalhador” estar em evidência no mundo, no dia 10 de dezembro de 1948, foi aprovada a Declaração Universal dos Direitos Humanos, nesta Declaração o artigo XXIV, tem a afirmação definitivamente o direito a “férias do trabalhador pagas” dizendo que: “Toda pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente a uma limitação razoável da duração do trabalho e a férias periódicas pagas (2019, p. 7).

Além disso, merece notoriedade o fato de que o surgimento do instituto tratado no presente trabalho também levou em consideração as necessidades do corpo humano. Guimarães (2013, p. 17) destaca que estudos realizados, especialmente por médicos do trabalho, indicam que a partir do quinto mês consecutivo de labor há o acúmulo de toxinas, principalmente em profissões que exijam mais do esforço mental, que não são dissipadas normalmente pelo corpo. Fato este que traz a necessidade de um descanso com lapso temporal maior do que o apresentado no repouso semanal remunerado.

A referida autora ainda menciona que, dados comprovam também que o corpo fatigado apresenta o sistema imunológico enfraquecido, o que o torna mais suscetível ao desencadeamento de doenças. Ademais, o cansaço mental e físico implica diretamente na produtividade, pois impede a dedicação plena às atividades inerentes ao trabalho. Tal fato implica de forma negativa tanto o empregado, quanto o empregador.

Guimarães (2013, p. 18) ao citar Russomano (2005, p. 333), afirma que há a existência de cinco fundamentos que implicam diretamente nas férias, sendo estes: fisiológico, econômico, psicológico, cultural e político. Ademais, em destaque a Cassar (2011, p. 774), a

referida autora traz à tona a finalidade social, também exposta por Süssenkink (2005, p. 882) como meio de higiene social e mental.

Quando se fala no aspecto psicológico, este é provado através da pressão exercida no empregado pelos seus superiores, para o cumprimento das suas tarefas diárias. Em suma, esse fato contribui para o estresse e desequilíbrio mental do funcionário. O período de férias é o momento em que toda a pressão e estresse acumulado no dia a dia do trabalhador pode ser desopilado, através do descanso e lazer.

A partir da Lei n 13.467, intitulada como Reforma Trabalhista foi trazida algumas mudanças pontuais sobre o instituto tratado, as quais serão devidamente mencionadas no decorrer do presente artigo, considerando a sua importância no ordenamento jurídico brasileiro e em face do direito do trabalhador.

2.1 Férias como um Direito Constitucional

Assim como outros direitos, as questões trabalhistas passaram por alterações e percalços no decorrer da sua história. Sendo que, se faz imprescindível tratar da constitucionalização do direito às férias no contexto brasileiro.

Conforme menciona Rocha (2017, p. 3), no que diz respeito à Constituição de 1824, esta seria caracterizada pelo viés liberal, não tratando especificamente de nenhum direito trabalhista, mas de questões como a previsão de um Estado unitário, o voto censitário, da religião Católica como religião oficial, dentre outros posicionamentos, que apesar de consideradas como avanço em face do Brasil, não diz respeito ao estudo da temática em debate.

A constitucionalização da existência das férias e outros direitos trabalhistas no Brasil ocorreram com o advento da Constituição Federal de 1934, momento em que esse direito passou a ser de todos os trabalhadores. Sendo necessário destacar os dizeres de Rocha:

Portanto, pela primeira vez na história nacional, constitucionalizam-se questões sociais e econômicas, elevando-se ao plano de Norma Fundamental direitos trabalhistas como a jornada semanal de 48 horas, autonomia e pluralidade sindical, salário-mínimo, férias, repouso semanal (aos domingos) e a indenização por despedida imotivada (2017, p. 5).

A Constituição Federal de 1988 por sua vez, foi inovadora ao trazer à tona o benefício conhecido como terço constitucional de férias, que trata do acréscimo de um terço na remuneração do trabalhador no período em que goza do direito às férias, benefício ao qual não pode ser renunciado pelo trabalhador.

