



FACULDADES FIP MAGSUL

THIERRY HENRIQUE LIMA DOS SANTOS

CONTRATO DE TRABALHO E A PANDEMIA COVID-19

**Ponta Porã - MS
2021**

THIERRY HENRIQUE LIMA DOS SANTOS

CONTRATO DE TRABALHO E A PANDEMIA COVID-19

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado às
Faculdades FIP/Magsul como requisito parcial para a
obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientador: Prof. Carolina Lückemeyer Gregorio.

Ponta Porã - MS

2021

Faculdades Integradas de Ponta Porã

CONTRATO DE TRABALHO E A PANDEMIA COVID-19

Thierry Henrique Lima dos Santos

Monografia submetida ao corpo docente do Curso de Bacharel em Direito promovido pelas Faculdades Integradas de Ponta Porã, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel.

BANCA DE AVALIADORES:

Orientadora: Prof^a. Ma. Carolina Lückemeyer Gregorio.

Examinador: Prof. Me. Fabrício Braun.

Examinador: Prof. Esp. Vinicius de Almeida.

Ponta Porã, ____ de _____ de ____.

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, por ser essencial em minha vida, autor de meu destino, meu guia, e aos meus pais Moacir Silva dos Santos, Maria de Souza Lima dos Santos e à minha irmã Daniele Lima dos Santos pela força e incentivo que me transmitiu ao longo desta jornada.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, gostaria de agradecer a Deus pela minha vida e pela vida de minha família e amigos, que foram pessoas fundamentais nessa etapa de minha vida, assim como em tantas outras conquistas até aqui. Foi pela fé que consegui superar momentos difíceis nessa caminhada, que consegui buscar a paciência e a criatividade necessária para conseguir realizar este trabalho.

Especialmente os meus pais e minha irmã, que estão comigo todos os dias, que me apoiam em todos os momentos que precisei me dando força e coragem, sempre com uma palavra amiga, agradeço a todo o carinho, amor e conselhos que foram essenciais nessa etapa final de conclusão de curso.

A minha orientadora, professora Carolina Lückemeyer Gregorio, pela paciência e pelo tempo dedicado ao ensino, correção e orientação deste trabalho.

A todas as pessoas que passaram por minha vida e de alguma forma deixaram algum ensinamento, aos meus professores de todas as disciplinas do curso.

EPÍGRAFE

“Suba o primeiro degrau com fé. Não é necessário que você veja toda a escada. Apenas dê o primeiro passo.”

Martin Luther King

RESUMO

Devido a pandemia do COVID-19, empresas tiveram que fechar suas portas, enquanto outras tentavam encontrar novas formas de trabalho não presencial. Pretendendo defender o emprego e a fonte de renda dos trabalhadores, o Governo Federal publicou duas medidas provisórias que flexibilizaram a legislação trabalhista e trouxe alterações nos contratos de trabalho. O presente trabalho irá analisar a importância dos contratos de trabalho durante a Pandemia do COVID-19, mostrar quais os efeitos causados no mercado de trabalho, expor como as Medidas Provisórias 927 e 936 foram de grande importância para tentar conter os impactos decorrentes deste estado de calamidade pública. O presente trabalho irá abordar temas como os novos tipos de contrato de trabalho que passaram a ser usados na pandemia, os benefícios criados para as pessoas que ficaram desempregadas durante este período, diferenças entre contrato de trabalho por tempo determinado e contratos de trabalho por tempo indeterminado e quais os impactos que a Medida Provisória 927 causou nas férias dos empregados.

Palavras-chave: COVID-19, Contratos Trabalhistas e Medidas Provisórias

ABSTRACT

Due to the COVID-19 pandemic, companies had to close their doors, while others tried to find new ways of off-site work. Intending to defender employment and source of income from workers, the Federal Government published two provisional measures that made labor legislation more flexible and brought changes to employment contracts. This paper will analyze the importance of employment contracts during the COVID-19 Pandemic, show the effects on the labor market, expose how Provisional Measures 927 and 936 were of great importance in trying to contain the impacts arising from this state of public calamity. This work will address topics such as the new types of employment contracts that were used in the pandemic, the benefits created for people who were unemployed during this period, differences between fixed-term employment contracts and indefinite employment contracts and what impacts did Provisional Measure 927 have on employees' vacations.

Keywords: COVID-19, Labor Contracts and Provisional Measures

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	10
1 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO	12
1.1 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E MEDIDAS DE EMERGÊNCIA	17
2 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO E BENEFÍCIOS	19
2.1 DISPOSIÇÕES GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO	20
2.2 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO	20
2.3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE	21
2.4 CONTRATOS POR TEMPO INDETERMINADO X TEMPO DETERMINADO	22
2.5 BENEFÍCIOS	23
2.5.1 Auxílio Emergencial	23
2.5.2 FGTS Emergencial	24
2.5.3 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM)	24
2.5.4 Antecipação do 13º salário do INSS	25
2.5.5 Abono Salarial do PIS/PASEP	25
3 FORÇA MAIOR X FATO DO PRÍNCIPE E SUAS INFLUÊNCIAS NO AVISO PRÉVIO	25
3.1 IMPACTOS DA MP 927 NAS FÉRIAS	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	36

INTRODUÇÃO

O Coronavírus foi e ainda é um vírus assustador. Ninguém estava preparado para o grande colapso que ele causaria. Em questões de meses, o mundo foi se transformando. No Brasil, o primeiro caso de COVID-19 ocorreu na cidade de São Paulo, após um homem de 61 anos de idade retornar de uma viagem a qual tinha feito para Itália, poucos dias depois de ter sido descoberto o primeiro caso, foi decretado o estado de calamidade e a quarentena iniciada. Lockdown, toque de recolher, distanciamento, máscaras, álcool em gel, ausência de contato físico, medo e incerteza tomaram conta de todo cidadão. Esse vírus causou prejuízos em todos os âmbitos, inclusive no Direito. Deste modo, podemos dizer que a vertente trabalhista foi a mais afetada e a que teve maior destaque.

Após o Congresso Nacional declarar estado de calamidade pública, inúmeras medidas foram tomadas para dar continuidade às atividades econômicas dos cidadãos, buscando garantir seus direitos trabalhistas. Dentre as soluções, o teletrabalho foi uma delas, no qual as chances de contágio eram mínimas, pois a jornada de trabalho seria realizada à distância. Assim, seria aconselhável o empregador utilizar o teletrabalho ao invés do trabalho presencial, já que a mudança se fez necessária para que um funcionário continue a exercer suas funções dentro da empresa. Pra isso, ambas as partes deveriam entrar em acordo para um novo contrato de trabalho seja redigido e validado.

Quase todas relações trabalhistas sofreram enormes impactos, mesmo que tentassem evitar, muitas foram extintas. Faz-se então importante entender porque chegou neste ponto, quais foram e são as medidas tomadas para tentar evitar este colapso das empresas e o aumento do desemprego. Foram criados e editados diversos atos normativos no âmbito legislativo, tais como medidas provisórias, leis, decretos e benefícios emergenciais. A pandemia ainda não chegou ao fim, mas muitos segmentos do trabalho estão voltando às suas atividades de maneira reduzida ou tomando todos os cuidados para evitar o contágio e transmissão do vírus, mas é importante observar a grande consequência que essa doença trouxe. Não é à toa que o número de desempregados ainda é exorbitante.

Ao longo deste trabalho, será demonstrado e abordado os Tipos de Contratos de Trabalho que foram editados ou entraram em vigor durante a pandemia do COVID-19, os Benefícios criados para as pessoas que ficaram desempregados ou as

empresas que foram prejudicadas durante este estado de calamidade e será abordado também os impactos que a Medida Provisória 927 trouxe sobre as férias dos empregados.

Além dos Auxílios Emergenciais criados, duas Medidas Provisórias terão grande destaque nesta pesquisa: a MP 927 e a MP 936, as duas apresentam disposições legais sobre o estado de calamidade imposto pelo Decreto Legislativo número 6 de 20 de março de 2020.

Esta pesquisa busca identificar e demonstrar os principais tipos de contrato de trabalho utilizados neste período; a força maior e o fato do príncipe e as suas influencias no aviso prévio; todos os benefícios criados como: Auxilio Emergencial, FGTS Emergencial, Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEm), Antecipação do 13º Salário do INSS e o Abono Salarial PIS/Pasep, que poderão ser aplicados aos trabalhadores; as diferenças entre as reduções e as suspensões do contrato de trabalho e; as mudanças nas relações trabalhistas entre empregado e empregador decorrente da pandemia COVID-19.

A presente pesquisa possui caráter de pesquisa bibliográfica e método dedutivo, partindo de uma premissa onde será estudado o tema, utilizando uma cadeia de raciocínio descendente até a conclusão.

Para esta pesquisa foram utilizados objetivos que possuem caráter exploratório, buscando expor conhecimento sobre os temas fazendo levantamentos bibliográficos em artigos científicos sobre o tema, a fim de buscar um maior conhecimento para realizar este projeto de pesquisa.

Quanto à abordagem a pesquisa se enquadra na forma qualitativa, permitindo compreender a complexidade e os detalhes das informações obtidas através da pesquisa. De natureza básica, buscando responder perguntas elaboradas anteriormente no projeto

1 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E AS RELAÇÕES DE TRABALHO

No final do ano de 2019 surgiu um Coronavírus mais forte que os anteriores, denominado SARS-CoV2, provocando uma síndrome grave no sistema respiratório agudo designado por COVID-19.

De acordo com os cientistas, desde o início da transmissão do coronavírus eles suspeitam que seja proveniente de animais, como o Morcego e o Pangolim, porém ainda não é possível dizer com certeza se realmente o vírus veio diretamente do morcego ou do pangolim, mas que eles possivelmente foram os animais hospedeiros.

O que se tem certeza até o momento é que o novo coronavírus é bastante semelhante com outros tipos de vírus encontrados em diversas espécies de morcegos, podendo assim existir algum tipo de relação entre eles, esta análise de estudo do coronavírus é feita em laboratórios especializados por meio de técnicas de sequenciamento genético de cada espécie de morcego, um estudo que desvende o que está descrito no manual do vírus.

Após o surgimento do Novo Coronavírus e a sua enorme propagação, todos os países do mundo foram impactados economicamente, devidos às medidas de contenção do vírus e a implantação do isolamento social, fazendo com que milhares de trabalhadores perdessem seu trabalho, acarretando em um alto grau de desemprego, muitos dos quais ficando sem forma de sustento, acabou agravando não só os interesses subjetivos destes, mas também aos interesses estatais, no qual abalou drasticamente a economia do país.

Durante a pandemia do novo coronavírus, diversos programas de benefícios foram criados pelo Governo Federal do Brasil, programas estes que tem como objetivo minimizar a crise econômica do país, além de garantir uma renda para a população, os valores destes benefícios variam de R\$300,00 a R\$1.813,00, tudo depende do tipo de programa social.

De acordo com a pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), a segunda década do século XXI apresentou os piores índices de desemprego da história do Brasil. A crise no final do ano de 2014 superou inclusive o acelerado crescimento do desemprego analisada desde a década de 1990. Após seis anos desse ápice, verifica-se que a situação pouco se alterou, no trimestre que se encerrou em fevereiro de 2020, a taxa de desocupação no Brasil

ainda era de 11,6%, se mantendo apenas 1,6 ponto percentual abaixo do registrado nos anos entre 2014 e 2017.

Os dados de fevereiro de 2020 contêm poucas informações sobre os impactos causados pela paralisação das atividades em decorrência da pandemia causada pela COVID-19, mesmo assim, essas poucas informações demonstram que de fato a situação do mercado de trabalho já estava ruim antes mesma da pandemia sobre a economia nacional e sobre o emprego.

O Fundo Monetário Internacional projetou que a taxa de desemprego no Brasil subiu próximo dos 15% no ano de 2020. Por outro lado, uma pesquisa do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresa revelou que em apenas quinze dias entre os meses de março e abril de 2020 as micros e pequenas empresas demitiram cerca de 9,3 milhões de trabalhadores em todo o país.

O comércio deve ser o setor mais afetado pela crise, devido a restrição imediata de pessoas nas ruas e quanto pela queda na renda das famílias, desta maneira, os impactos deverão ser menores no comércio atacadista ou nos comércios virtuais, no comércio varejista presencial se concentra a maior parte dos empregos, e nos setores de pequenos reparos e manutenções.

Além do fechamento de quase todos os estabelecimentos de lazer, cultura e serviços pessoais, o isolamento social também afetou os trabalhadores que vivem de “bicos”, no qual compõem uma taxa de 5,4% da força de trabalho no país, também ficam sob risco de perder suas fontes de renda os trabalhadores domésticos, que representam 6,7% dos trabalhadores em 2020.

Por ser considerado mais “organizado”, o setor industrial seria um dos ramos em que a adoção das medidas do contágio do coronavírus encontrariam menores dificuldades para ser implantadas, pois a tendência é que as indústrias reduzam a carga horária de trabalho, suspendam contratos de emprego ou antecipem férias coletivas em casos de bens de consumo duráveis. Já os bens de consumo não duráveis tendem a manter suas atividades, porém seguindo os protocolos de biossegurança para evitar o contágio do vírus. Ainda que as demissões nesta área venham ocorrer de forma desacelerada ao do comércio e de segmentos de serviços, a crise também poderá levar micros, pequenas e médias indústrias à falência.

Diante das variadas reduções na jornada de trabalho, do salário dos trabalhadores e dos inúmeros contratos suspensos de trabalhadores com carteira assinada e empregados domésticos, o Governo Federal publicou a Medida Provisória

Nº 936/2020, na qual torna lícita e totalmente apropriada a suspensão do contrato de trabalho pelo período não excedente a dois meses (ou 60 dias). Após o término destes 60 dias, o restabelecimento do contrato é automático, junto com o pagamento do salário. Assim o empregado deverá ser realocado em seu cargo de origem, enquanto for consumada a suspensão contratual, o empregado deve receber um valor pecuniário correspondente ao seguro-desemprego integral. Essa suspensão do contrato de trabalho, segmentada pela Medida Provisória nº 936/2020, só ocorre quando é configurado um acordo entre empregado e empregador, o qual pode ser individual ou coletivo aos trabalhadores que recebem o valor limítrofe de até três salários mínimos (R\$3.135,00), aqueles que recebem o valor equivalente a dois tetos do INSS, será utilizado o acordo individual.

Vale a pena destacar que o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda instaurado também pela Medida Provisória nº 936/2020 com a hipótese da suspensão temporária do contrato de trabalho, uma vez custeado com recursos da União, tende a colaborar mensalmente por intermédio de prestações devidas a partir do momento em que o contrato for suspenso temporariamente, sendo assim, indispensável o conhecimento de tal condição por parte do Ministério da Economia, aos ocupantes de cargo ou emprego público, veda o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, assim como os cargos em comissão de livre nomeação e exoneração, deste modo, beneficiários de prestações continuadas, seguro-desemprego e bolsa de qualificação profissional também não podem receber este Benefício Emergencial a partir da suspensão de seus contratos.

De acordo com a CLT, não há regramento específico a respeito do coronavírus e as relações do trabalho, deste modo, a empresa tem o dever constitucional em observar as normas de medicina e segurança do trabalho. Pelo caso do coronavírus ser uma doença viral, a empresa deverá orientar e também adotar as medidas possíveis de proteção à exposição do vírus, em casos de locais e as atividades realizadas pelos empregados em locais “especiais” como: hospitais, aeroportos, postos de saúde, atendimento ao público e etc.