2.2 Férias e as normas da Organização Internacional do Trabalho

Além da proteção constitucional, importante se faz destacar que existem outros meios de atuação, dentre eles, a Organização Internacional do Trabalho (OIT). A qual desde a sua criação, em 1919, através do Tratado de Versalhes, vem se preocupando com a temática referente ao direito às férias dos empregados.

Em virtude disso, não há como negar a sua importância para a consolidação desse direito. Como afirma Botelho, “Atualmente, a Convenção n. 132 da OIT, aprovada em 1993 e ratificada pelo Brasil em 1999, é o instrumento de maior relevância dedicado ao instituto das férias” (2020, p. 369).

Vale destacar que, em regra, as normas internacionais da OIT estabelecem disposições gerais sobre um assunto em específico referente ao direito trabalhista, o que não impossibilita que seus países membros tragam regramentos mais vantajosos para os trabalhadores.

Caso haja controvérsia quanto ao que está positivado na CLT e na OIT, prevalecerá o que impactar de forma mais positiva o interesse dos empregados, conforme explicado na teoria do conglobamento. Como relata o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho Augusto César Leite de Carvalho “os dispositivos da Convenção 132 preservam a força normativa da lei nacional, quando mais favorável ao trabalhador” (2016, p. 287).

3. DO DIREITO À FÉRIAS E AS MODIFICAÇÕES COM A REFORMA TRABALHISTA DE 2017

Não há conceituação do instituto das férias na legislação trabalhista, entretanto alguns doutrinadores a exemplo de Delgado menciona que férias são:

o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequências, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e sua inserção familiar (2018, p. 1152).

Em outras palavras, as férias são períodos de descanso, em que não existe uma prestação de serviços pelo empregado, mas persiste a remuneração em favor deste, efetuada pelo empregador.

Para Nascimento (2010, p.788), três princípios embasam esse direito, sendo eles, o da fruição – em que férias devem ser gozadas e não substituídas pelo pagamento em dinheiro, exceto no que se refere ao abono pecuniário, disposto no artigo 143 da CLT –, o da anualidade – em que férias devem ser gozadas anualmente –, e por último o — da sobre remuneração – em que as férias devem ser pagas com o acréscimo legal de um terço do salário, com o intuito de proporcionar o lazer.

Para a aquisição do direito às férias, deve-se tomar conhecimento sobre a distinção entre período aquisitivo e período concessivo. O primeiro trata-se do lapso temporal que a legislação trabalhista exige para que haja o direito ao gozo de férias, que é de 12 meses após a admissão do empregado. Já o segundo, trata-se do período em que deve haver o gozo ao direito de férias, sendo este os 12 meses posteriores ao período aquisitivo.

Vale destacar que, segundo o artigo 136 da CLT, as férias devem ser concedidas no período em que melhor atenda aos interesses do empregador, exceto no caso de empregado estudante menor de 18 anos, no qual o período concessivo deve coincidir com as férias escolares, e também no caso em que membros da mesma família laborem em uma mesma empresa, nesta situação o direito deve ser concebido aos familiares ao mesmo tempo desde que haja pedido do empregado.

Caso a concessão do direito às férias aconteça em tempo divergente ao período concessivo correspondente, incide a penalidade prevista na legislação trabalhista de pagamento em dobro.

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.

[...]

Art. 137. Sempre que as férias forem concedidas após o prazo de que trata o art. 134, o empregador pagará em dobro a respectiva remuneração” (BRASIL, 2017).

Segundo o que se refere o artigo 130 da CLT, o empregado terá direito de usufruir um período de férias a cada 12 meses, contudo, este período varia de acordo com o número de faltas injustificadas acontecidas no decorrer do período aquisitivo.

Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes;

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. (BRASIL, 2017)

A reforma trabalhista trouxe a possibilidade de fracionamento das férias em três períodos, como dispõe o artigo 134 da CLT.