É necessário que a empresa adote as medidas cabíveis para evitar mais ainda o alastramento do vírus. Sendo assim, as empresas devem disponibilizar máscaras, luvas e orientar todos os colaboradores a lavarem corretamente e constantemente as mãos, oferecendo e orientando o uso contínuo de álcool em gel, não permitindo o compartilhamento de itens de uso pessoal, mantendo o ambiente de trabalho sempre

limpo, arejado e com pouca aglomeração e também não enviar o empregado para locais onde haja suspeita de que alguém esteja infectado com o novo coronavírus. Em caso de surto do coronavírus, uma das medidas de segurança mais eficazes seria o trabalho home office, evitando assim contato entre as pessoas que trabalham na empresa e seus clientes.

No dia 06 de fevereiro de 2020, foi criada a Lei 13.979 que dispõe a respeito das medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto no final do ano de 2019, de tal forma a lei assegura que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente da contaminação pelo coronavírus (art. 3º, § 3º). Caso o empregado seja afastado devido ao contágio do vírus, nos primeiros 15 dias de afastamento, o pagamento será proporcional a esse período e é de total responsabilidade do empregador, a partir desse período, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), fica responsável pelo pagamento (art. 60, Lei 8.213/91).

O afastamento do funcionário deve ser recomendado por um médico, não cabendo ao trabalhador ou empregador a decisão quanto a necessidade de ausência no trabalho. As condições e o prazo de isolamento e quarentena são definidos pelos gestores de saúde local ou pelo Ministério Da Saúde.

Acabado o prazo de afastamento médico junto ao INSS, o trabalhador deverá realizar uma perícia para saber se realmente está apto a voltar ou não a realizar suas atividades normalmente. Nos casos em que o trabalhador não está apto para retornar ao trabalho, o INSS renovará o prazo de afastamento de suas funções, se for diagnosticado curado e apto para voltar a trabalhar, o empregado deve retornar normalmente ao trabalho, caso prefira não retornar ao trabalho, será considerado abandono de emprego.

A Lei 6.019 de 1974, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, possibilita o trabalho temporário. Este se configura como um mecanismo de atendimento à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Será considerada demanda complementar de serviços aquela que seja oriunda de fatores imprevisíveis ou, quando decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, sazonal ou periódica (art. 2º, § 2º).

Deste modo, o empregador poderá vir a substituir a mão de obra, utilizando-se do trabalho temporário. Caso não deseje o trabalho temporário, o empregador poderá

contratar trabalhadores como seus empregados, adotando-se assim, a modalidade de um contrato por prazo determinado. O contrato por prazo determinado é válido em casos que se trata serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a determinação do prazo.

Diante deste quadro, onde muitos empregadores se viam sem saber o que fazer, uma das alternativas seria a de conceder as férias coletivas aos empregados, mas o pagamento das férias e do terço constitucional deveria ser feito antecipadamente, até dois dias antes do início do período (CLT, art. 145).

Com o surgimento da Pandemia do COVID-19 e a criação da MP 927/2020, permite-se, que durante o estado de calamidade pública, o empregador deve considerar o período mínimo de antecedência para a comunicação ao trabalhador, podendo avisá-lo em até dois dias antes do início das férias coletivas (art. 11). Tornou-se ainda dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da região (art. 12), não sendo, portanto, necessário respeitar o limite máximo de períodos anuais, muito menos o mínimo de dias corridos. O pagamento das férias não precisa mais ser feito antecipadamente, sendo desta maneira, afastada a regra do Art. 145 da CLT, podendo assim, ser feito até o quinto dia útil do mês subsequente ao início das férias (art. 9), já o terço constitucional poderá ser pago logo após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (art. 8).

Antes da Pandemia, a CLT exigia a comunicação do funcionário para o empregador, com antecedência mínimo de trinta dias para a concessão das férias, (art. 135, CLT), o direito de férias era concedido a cada doze meses de trabalho, após a apresentação da MP 927/2020, as férias individuais também podem ser antecipadas, o empregador precisa apenas informar o empregado com 48 horas de antecedência, seja por escrito ou por meio eletrônico (art. 6).

As férias poderão ser antecipadas antes mesmo do período aquisitivo ser concluído, ou seja, se o empregado já trabalhou por seis meses desde as últimas férias, poderá ser concedido até quinze dias de férias, deste modo, o período de férias que será usufruído pelo empregado também deverá ser previamente estabelecido pelo empregador e não será permitido períodos menores do que cinco dias corridos.

Muitos aspectos mudaram nas leis trabalhistas para que os empregadores pudessem continuar com suas obrigações perante a lei e com seus colaboradores, se adequando então as novas possibilidades em meio a pandemia.

1.1 PANDEMIA DO CORONAVÍRUS E MEDIDAS DE EMERGÊNCIA

Essa crise sanitária mundial, encontrou na globalização do século XX a sua passagem do Oriente para o Ocidente, assim, nos Estados onde a economia e a instabilidade política estavam emergentes, o COVID-19 afundou ainda mais as marcas deste descaso com a manutenção de direitos sociais e essenciais, principalmente no Brasil.

Nos primeiros três meses da pandemia COVID-19, o Brasil teve um aumento significativo de 1,2% no índice de desemprego, totalizando assim, segundo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) 12,9 milhões de desempregados no país, outra pesquisa desenvolvida no estado de Santa Catarina pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), um total de 530 mil pessoas perderam seus empregados ou sua fonte de renda desde o início da pandemia COVID-19. Diante disso, o Governo começou a buscar medidas para tentar retardar o aumento do desemprego e também minimizar o alto índice de informalidade no país.

Em seu âmbito legislativo, o Governo Federal criou e publicou as Medidas Provisórias nº 927 e 936, nas quais dispõem sobre as medidas trabalhistas para tentar enfrentar este estado de Calamidade Pública que a pandemia COVID-19 causou e também a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

O segundo Artigo da Medida Provisória 927 explana que “Durante o estado de calamidade pública a que se refere o Artigo 1º, o empregado e o empregador poderão celebrar um acordo individual escrito, a fim de tentar garantir a permanência do vínculo empregatício, que terá preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição vigente”.

O Artigo 3º explana quais são as medidas que podem ser tomadas pelos empregadores: I – o teletrabalho; II – a antecipação de férias individuais; III – a concessão de férias coletivas; IV – a antecipação e o aproveitamento de feriados; V – o banco de horas; e VI – a suspensão de exigências administrativas em segurança e a saúde no trabalho. Seguindo essa premissa, o aviso prévio sobre as férias poderá ser reduzido para 48 horas e o pagamento poderá ser feito até o quinto dia útil do mês seguinte, tanto o aviso prévio como o pagamento das férias foram flexibilizados pela Medida Provisória 927, a CLT determina que o aviso prévio seja dado em um prazo de trinta dias e o pagamento das férias tem que ser efetuado dois dias antes do devido

período, deste modo teríamos uma eficácia para o isolamento social devido a pandemia.

A nova Medida Provisória nº 936 criada em 2020 carrega a instituição do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, na qual prevê a redução da jornada de trabalho e de salários e a suspensão temporária do contrato de trabalho, tudo isso de maneira proporcional. O Estado irá custear este benefício e o valor do benefício terá como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego ao qual o empregado tem direito, a MP 936 traz também a possibilidade de redução proporcional da jornada de trabalho e de salário que poderá ser de até noventa dias, e a suspensão no prazo máximo de sessenta dias, observados os requisitos de preservação do valor do salário-hora de trabalho, mediante acordo individual por escrito.