Art. 134 - As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subseqüentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

§ 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. (BRASIL, 2017)

Entretanto, no que se referem às férias coletivas, segundo o artigo 139 da CLT, estas poderão ser fracionadas em dois períodos não inferiores ao período de dez dias. Além disso, existem algumas possibilidades de perda do direito às férias, das quais se encontram dispostas no artigo 133 da CLT.

Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subseqüentes à sua saída;

II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias;

III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos (BRASIL, 2017).

No que concerne à remuneração das férias, o empregado adquire o direito a 1/12 de férias proporcionais a cada mês trabalhado. Vale destacar, que há ainda a possibilidade de o empregado converter um terço das suas férias em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes, segundo o que dispõe o artigo 143 da CLT.

Caso haja a extinção do contrato de trabalho, antes dos doze meses completos do período aquisitivo, com exceção da hipótese de justa causa, gera ao empregado o direito de obter férias proporcionais ao período em que prestou os serviços. Para isso, toma-se como base, o que dispõe as Súmulas 171 e 261 do TST.

O artigo 135 da CLT dispõe que o período de férias deve ser comunicado ao empregado com antecedência mínima de 30 dias, obrigatoriamente por escrito, ato do qual deverá haver recibo. Ainda, o pagamento deve acontecer com antecedência de dois dias do seu gozo, segundo o artigo 145 da CLT.

No que se tange às férias coletivas, seção III da CLT, informa que são aquelas concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinado estabelecimento ou setor, o empregador deverá comunicar ao Ministério do Trabalho e aos sindicatos das categorias profissionais, com antecedência mínima de quinze dias, indicando a data de início e fim desse período. Além disso, há a exigência de que seja fixado aviso nos locais de trabalho, sobre a concessão das férias coletivas.

4. IMPLICAÇÕES DA MP 927/2020 E DA MP 936/2020 NO DIREITO ÀS FÉRIAS

As Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 foram adotadas com o objetivo da manutenção do Emprego e da Renda durante o estado de calamidade pública, em virtude do enfrentamento da pandemia do Covid-19. Assim sendo, é necessário citar as mudanças trazidas em face destas e quais as suas implicações no que diz respeito ao direito às férias.

4.1 MP 927/2020

A primeira mudança trazida pela MP 927/2020 relacionada ao direito às férias, é encontrada em seu artigo 6º, que trata da antecipação desse direito em virtude do estado de calamidade pública. Para isso, o prazo de comunicação trazido é de 48 horas de antecedência, o que difere do prazo disposto pela CLT, que é de 30 (trinta) dias.

Além disso, outra novidade é referente à comunicação que pode ser feita por meio eletrônico. Tais férias poderão ser gozadas de forma fracionada em períodos não inferiores ao lapso temporal de cinco dias. Entretanto, não há previsão da quantidade de períodos que seria possível esse fracionamento. Assim, diante desta lacuna, utiliza-se o que dispõe a CLT, por se tratar de norma geral, que entende como quantidade máxima três fracionamentos.

Em se tratando de período aquisitivo em curso, há a possibilidade de concessão do direito às férias de forma unilateral, sem observar a vontade do empregado. Caso haja recusa, implicará justa causa para rompimento do contrato de trabalho. Ainda assim, há a possibilidade de negociação individual para antecipação de férias referente aos períodos aquisitivos que não foram iniciados. Este fato, não obstante, impacta diretamente o direito constitucional ao descanso anual.

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal (BRASIL, 1988).

Neste caso, explica Botelho que:

(...) mesmo com a concordância do empregado, é nula de pleno direito, pois na prática se traduziria em renúncia ao direito de férias. O empregador diante da excepcionalidade pode optar por outras alternativas (suspensão do contrato, diminuição da jornada e do salário, licença remunerada, etc.) menos prejudiciais ao empregado. O equilíbrio contratual é impactado fenecendo a própria finalidade precípua das férias (2020, p. 372).

Caso haja a negativa do empregado em adiantamento das férias na situação apresentada, essa não pode ser considerada como justa causa para rompimento do contrato de trabalho. A partir da inovação trazida pelo artigo 9º dessa MP, surge o questionamento sobre a boa-fé objetiva do empregador, caso promova a ruptura contratual logo após dispor da antecipação das férias para seus funcionários.

Para compreender tal questão, é necessária a análise de todos os fatos. Caso a rescisão aconteça fundamentada nos abalos sofridos pela empresa que dificultam a manutenção dos postos de trabalho, esse ato está justificado; todavia, caso não exista qualquer motivo, há uma ofensa à boa-fé objetiva.

O artigo 7º da MP 927 trouxe a suspensão das férias e licenças remuneradas tanto de profissionais da área da saúde, quanto de profissionais que desempenham funções essenciais.

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções

essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas (BRASIL, 2020).

Vale destacar que para esses profissionais, assim que passado o momento de crise, haverá prioridade no que se refere ao retorno das condições de trabalho que aconteciam antes do assolamento da pandemia causada pela Covid-19.

Já no que se refere ao abono pecuniário, este é caracterizado como direito potestativo do empregado, em que há o requerimento da conversão de um terço de férias, ou seja, 10 dias trabalhados convertidos no pagamento em dinheiro. Levando em consideração o regramento da CLT, o empregador não poderia se negar a comprar esse período de férias. Entretanto, em virtude do estado de calamidade pública, a MP 927/2020 em seu artigo 8º, sujeitou tal benefício à concordância do empregador.

Em se tratando de férias coletivas, o abono pecuniário permanece condicionado à conciliação coletiva. A CLT já prevê que a conversão desse benefício não é um direito potestativo em férias coletivas, necessita que seja negociado entre o sindicato e o empregador.

Sobre a remuneração das férias, encontra-se disposição nos artigos 9º e 10º da MP, os quais prevê que o pagamento dessa remuneração poderá acontecer até o quinto dia útil subsequente a seu gozo. Diferente do que dispõe o artigo 145 da CLT, em que o pagamento das férias deve acontecer dois dias antes do início desse período. Ainda segundo a MP, no que se refere ao pagamento do terço constitucional, o empregador poderá optar por efetuar esse adicional após a concessão das férias, até a data em que é prevista a gratificação natalina (20 de dezembro).

Em caso de extinção do pacto laboral, deve ser efetuado o pagamento dos valores ainda não adimplidos referentes ao descanso anual, juntamente com o pagamento das demais verbas rescisórias, como explica o artigo 10 da MP 927/2020.

Segundo o que dispõe o artigo 139 da CLT, férias coletivas poderão ser concedidas a todos os empregados da empresa, ou somente a determinado setores desta. Explica Leite:

Ao contrário do objetivo das férias individuais, que é o de proteger, principalmente, a saúde do trabalhador, as férias coletivas visam assegurar os interesses da empresa, seja em virtude de uma crise econômica ou pela inviabilidade de manter o quadro de funcionários durante um período do ano, como acontece, por exemplo, nas instituições de ensino que não possuem atividades durante as férias escolares (2020, p. 629).

Segundo a MP 927/2020, em seu artigo 11, a notificação ao conjunto de empregados afetados deve ser efetuada com antecedência mínima de 48 horas, enquanto segundo o artigo 139 a CLT essa notificação deve acontecer com antecedência mínima de 15 (quinze) dias ao órgão local do Ministério do Trabalho. Vale ressaltar também que a comunicação prévia que deve ser feita aos sindicatos representativos da categoria e ao Ministério da Economia, previstos na CLT, está dispensada.

Para o pagamento das férias coletivas, aplica-se o que está positivado no artigo 9º da MP 927/2020, que deve acontecer até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias.

A partir da análise de todas as informações apresentadas e levando em consideração o objetivo principal das férias que é o descanso físico, mental, psíquico, possibilidade de convívio social e lazer, percebe-se que isso não está sendo observado de forma primordial com as modificações apresentadas.