O Supremo Tribunal Federal decidiu na Ação Direita de Inconstitucionalidade 6.363:

Diante de tudo que foi explanado, esclareço, para afastar quaisquer dúvidas, e sem que tal implique em modificação da decisão embargada, que são válidos e legítimos os acordos individuais celebrados na forma da MP 936/2020, os quais produzem efeitos imediatos, valendo não só no prazo de dez dias previsto para a comunicação ao sindicato, como também nos prazos estabelecidos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, agora reduzidos pela metade pelo Artigo 17, III, daquele ato presidencial. Ressalvo, contudo, a possibilidade de adesão, por parte do empregado, à convenção ou acordo coletivo posteriormente firmados, os quais prevalecerão sobre os acordos individuais, naquilo que com eles conflitarem, observando-se o princípio da norma mais favorável. Na inércia do sindicato, subsistirão integralmente os acordos individuais tal como pactuados originalmente pelas partes. (ADI 6363 MC-ED / DF. Relator: Min. RICARDO LEWANDOWSKI Julgamento: 13/04/2020. DJe-089 DIVULG 14/04/2020 PUBLIC 15/04/2020).

Desta maneira, a decisão do STF se mostra como uma tendência de flexibilização neste momento de crise por um objetivo maior. Entretanto, não pode ser aplicada e estendida às demais situações fáticas. O foco de grande parte da Medida Provisória é jurídico e econômico. Souza Junior (2020), entende que a inexigibilidade de salários procura resolver apenas o problema das empresas em dificuldades, mas cria um enorme problema para a grande parte da população, agora totalmente angustiada pelo pavor de morte devido ao Coronavírus e pela incerteza de sua situação profissional.

Podemos perceber então que a flexibilização das normas trabalhistas tem ocupado grande parte do cenário nacional de forma iminente e constante, diante do âmbito político e social que o Brasil se encontra, entretanto, a classe de trabalhadores não pode arcar com essa consequência sozinha, sendo que os limites constitucionais estabelecidos trazem junto o desafio para os legisladores entenderem e aplica-los aos dispositivos desenvolvidos de maneira que as regras jurídicas alcancem seu fim detrimento de garantias legais. Com essas novas Medidas Provisórias instauradas pelo Governo, percebe-se que teve uma tendência que ultrapassou esses limites, mas, diante da iminente possibilidade de perda de empregos em massa, deu nome ao termo “flexibilização” para o mantimento das atividades laborais no país e a fomentação do setor econômico atual.

Os direitos trabalhistas estão mais uma vez a cargo de estimular a economia, recaindo as consequências da crise econômica na classe trabalhadora, deste modo o instituto da flexibilização se apresenta como uma medida com efeitos imediatos, entretanto, essa forma de relação trabalhista nunca poderá ser estendida sobre a argumentação de crise e instabilidade, sendo que cabe somente ao Estado proporcionar devidas condições à todos os trabalhadores do país e para as empresas manterem os seus meios de trabalho e desenvolvimento nas relações, respeitando sempre os limites e princípios impostos pela Lei frente ao trabalhador e sua necessidade de proteção e garantia de respeito aos seus direitos trabalhistas.

2 TIPOS DE CONTRATO DE TRABALHO E BENEFÍCIOS

Desde o começo a pandemia ocasionada pela COVID-19, muitas pequenas, médias e grandes empresas vivem incertezas sobre o que poderá ocorrer com a economia e com o mercado de trabalho.

Tristemente o retrato para a grande maioria das pequenas e médias empresas é de um enorme impacto negativo no faturamento, fechamento de grande parte delas, demissão de funcionários e a falta de recursos para se manterem vivas, conforme pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE).

Para aquelas empresas que até o momento conseguir se manter, mesma depois de demitir boa parte do quadro de funcionários, e estão na busca de recontratar

novos empregados ou os antigos para retomar suas atividades, deste jeito, existem duas modalidades de emprego que poderão ser a saída para algumas empresas para obter mão de obra imediata e não ter o compromisso a longo prazo e o custo que um contrato de tempo indeterminado pode gerar. Essas modalidades de contrato de trabalho são o contrato de trabalho temporário e o contrato de trabalho intermitente.

2.1 DISPOSIÇÕES GERAIS DO CONTRATO DE TRABALHO

Considerado como um dos pilares da sociedade moderna contemporânea, o contrato é um instrumento útil para administrar o exercício pleno da vontade e também da liberdade em meio as relações privadas. Entretanto, entende-se que as partes contratadas, são plenamente capazes para começar os direitos e obrigações entre elas.

O contrato de trabalho é considerado um mecanismo necessário para poder organizar as obrigações e os direitos que os empregados/funcionários têm perante aos seus empregadores e vice versa. Vale a pena ressaltar que existem determinadas obrigações que são acrescentadas no contrato de trabalho por determinações heterônomas, como através da nossa Constituição Federal ou também de convenções e tratados internacionais que tenham destaque nas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da qual o Brasil faz parte.

O contrato de trabalho decorre da simples imposição das normas de direito individual destinados à proteção do trabalhador, envolvendo a imposição dos deveres ao empregador, exemplo: as medidas protetivas de natureza ambiental e condições salubres, as obrigações de natureza administrativa que são desrespeitados ocasionam multas e indenizações expressivas.

2.2 CONTRATO DE TRABALHO TEMPORÁRIO

Geralmente, o contrato de trabalho temporário é o mais eficaz e o mais utilizado para suprir a mão de obra nas empresas que possuem uma elevada demanda no decorrer de datas comemorativas como pascoa, dia das crianças, Natal e Ano Novo.

No entanto, diante do cenário causado pela pandemia da COVID-19, este modo de contratação passou a ser mais utilizado, conforme pesquisa realizada pelo Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), porém como uma gestão, assim, uma vez que a demanda poderá decorrer não pelas datas

comemorativas, mas sim da própria demanda em função da reabertura do comércio e também da suspensão da quarentena determinada pelos Estados e Municípios.

A contratação temporária poderá também substituir funcionários infectados pelo vírus, empregados afastados por fazerem parte do grupo de risco e também aqueles empregados que tenham sido demitidos no decorrer da pandemia.

Segundo a Lei 13.429 de 2017 e o Decreto 10.060 de 2019, o contrato de trabalho temporário, com relação ao mesmo empregador, deverá obedecer ao Prazo Normal do Contrato que é de 180 dias, consecutivos ou não, este é o período máximo e o Prazo de Prorrogação, no qual será de mais de 90 dias, consecutivos ou não, só haverá prorrogação de prazo quando for comprovada a manutenção das condições que o ensejar.

2.3 CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

Outra modalidade de contrato de trabalho que as empresas adotaram para atender o cenário da pandemia da COVID-19, é o contrato de trabalho intermitente. A Lei 13.467 de 2017, criou em seu §3º do Artigo 443 da CLT, uma nova forma de contrato de trabalho, no qual não é contínua a prestação de serviços, ocorrendo então com alternância de períodos de prestação de serviços ou inatividade.

O contrato de trabalho intermitente poderá ser estipulado em meses, dias ou em horas, independentemente do tipo de atividade em que o empregado ou empregador labora, exceto para a profissão de aeronautas, no qual são regidos por legislação própria, conforme o §3º do Artigo 443 da CLT.

O contrato de trabalho intermitente deverá ser celebrado por escrito entre as partes e deverá conter: I - a identificação, assinatura e domicílio ou sede das partes; II – valor exato da hora ou do dia trabalhado e não poderá ser inferior ao valor horário ou diário do salário mínimo; III – o local e o prazo para o pagamento da remuneração.

Caso haja período de inatividade dentro da empresa, o empregador poderá deixar de citar o empregado contratado sob esta modalidade, sem ter que bancar com os custos do salário, férias, 13º salário, FGTS ou qualquer outra verba salarial, é considerado período de inatividade, o intervalo temporal em que o empregado intermitente não é mais convocado e que não tenha mais prestado serviços a empresa.

2.4 CONTRATOS POR TEMPO INDETERMINADO X TEMPO DETERMINADO

O contrato de trabalho proporciona uma relação empregatícia, contrato de trabalho por tempo indeterminado e por tempo determinado não são considerados parecidos, mas são dois conceitos que se complementam. O contrato equivale à concretização ou realização de uma relação empregatícia no âmbito jus trabalhista. Essa relação empregatícia é definida pelos Artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no qual nomeiam as partes e os elementos essenciais desta relação jurídica, os contratos de trabalho também poderão exigir diferentes tipos de modalidades, no qual depende dos diferentes pactos laborais existentes no ordenamento jurídico pátrio.

O contrato de trabalho poderá ser classificado tanto como expresso ou tácito, mas depende do tipo de manifestação de vontade acordado entre as partes, podem também ser considerado individuais, como plúrimos, no qual existe a pluralidade entre empregador e empregado e por último, poderão ser também contratos indeterminados ou determinados, dependendo da predominância temporal ao qual estão adstritos.

Os contratos de trabalho por tempo determinado são aqueles que possuem uma data final, no qual a duração temporal é preestabelecida desde o nascimento do pacto, estipulando de forma exata e provável uma data para a extinção do contrato, enquanto os contratos de trabalho por tempo indeterminado são aqueles contratos que não possuem termo extintivo prefixado, no qual perdurará indefinidamente no tempo, seguindo a regra no direito do trabalho. Como princípio comum, todos os contratos de trabalho deveriam ser considerados indeterminados e assim, como consequência elevam-se a uma situação ou status privilegiado. A situação ou status privilegiado são aqueles que corresponderá presunção de que qualquer relação empregatícia será estipulada por contrato de trabalho indeterminado, essa situação, de suma importância, acabou alcançando o poder uniformizado do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, editando assim a Súmula 212.

O Ministro Godinho (2019) entende que: “Se há pactuação de relação de emprego, presume ter sido efetivado mediante contrato por tempo incerto. Em coerência a essa presunção, o Direito do Trabalho considera, ao contrário, excetivos os pactos empregatícios a termo existentes na realidade sociojurídica”.

A continuação indeterminada do contrato de trabalho e a sua afamada obrigação pelo ordenamento jus trabalhista brasileiro, materializa o princípio da continuidade da relação empregatícia e o torna efetiva, a falta de um termo extintivo

do contrato de trabalho, melhora a posição do empregado, que, através de um longo período de serviço, é capaz de adquirir mais direitos no momento em que se extingue o pacto laboral.

O contrato de trabalho por tempo indeterminado é de suma importância, primeiro por ser a regra no direito trabalhista brasileiro e segundo pelo seu status privilegiado de garantir a concretização do princípio de continuidade da relação de emprego.

2.5 BENEFÍCIOS

Ao longo do período de pandemia da COVID-19, o Governo decidiu criar e impor vários benefícios para tentar amenizar os impactos econômicos causados aos trabalhadores durante este estado de calamidade, estes benefícios auxiliaram os empregadores e os trabalhadores que perderam suas fontes de renda e serviu como uma “renda extra” para quem conseguiu se manter em seu local de trabalho.

2.5.1 Auxílio Emergencial

Em abril de 2020, a medida provisória transformada na Lei nº 13.982/20, o benefício tinha três previsões de parcelas variadas no valor de R\$600,00 ou de R\$1.200,00 para mulheres chefes de família, porém devido ao agravamento dos casos de COVID-19 NO país, acabou sofrendo duas prorrogações.

O Auxílio Emergencial foi destinado para desempregados, autônomos, trabalhadores informais e microempreendedores individuais, os famosos (MEIs), este benefício tem um total de cinco parcelas, porém a extensão de outras quatro com valor reduzido. Deste modo, a Medida Provisória 1.000/20, alongou o programa social para até dezembro de 2020, com os valores mensais de R\$300,00 ou R\$600,00 para mulheres chefes de família, cidadãos inscritos no CadÚnico e integrantes do Bolsa Família também possuem acesso ao auxílio emergencial e extensão e poderão optar por receber o benefício qual seja mais vantajoso, o auxílio ou o Bolsa Família.

Os pagamentos deste benefício poderão ser recebidos em agências bancárias e aplicativo Caixa Tem.

Deste modo, os pagamentos poderão ser recebidos em qualquer agência bancária da Caixa Econômica Federal e também pelo aplicativo Caixa Tem. Para isso, a

administração da Caixa Econômica Federal decidiu criar um calendário de recebimento conforme a data de nascimento de cada beneficiário. (isso virou resumo do de baixo)

Por fim, os pagamentos podem ser recebidos em agência bancária e aplicativo Caixa Tem. Para isso, a Caixa criou um calendário de recebimento conforme a data de nascimento do beneficiário.

2.5.2 FGTS Emergencial

O Benefício do FGTS Emergencial é a liberação do valor de R\$1.045,00 para trabalhadores que possuem contas ativas ou inativas no FGTS, deste modo, mesmo cidadãos desempregados que tiveram a carteira de trabalho assinada e possuem saldo no valor de um salário mínimo, poderão fazer saque ou transferência, contudo, o saque emergencial não é obrigatório, e para ser recebido este valor, o trabalhador deverá contatar o saque à Caixa Econômica Federal no prazo de dez dias antes.

2.5.3 Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM)

O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda (BEM) é mais um programa social criado na pandemia. A Medida Provisória 936/20 prevê a redução de jornada e salário e a suspensão de contratos de trabalho, diretamente acordado entre empregadores e empregados.

Desta maneira, o Governo Federal irá bancar o valor que o funcionário deixou de receber pela adesão do BEM, pelo empregador, os trabalhadores que tiveram o contrato suspenso durante a pandemia podem receber até R\$1.813,00, já os demais que tiveram a redução da jornada de trabalho, o pagamento é proporcional ao grau da redução, deste modo, a solicitação deste benefício é pela empresa e não pelo trabalhador.

De acordo com o Ministro da Economia Paulo Guedes, as empresas que precisaram reduzir o salário de seus colaboradores em meio à pandemia, o Governo Federal suplementará o salário destes colaboradores com o Bem, para que assim os empregos sejam assegurados.

2.5.4 Antecipação do 13º salário do INSS

Cidadãos brasileiros aposentados e pensionistas do INSS já receberam duas parcelas que integram o 13º salário, esta medida econômica de antecipação também é mais uma maneira de tentar conter os impactos na renda durante a pandemia, sendo assim, a primeira parcela do 13º salário do INSS teve seu pagamento entre os meses de abril e maio, e a segunda parcela, entre maio e junho.

Está em andamento no Senado, um novo projeto de Lei para a implantação do 14º, contudo, não há previsão de votação e muito menos aprovação ainda.

2.5.5 Abono Salarial do PIS/PASEP

Este abono salarial do PIS/Pasep é um benefício pago todo ano pelo Governo Federal para trabalhadores de baixa renda, cidadãos que trabalha para o setor privado recebem pelo PIS, já quem trabalha pelo setor público, recebe pelo Pasep. No entanto, estes valores e recebimentos dos abonos salariais foram antecipados, de maneira a integrar os programas sociais criados na pandemia.

Todo brasileiro que estiver inscrito no PIS/Pasep com carteira assinada no ano de 2019, terá direito ao benefício, sendo assim, o beneficiário deve ter trabalhado no mínimo um mês e ainda ter cinco anos de emissão dos documentos trabalhistas e, também, obter a média de no máximo dois salários mínimos por mês.

O pagamento do abono salário PIS/Pasep que tem o ano de 2019 como ano-base, teve início a partir do dia 16 de julho de 2020, porém muitos trabalhadores de baixa renda receberam este benefício de até R\$1.045,00 até o fim de 2020 e os primeiros seis meses de 2021.