Inicialmente, com a possibilidade de antecipação do instituto de férias conferido ao empregador, em um momento que é obrigatório o isolamento social, torna-se relativamente inalcançável o objetivo precípua do instituto estudado. Nessa senda, “com a possibilidade de antecipação, o empregado é que pagará, com suas férias “futuras”, o custo da crise econômica” (MAIOR, 2020, sem paginação).

Além disso, quando se retrata a possibilidade de antecipação de mais de um período de férias, surge em contrapartida o questionamento sobre a possível inconstitucionalidade do que está disposto. Uma vez que, não há legislação vigente ou jurisprudência que discorra sobre a possibilidade de haver o descanso em momentos posteriores, com o mesmo objetivo trazido pelas férias. E como se sabe, é um direito constitucional dos trabalhadores urbanos e rurais o gozo de férias anuais remuneradas.

Ademais, com a possibilidade do pagamento dos valores relativos às férias adiado para o quinto dia útil subsequente a data de início, a possibilidade de investimento de tal valor em lazer encontra-se mitigada. Foi prorrogado também o pagamento do adicional de férias para o final de 2020. Entretanto, num momento de crise econômica e calamidade pública, torna-se duvidosa a efetivação desse pagamento após esse lapso temporal. Sendo assim, percebe-se que a maior atenção nesse sentido foi em relação ao empregador e não ao trabalhador, pois preocupou-se apenas com a diminuição dos gastos inerente ao empregado, deixando de lado o custeio de medidas alternativas para o lazer do profissional.

Em outra senda, é apresentada na Medida Provisória em estudo, a possibilidade de suspensão de férias e licenças remuneradas de profissionais da saúde ou de serviços essenciais, entretanto não houve nenhuma ampliação de direitos e garantias fundamentais. Realmente, é de conhecimento geral a grande relevância e a essencialidade da atuação desses profissionais para o enfrentamento do estado de calamidade. Sendo assim, em caso concreto o empregado que ainda não retirou suas férias nesse ano, não terá a possibilidade de acesso a esse direito constitucional, ademais a manutenção da saúde física e mental é posta em segundo plano.

4.2 MP 936

A MP 936/2020, de 1º de Abril de 2020, atualmente convertida como Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020, com vigência retroativa a 01 Abril de 2020, instituiu o Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e da Renda e trouxe como novidade a possibilidade de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, apresentada em sua seção III; e também a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho, apresentada em sua seção IV, com o objetivo de preservar os empregos durante a crise causada em virtude da pandemia do Covid-19. Tais novidades legislativas trouxeram debates e dúvidas acerca do pagamento e da aquisição do direito às férias.

4.2.1 Da redução proporcional de jornada de trabalho e de salário

A Lei nº 14.020, atualmente em vigor, trouxe a possibilidade de redução de jornada e salário dos funcionários em percentuais de 25%, 50% e 70%. Além de uma possível restrição diferente das apresentadas, entretanto, com a exigência de um acordo coletivo.

Conforme disposição da referida lei, em seu art. 7º, durante o estado de calamidade pública, o empregador poderá acordar a redução proporcional de jornada de trabalho e do salário dos seus empregados pelo período de até 90 (noventa) dias, prorrogáveis, desde que respeitando alguns limites impostos.

Além disso, com o intuito de complementar a renda do empregado, o Governo comprometeu-se ao pagamento do Benefício Emergencial. Este possuindo valor mensal variável, que é calculado com base no seguro desemprego. Sendo assim, o empregado

receberá o valor da remuneração proporcional acrescido do valor da complementação do governo.

Nesse caso, não há o que se falar na questão da obtenção do direito às férias, desde que o empregado tenha cumprido o lapso temporal de 12 meses trabalhados do período aquisitivo. O questionamento surge relacionado ao valor que deve ser pago referente a esse benefício, já que, como é disposto no artigo 142 da CLT, o valor das férias é calculado tendo como base o valor recebido pelo empregado na época de sua concessão.

Considerando que a legislação deixa lacunas a respeito, a problemática surge em face do cômputo do período de redução em relação aos meses trabalhos para adquirir o direito às férias e os valores que devem ser pagos em virtude destas. Sendo necessária neste caso, a observância da atuação do magistrado no caso concreto. Sobre a temática, Schnitzlein destaca:

O valor das férias é calculado com base na remuneração que o empregado recebe na época de sua concessão. Mas, a lei ressalva os casos de salário pago por hora com jornadas variáveis, quando se deve considerar a média de horas do período aquisitivo das férias e aplicar o valor do salário na data da sua concessão. Por esta interpretação, o empregado também receberia valor menor de remuneração das férias relativas ao período aquisitivo em que houve a redução de jornada (2020, sem paginação).

Entretanto, existem dois entendimentos para explicar essa situação. Um revela a possibilidade de tomar como base o que está disposto no artigo 142, §1º da CLT, em que se deve considerar a média de horas do período aquisitivo das férias e aplicá-las no valor do salário na data de sua concessão. Já outro revela a possibilidade de considerar o salário contratual devido ao empregado, ao invés do salário reduzido, pago de forma excepcional em virtude da previsão da Lei 14.020/2020.

Schnitzlein (2020, sem paginação), prossegue mencionando que não é possível assegurar o entendimento dos juízes em relação a uma ou outra teoria, sendo absolutamente possível a interpretação de que se deve considerar o salário contratual devido ao empregado e não o da redução excepcional prevista na Lei 14.020/2020. Sendo um cenário ainda dotado de preocupações e dúvidas a respeito da interpretação a ser aplicada.

Vale ressaltar que outra problemática referente a esse caso circula através do fato de ser considerado ou não para o cálculo do valor das férias, o valor do benefício que é pago ao empregado pelo Governo. Todavia, necessário destacar que independente do posicionamento

adotado, os direitos dos trabalhadores a ter o devido pagamento das suas férias, garantido pela constituição e pela CLT, não poderá ser suprido e será importante a observância destes.

À vista disso, no dia 17 de Novembro de 2020, o Ministério da Economia publicou a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, com o intuito de analisar o efeito do acordo de redução proporcional da jornada de trabalho e salário. Diante disso, tal documento informa que a negociação apresentada não tem impacto sobre o pagamento da remuneração e adicional de férias, pois o contrato está vigente. Dessa forma, o período aquisitivo e concessivo estão sendo computados para efeitos do instituto estudado, entretanto, deve-se observar o fato de que o valor das férias deve ser pago com base na remuneração no momento da concessão.

À vista disso, não há o que falar em impacto direto no direito às férias, uma vez que o lapso temporal para contagem dos períodos aquisitivos e concessivos estão sendo respeitados. Assim como também não há a redução do valor relativo ao salário hora, há somente uma diminuição do período em que o empregado está a disposição do empregador. Para tanto, conclui-se que no momento da concessão das férias, o valor recebido referente a esse instituto será menor do que o auferido em momento pretérito à pandemia.

4.2.2 Da suspensão temporária do contrato de trabalho

A Lei 14.020 trouxe, ainda, a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo de 90 dias. Este prazo foi prorrogado para 120 dias e depois para 180 dias através dos Decretos 10.422/2020, de 10 de julho de 2020 e 10.470, de 24 de agosto de 2020, respectivamente.

Com o advento dessa possibilidade, surge o questionamento sobre a forma de contagem para o período aquisitivo do direito as férias. Já que não há legislação específica referente à como aconteceria esta contabilidade no caso de suspensão do contrato de trabalho. O que se tem é o que está positivado no artigo 130 da CLT, que após cada período de 12 meses de vigência do contrato de trabalho o empregado terá direito às férias.

Uma primeira linha de raciocínio, explica que o contrato de trabalho é composto por sujeitos capazes, com objeto lícito, possível e determinado. Assim, mesmo com a suspensão desse contrato, não há a retirada da eficácia do mesmo, de forma que apenas alguns efeitos serão temporariamente suspensos. Em outras palavras, o contrato de trabalho mesmo

suspensão, continua vigente. Sendo assim, tal suspensão temporária não impacta na contagem do período aquisitivo de férias.