3 FORÇA MAIOR X FATO DO PRÍNCIPE E SUAS INFLUÊNCIAS NO AVISO PRÉVIO

A sociedade brasileira e o mundo inteiro sofreram bastante com os impactos da COVID-19, no que interessa ao direito do trabalho, algumas verbas devidas em decorrência do desenlace do contrato de trabalho, devido ao fechamento imprevisto dos estabelecimentos comerciais e empresariais, foram substancialmente afetadas, é o caso do aviso prévio.

Recentemente, a doutrina pátria trouxe várias argumentações sérias sobre a possibilidade do cumprimento do aviso prévio quando da rescisão contratual em decorrência da pandemia do vírus da COVID-19. Duas teorias se fundamentaram no contexto justrabalhista, no qual a primeira se trata do fato do príncipe, enquanto a segunda teoria se trataria da força maior. O Artigo 468 da CLT serve de base para a primeira teoria (do príncipe), este artigo em 1951 trouxe ao nosso ordenamento jurídico a Teoria do *Factum Principis*, na qual ela concorda com uma paralisação temporária ou definitiva dessa atividade laboral, que pode ser causada por dois motivos: o primeiro motivo é quando a paralisação é desencadeada por algum ato público administrativo que inviabiliza a continuação da atividade empresarial e, o segundo motivo é quando determinada lei ou resolução inviabilizar tal atividade.

Para configurar o fato do príncipe, o ato da administração pública não poderá ser considerado como um ato vinculado, ou seja, tal ato, deverá necessariamente ser composto pelo binômio conveniência-oportunidade, caracterizando-se assim como um ato discricionário.

A Pandemia do COVID-19 acabou trazendo um caso fortuito, no qual era inesperado, o fato de ser realizado tal ato administrativo que paralisa toda a atividade empresarial, seria apenas como uma forma de reconhecimento por um gestor público de um fato da vida, ou seja, basicamente seria um ato meramente declaratório, sem ser dotado de qualquer restrição por parte do administrador, resguardando assim os interesses gerais de toda a comunidade.

Em 22 de março de 2020, foi criada a Medida Provisória 927, na qual definiu as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública que acabou sendo reconhecido pelo Decreto Legislativo número 6 no dia 20 de março, o qual estabeleceu em seu Artigo 1º, parágrafo único, que para fins trabalhistas, constituir-se-ia hipótese de força maior, nos termos dispostos no Artigo 501 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Além de ser um evento imprevisível e inevitável, o evento estimulante da força maior, deve afetar de maneira substancial a situação econômica financeira da empresa, ao ponto que deverá ser necessário o rompimento dos contratos de trabalho, fechamento ou até mesmo extinção (Artigo 501, §1º da CLT).

Vale ressaltar que não são todas as empresas que poderão fazer o uso da força maior, visto que, será necessária a configuração da mudança substancial na saúde econômica financeira da empresa, no qual não ocorreu com mercados,

farmácias ou lojas online. As duas teses foram bastante importantes, pois refletem na responsabilidade pelo pagamento indenizatório devido ao empregado, quando da resolução contratual sem justa causa.

Conforme o Artigo 468 da CLT, se for reconhecido o fato do príncipe, o pagamento da indenização obrigatória corresponde à administração pública, se fosse reconhecida a força maior, tal pagamento deveria ser efetuado pelo próprio empregador.

Também é bastante importante lembrar do quantum indenizatório, quando ele for de reconhecimento da teoria aplicável, visto que será considerada a rescisão por fato do príncipe, a indenização obrigatória deve ser integral. Em caso de força maior, tal pagamento deverá ser efetuado pela metade, conforme o disposto no Artigo 502, incisos II e III da CLT.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:
II - Não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;
III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade. (grifos nossos).

Devemos destacar que existe diferenças ao depender do tipo de contrato estipulado entre empregado e empregador, se for reconhecido do fato do príncipe e o contrato for indeterminado, a indenização deverá ser igual à correspondente no caso de dispensa sem justa causa do trabalhador, caso o contrato estipulado entre empregado e empregador seja determinado, deverá ser aplicada a indenização prevista no Artigo 479 da CLT, ou seja, metade do que seria devido até a extinção do contrato. Se for reconhecida a força maior e o contrato for indeterminado deverá ser devido a metade na indenização por dispensa sem justa causa, conforme visto acima no Artigo 502, inciso II. A regra se torna curiosa quando se trata de contrato determinado, pois iria aplicar-se a metade da metade do que seria obrigado até o término do contrato (Artigo 479 da CLT), ou seja, 25%.

A Medida Provisória 927, trouxe consigo a configuração da força maior, onde é considerado como dúbia as parcelas devidas pela metade. Luciano Martinez (2019) sustenta que deverá ser apurada todas as verbas rescisórias e, logo ser calculado a metade delas, já José Cairo Jr (2019), diz que apenas seria devida pela metade a indenização fundiária, correspondendo apenas a 20% e as demais verbas deveriam

ser pagas integralmente. Andrea Presas Rocha (2020), discute que seria devido apenas a metade do FGTS (apenas 20%) e as demais verbas como 13º proporcional e férias mais o terço constitucional deveria ser pago de maneira integral, e o aviso prévio ficaria de fora, devido as parcelas.

A doutrina dispõe que o aviso prévio corresponde a naturalidade de uma parte da relação empregatícia à outra, da vontade de desfazer o contrato de trabalho estipulado sem justa causa (PEDRO 2020). Basicamente, o aviso prévio serve para que nenhuma das partes seja surpreendida com a terminação inesperado de contrato de trabalho por tempo indeterminado.

Nos casos em que o aviso prévio é exteriorizado, ele tem a capacidade de produzir dois efeitos, a depender da parte na qual se vê afetada pela resolução do contratual sem justa causa. O aviso prévio é um fator que torna possível a procura de um novo emprego neste período, quando é o caso em que o empregado fora afetado pela resolução contratual inesperada, já o empregador, garante-se a possibilidade de procurar algum novo empregado capacitado ou não no qual possa substituí-lo.

O aviso prévio poderá ser encontrado com fundamentação do Artigo 487 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no qual podemos conferir:

Art. 487. Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

- I - Oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;
- II - Trinta dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12 (doze) meses de serviço na empresa.

Desta maneira, no caso de força maior, não seria necessário o aviso prévio, visto uma vez que o empregador não tem como prever este fato da vida/natureza ou sequer consegue evitar as consequências do evento. Deverá a exclusão das verbas devidas na resolução contratual, uma vez que o empregador não deveria ser onerado em virtude de um evento que não tinha como prever, pode o empregador, mesmo tendo concedido o aviso prévio a algum determinado empregado em decorrência da pandemia, cancelar o aviso e adotar as medidas disposta na MP 927, desde que tenha a concordância expressa ou tácita do empregado.

3.1 IMPACTOS DA MP 927 NAS FÉRIAS

A Pandemia do COVID-19 atingiu diversos estabelecimentos empresariais no Brasil e no mundo e foi necessária a criação de medida excepcionais para tentar combater os efeitos do isolamento social imposto pelas autoridades governamentais nos contratos de trabalho, tentando dessa maneira resguardar os direitos dos empregados e ao mesmo tempo tentar dar um ânimo financeiros aos empresários brasileiros que foram afetados na pandemia.

Diante disto, foram criadas e editadas as Medidas Provisórias 927 e 936 para tentar diminuir os grandes rompimentos contratuais que cresciam drasticamente durante este período. Essa mudança no regime das férias, foi uma das medidas estipuladas para o enfrentamento da pandemia pelo Poder Executivo.