Uma segunda linha de raciocínio explica que o período em que o contrato de trabalho manteve-se suspenso não deve ser considerado como período aquisitivo. Nestes casos, a empresa deve pagar as férias de forma proporcional, com o intuito de evitar o pagamento em dobro que é imposto caso o pagamento das férias aconteçam em momento posterior ao período concessivo. Dessa forma, um empregado que teve o seu contrato de trabalho suspenso em cento e oitenta dias, terá que receber quinze dias de férias e não trinta.

Uma terceira linha de raciocínio defende a alteração do período aquisitivo de férias. Esta explica que a data que finaliza o período aquisitivo variará em conformidade com os dias somados dos acordos de suspensão de contrato de trabalho firmado. Sendo assim, em casos onde os empregados tiveram contrato de trabalho suspenso por cento e oitenta dias, o processo de finalização do período aquisitivo terá que ser acrescido por igual quantidade de dias.

Vale destacar que apesar da existência do contrato de trabalho suspenso, não há a aplicação do disposto no artigo 133, III da CLT, que diz que o empregado não terá direito a férias, se no curso do período aquisitivo deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa.

Para explicar essa situação, a MP 936/2020 enfatizou que os valores pagos pela empresa ao empregado durante o período de suspensão do contrato de trabalho, se referem a uma ajuda compensatória mensal. A qual tem natureza indenizatória, o que se difere de natureza salarial.

Caso seja adotada a sistemática referente ao artigo 133, III da CLT haverá a interrupção do período aquisitivo, de forma que a contagem deste deverá ser iniciada novamente junto com as atividades laborais. Para melhor compreensão, observe-se a tabela abaixo.

LINHA DO TEMPO

FÉRIAS: PERÍODO AQUISITIVO E PERÍODO CONCESSIVO



Fonte: <https://www.scharlack.com.br/post/o-per%C3%ADodo-aquisitivo-de-f%C3%A9rias-mediante-asuspens%C3%A3o-tempor%C3%A1ria-do-contrato-da-mp-936-2020>

Assim como no caso de redução proporcional da jornada e de salário, a Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, também analisou os efeitos dos acordos de suspensão do contrato de trabalho. Desse modo, afirma que os períodos de suspensão não são computados para fins do período aquisitivo de férias. Além disso, o direito ao gozo somente será possível quando o período aquisitivo de 12 meses estiver completo.

Nesse toar, é perceptível a extensão no sentido fático do lapso temporal para a aquisição de férias. Uma vez que é trazida por essa Medida Provisória a possibilidade de suspensão em até 180 dias, o que traria o acréscimo dessa quantidade de dias para a fruição do período concessivo. Ainda assim, é evidente o respeito ao prazo relativo ao período aquisitivo.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do momento de pandemia enfrentado atualmente, muitas mudanças conjunturais aconteceram no direito às férias do trabalhador. Possuindo principal papel a Medida Provisória nº 927/2020, acompanhada também pela Medida Provisória nº 936/2020, convertida na Lei nº 14.020.

Merece destaque, a priori, a possibilidade de antecipação da concessão de férias, principalmente daquelas em que ainda não foi iniciado o seu período aquisitivo. Pois não há nenhuma garantia de que em momento posterior o objetivo do instituto férias seja atingido. Trazendo à tona uma possível inconstitucionalidade, justificada no direito de todos os trabalhadores urbanos e rurais às férias anuais remuneradas, presente no artigo 7º, inciso XVII da Constituição Federal de 1998.

A posteriori, a remuneração supracitada é destacada pela CLT, com o regramento geral do seu pagamento em face do art. 145, que deve ser efetuado até dois dias antes do início das férias. Atualmente, com a relativização, consequência da MP 927, o pagamento das férias e o acréscimo decorrente desta poderá ser efetuado em momento posterior, contrariando as normas gerais, fato que atinge diretamente o trabalhador e seu momento de lazer, já que o objetivo central do pagamento seria o financiamento das medidas que efetivem esse momento.