Segundo Carlos Henrique Bezerra Leite (2019):

Após cada período de 12 meses de vigência do contrato, o empregado adquire o direito a férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do seu salário normal (CF, art. 7º, XVII), isto é, da sua remuneração mensal. Trata-se de um direito fundamental social dos trabalhadores, porque previsto na Constituição, e de um direito humano universal, porquanto consagrado na Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil pelo Decreto 3.197/99), que, a nosso ver, possui natureza jurídica de tratado internacional de direito humano.

Nessa mesma concepção, a professora Vólia Bomfim Cassar (2018) define as férias como: “o direito de todo empregado ter um descanso anual remunerado que todo empregado tem direito após o preenchimento de todos os requisitos determinados”.

Após a Revolução Industrial, as férias foram ganhando um espaço e um corpo dentro dos ordenamentos jurídicos mundiais, inclusive no nosso país, tanto Constituição Federal de 1988, como na Consolidação das Leis do Trabalho.

O professor Botelho (2020) explica que: “as férias representam sob a ótica do empregado, um direito de primeira grandeza com patamar constitucional, que assume uma importância vital para o restabelecimento das forças físicas e mentais”.

No âmbito internacional, temos uma importante convenção organizada e editada pela Organização Internacional do Trabalho – OIT, de número 132, que discorre sobre o direito às férias. Destaca-se que, quando a OIT edita ou altera normas de direito internacional, o faz de maneira geral, debatendo determinado

instituto como modelo a ser seguido como um nível mínimo. Os Estados membros não serão impossibilitados de editar normas mais favoráveis ou justas aos trabalhadores.

Caso exista divergência entre as normas de cunha internacional (como uma convenção da OIT) e normas nacionais internas (CLT), devesse sempre prevalecer a fonte que seja mais favorável e correta ao trabalhador, quando da aplicação desta no caso concreto pelo magistrado.

Uma questão de grande importância na interpretação das normas sob a pandemia do COVID-19, diz respeito aos princípios contratuais que regem os contratos trabalhistas no ordenamento jurídico pátrio. Existem três clássicos princípios, que não sucumbiram com a entrada dos novos princípios de ordem social, sendo a boa-fé objetiva, função social do contrato e o equilíbrio econômico do contrato.

Estes princípios citados acima desempenham um instrumental capacitado para conceder ao magistrado ferramentas adequadas para o exame de controvérsias que decorrem da execução do contrato de trabalho em tempos de calamidade pública, como é o caso da pandemia.

Devemos interpretar as novas medidas trazidas pela MP 927 sobre férias, no qual foi tratado nos Artigos 6º ao 12º. Começamos com o Artigo 6º, que dispõe sobre a antecipação das férias como forma de tentar enfrentar o estado de calamidade pública no Brasil. Vejamos:

Artigo 6º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o artigo 1º, o empregador informará ao empregado sobre a antecipação de suas férias com antecedência de no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

§ 1º As férias:

I - Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos; e
II - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido.

§ 2º Adicionalmente, empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

§3º Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas, nos termos do disposto neste Capítulo e no Capítulo IV.

O Artigo supramencionado, tenta flexibilizar o instituto das férias, diminuindo as disposições contidas na CLT. Por exemplo, temos a redução do tempo prévio de comunicação de férias ao empregado, no qual era de 30 dias pela CLT e passou a ser 48 horas devido a MP 927. O meio eletrônico é o meio utilizado para comunicar gozo

das férias ao empregado trazido pela MP, no qual é bastante digno perante a situação pandêmica.

O §1º, inciso I do Artigo citado acima, definiu a possibilidade de fracionamento das férias por períodos não menos a cinco dias corridos. Há uma falta do legislador neste ponto, pois acontece que neste silêncio no que tange os fracionamentos, só serão possíveis pelo empregador no estado de calamidade pública, entende-se que o fracionamento deverá seguir as regras estabelecidas na CLT (três no máximo), visto que a consolidação das leis do trabalho é uma norma geral e a MP é uma norma específica.

No que diz respeito ao poder diretivo do empregador, continua sendo um benefício deste tanto o fracionamento das férias impostas ao empregado, como a prerrogativa da determinação do período para o gozo das férias.

Chega a ser interessante a possibilidade de as férias serem concedidas em períodos aquisitivos, ainda que não transcorridos, de maneira unilateral pelo empregador, é permitida também a negociação individual do adiantamento das férias para períodos futuros, cujo nem se quer começaram. Durante o transcurso das férias que foram antecipadas, o empregado poderá ser acometido por alguma doença, inclusive pela COVID-19, o que prejudicaria o gozo das férias. Devemos lembrar que a Convenção número 132 da OIT, no seu artigo 6.2 estabelece o seguinte:

Artigo 6. 2. Em condições a serem determinadas pela autoridade competente ou pelo órgão apropriado de cada país, os períodos de incapacidade para o trabalho resultantes de doença ou de acidentes não poderão ser computados como parte do período mínimo de férias anuais previsto no parágrafo 3, do Artigo 3 da presente Convenção.

Essa disposição convencionada pela Organização Internacional do Trabalho, poderia ser utilizada em caso contrato para solucionar determinado conflito que apareça em decorrência da pandemia. Outro assunto trazido pela Medida Provisória 927 e de elogiável redação, é o contido no artigo 7º que passamos a colacionar:

Artigo 7º 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.

Essa medida passou a entender o estado de emergência produzido pelo novo coronavírus, suspendendo-se as férias ou licenças que estavam em andamento dos profissionais da saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, atendendo o interesse público, que se sobrepõe ao individual. Com um prazo prévio de quarenta e oito horas, a comunicação deverá ser por escrito ou por meio eletrônico.

A superpopulação dos hospitais públicos é totalmente necessária, pois é um dos princípios desta medida, devendo ser adotada para que os profissionais da saúde ou de funções essenciais possam diminuir feridas causadas pela pandemia. A Medida Provisória 927 traz medidas importantes sobre o pagamento das férias nos Artigos 8º, 9º e 10º:

Artigo 8º Para as férias concedidas durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei no 4.749, de 12 de agosto de 1965.

Parágrafo único. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

Artigo 9º O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1943.

Artigo 10. Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

Deste modo, o pagamento do terço constitucional das férias deverá ser realizado até o dia 20 de dezembro do respectivo ano da concessão das férias, tendo como objetivo principal dar fôlego ao empregador para salvar estabelecimento e assim evitar o desemprego com as suspensões prematuras dos contratos de trabalho.

Caso seja utilizada a postergação do pagamento do terço de férias pelo empregado, isso indicará que o contrato de trabalho do empregado se manterá intocável até o dia 20 de dezembro em que gozar as férias. Se ocorrer a ruptura antes deste prazo, seria um desacato a expectativa legítima do trabalhador pelo princípio da boa-fé objetiva.

O Artigo 8º traz a transformação do terço constitucional em abono pecuniário, no qual ficará à critério exclusivo do empregador a modificação ou não durante esse estado de calamidade pública devido a pandemia.

Conforme o Artigo 9º citado, o pagamento das férias passou para o quinto dia útil do mês subsequente ao do início do das férias. Isto significando que o empregado deve começar a usufruir as férias sem o pagamento relativo a esse período, contrariando o tempo previsto no Artigo 145 da CLT: “O pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono referido no Artigo 143 serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início do respectivo período” (grifos nossos).

Segundo Botelho (2020), quando se dá a postergação do pagamento das férias, estabelece notavelmente que: “A excepcionalidade da calamidade pública só serve de fundamento legitimador para postergar a remuneração das férias quando a concessão ocorrer durante o período crítico da pandemia.”

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pandemia do COVID-19 veio para surpreender o Brasil e o mundo. Nós não estávamos esperando algo tão devastador como o coronavírus, e, durante essa pandemia, podemos perceber que as relações trabalhistas são bastante importantes para o desenvolvimento da sociedade. Deste modo, muitas empresas tiveram que fechar as suas forças ou suspender alguns contratos de trabalho e, assim grande parte dos empregados foram dispensados ou tiveram sua fonte de renda “suspensa”.