Além disso, considerando o estado de calamidade pública, a dimensão que se encontra a crise econômica e o lapso temporal para o pagamento do acréscimo de férias, não há nenhuma garantia de que de fato existirá uma efetivação desse pagamento.

Outra observação deve ser feita em virtude da possibilidade de suspensão de férias e licenças remuneradas de profissionais da saúde ou de serviços essenciais. Neste momento, foi levado em consideração apenas a relevância da atuação desses profissionais para o enfrentamento do estado de calamidade, sendo deixado em segundo plano a saúde física, mental e psíquica de tais empregados.

Em relação aos efeitos inerentes à redução proporcional da jornada de trabalho e salário, e levando em consideração as afirmações da Nota Técnica SEI nº 51520/2020/ME, publicada pelo Ministério da Economia, é assegurado o pagamento das férias e seu adicional. Uma vez que não é percebida a não vigência contratual, o que traz a contabilização do período aquisitivo e concessivo. Todavia, em conformidade com a remuneração reduzida paga no momento de sua concessão.

A referida nota Técnica, analisou no mesmo sentido, os efeitos inerentes aos acordos de suspensão do contrato de trabalho, frisando que, nesse caso, o período de suspensão não será computado para fins de período aquisitivo de férias. Assim, adiando o direito ao seu gozo, visto que este só será possível com o lapso temporal de 12 meses trabalhados. Nesse toar, a aquisição desse direito pode se estender por um longo período, já que não se tem

certeza sobre uma nova prorrogação para o prazo de suspensão em razão das incertezas advindas da pandemia.

As mudanças apresentadas, apesar de possuírem fundamento na calamidade pública, utilizando de argumentos como a manutenção do emprego e do salário, apresentaram reflexo no instituto denominado de férias, garantido constitucionalmente.

Em desfecho, é interessante que nos próximos períodos sejam desenvolvidas medidas que observem a possível interferência dessas mudanças relativas às férias que impactaram os trabalhadores de forma negativa, para que seja observado a qualidade de vida, a segurança do trabalho e a manutenção da saúde desses.

REFERÊNCIAS:

BRASIL, BRASÍLIA. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05/11/2020.

_____**BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05/11/2020.

_____**BRASIL, BRASÍLIA. Decreto nº 10.422, de 13 de julho de 2020**. Prorroga os prazos para celebrar os acordos de redução proporcional de jornada e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho e para efetuar o pagamento dos benefícios emergenciais de que trata a Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/d10422.htm. Acesso em: 06/11/2020.

_____**BRASÍLIA, BRASIL. Decreto nº 10.040, de 7 de julho de 2020**. Altera o Decreto nº 9.191, de 1º de novembro de 2017, que estabelece as normas e as diretrizes para elaboração, redação, alteração, consolidação e encaminhamento de propostas de atos normativos ao Presidente da República pelos Ministros de Estado. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/decreto/D10420.htm. Acesso em: 06/11/2020.

_____**BRASIL, BRASÍLIA. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113467.htm. Acesso em: 05/11/2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

ROCHA, Cláudio Jannotti da. **Uma análise histórica e evolutiva do direito do trabalho brasileiro na perspectiva constitucional**. R. Curso Dir. UNIFORM- MG, Formiga, v. 8, n. 1, p. 133-153, jan/jun. 2017.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de direito do trabalho**. 4. Ed. Curitiba: Juruá, 1991.

SCHNITZLEIN, Sílvia Figueiredo Araújo. **Covid-19: os impactos da redução de salário e da suspensão de contrato**. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/impactos-da-reducao-salario-suspensao-contrato/>. Acesso em: 05/11/2020.

Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Inconstitucionalidade 6363**. Relator Ministro Ricardo Lewandowski. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5886604>. Acesso em: 06/12/2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr., 1991.