O Governo Federal e as empresas, tiveram que desenvolver maneiras para tentar desenfrear essa onda de contágio e de desemprego que o vírus veio trazendo. Uma das maneiras mais eficaz foi a criação de duas Medidas Provisórias, foram criadas a MP 927 e 936. A MP 927 permitiu que durante o estado de calamidade pública, o empregador considera-se o período mínimo de antecedência para a comunicação ao trabalhador, podendo avisá-lo em até dois dias antes do início das férias coletivas, tornando ainda dispensada a comunicação ao Ministério da Economia e aos sindicatos representativos da região, não é mais necessário respeitar o limite máximo de períodos anuais, muito menos o mínimo de dias corridos. As férias poderão ser antecipadas antes mesmo do período aquisitivo ser concluído. Essa medida foi bastante importante, pois ela permitiu que o empregado e o empregador celebrassem um novo acordo individual, a fim de tentar manter a relação empregatícia.

A MP 936 foi de suma importância, pois ela tornou licita e totalmente adequada a suspensão do contrato de trabalho entre empregado e empregador, porém não poderá passar o prazo estipulado de 60 dias. Após o termino destes 60 dias o restabelecimento do contrato passa a ser automático e junto com o pagamento do salário, assim o empregado deve ser realocado em seu cargo de origem. Essa suspensão contratual só ocorre quando é configurado um acordo entre as partes.

Com base nos resultados alcançados pela pesquisa, percebemos que o Contrato de Trabalho Temporário passou a ser bastante utilizado durante a pandemia, pois ele é bastante eficaz pois não causava um vínculo permanente entre empregador e funcionário. A contratação temporária pode substituir os funcionários infectados pelo vírus, aqueles funcionários que fazem parte do grupo de risco e também os empregados que foram demitidos no decorrer da pandemia.

Com a criação dos Benefícios, os grandes efeitos negativos da pandemia passaram a ser reduzidos, estes benefícios como: Auxilio Emergencial, FGTS

Emergencial, Bem, Antecipação do 13º Salário do INSS e o Abono Salarial do PIS/Pasep, contribuíram para auxiliar as empresas, aqueles que perderam seus empregos durante este estado de calamidade pública e também para aumentar uma parte da renda da população mais vulnerável, tentando diminuir os impactos causados na economia.

Sabemos que essa pandemia e os efeitos dela não têm data para acabar, mas devemos dar importância à todos os decretos, leis, medidas, benefícios e dentre outros que foram criados durante este período, pois foram de suma importância para tentarmos reestabelecer nossos empregos, nossa fonte de renda e a nossa economia que foi bastante afetada e, isso mostrou cada vez mais a importância de ter uma continuidade de um Auxílio Emergencial ou qualquer outro programa de renda que permita uma manutenção de política social aos menos favorecidos.

Desta maneira, devemos considerar que o principal objetivo desta pesquisa foi satisfatoriamente atingido e acredita-se que a partir desta pandemia iremos valorizar ainda mais a ciência, a educação, as pessoas e haverá uma flexibilização maior das relações de trabalho.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BELMONTE, Alexandre Agra (cord.); MARTINEZ, Luciano (cord.); MARANHÃO, Ney (cord). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2020.

BOTELHO, Paulo Régis Machado. **Férias em tempos de covid-19: análise da mp n. 927/2020. À luz dos novos princípios contratuais**. In: BELMONTE, Alexandre Agra (cord.); MARTINEZ, Luciano (cord.); MARANHÃO, Ney (cord). **O Direito do Trabalho na crise da COVID-19**. Salvador: Editora Jus Podivm, 2020. pág. 365-380.

BRASIL. Congresso Nacional. **Lei nº 3.979 de 06 de fevereiro de 2020**. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Legislativo, Brasília, DF, 07 fev. 2020. Seção 1 p. 1. Disponível em: <<http://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>> Acesso em: 02 maio de 2021.

BRASIL. Consolidação das leis. **Consolidação das leis do Trabalho**. CLT. Decreto Lei nº 5.452, de 1º de Maio de 1943 e alterada pela Lei 13.467 e 13.545 de 2017. Brasília, DF: Senado. Acesso em 04 de maio de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13457, de 26 de junho de 2017**. Altera As Leis N º 8.213, de 24 de julho de 1991, Que Dispõe Sobre Os Planos de Benefícios da Previdência Social, e 11.907, de 2 de Fevereiro de 2009, Que Dispõe Sobre A Reestruturação da Composição Remuneratória da Carreira de Perito Médico Previdenciário e da Carreira de Supervisor Médico-pericial; e Institui O Bônus Especial de Desempenho Institucional Por Perícia Médica em Benefícios Por Incapacidade. Brasília, DF, 26 jun. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13457.htm> Acesso em: 10 maio de 2021.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03

jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>
Acesso em: 08 de maio de 2021.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: Acesso em: 10 setembro 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 936, de 01 de abril de 2020**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 01 abr. 2020. Acesso em 08 de maio de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Acesso em 04 de maio de 2021.

BRASIL. **Lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda; dispõe sobre medidas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, de que trata a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020; altera as Leis nos 8.213, de 24 de julho de 1991, 10.101, de 19 de dezembro de 2000, 12.546, de 14 de dezembro de 2011, 10.865, de 30 de abril de 2004, e 8.177, de 1º de março de 1991; e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 6 jul. 2020c. Acesso em 10 de maio de 2021.

BRASIL. Leis e Decretos. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**: Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>
Acesso em: 10 de setembro de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020**. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência

de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 10 de outubro de 2021.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936, de 01 de abril de 2020**. Institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda e dispõe sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo no 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), de que trata a Lei no 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 01 ABRIL 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm> Acesso em: 10 de outubro de 2021.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação direta de inconstitucionalidade no 6363/DF – Distrito Federal**. Relator: Ministro Ricardo Lewandowski. Pesquisa de Jurisprudência, Decisão Monocrática, 13 abril 2020. Disponível em: <<http://stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudenciaDetalhe.asp?s1=000440584&base=baseMonocraticas>>. Acesso em: 10 outubro de 2021.

CAIRO, José Jr. **Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho**. 14. ed., rev., atual. e ampl. – Salvador, Jus Podivm, 2018.

CALCINI, Ricardo. **Coronavírus e os impactos trabalhistas [recurso eletrônico]**. – Leme, São Paulo: JH Miuno, 2020. Edição do Kindle.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Resumo de direito do trabalho**. - 6. ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2018.

Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm > Acesso em 04 de maio de 2021.

DELGADO, Maurício 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.

G1 Santa Catarina - **SC teve 530 mil demissões durante a pandemia, aponta pesquisa.** 13 de maio de 2020. Disponível em: < <https://g1.globo.com/sc/santa-catarina/noticia/2020/05/13/scteve-530-mil-demissoes-durante-a-pandemia-aponta-pesquisa-da-fiesc.ghtml> > Acesso em: 10 de outubro de 2021.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas. **Painel de Indicadores - Desemprego.** Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/indicadores#desemprego> > Acesso em: 10 de outubro de 2021.

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

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho.** – 10. ed. – São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MATTEI, Lauro. HEINEN, Vicente. **Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro.** Brazil. J. Polit. Econ. 40. outubro, 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rep/a/8snSbBwVqmYgd5pZVQ5Vhkn/?lang=pt#>>. Acesso em: 10 de setembro de 2021.

MATOS, S. et al. **Cenários para a evolução da atividade econômica brasileira em 2020.** Disponível em: <Disponível em: www.joserobertoafonso.com.br/cenarios-atividade-economica-brasileira-2020-matos-et-al/ >. Acesso em: 14 abr. 2021.

NUNES, Lethicia Domingues. **Novidades trazidas pela Lei 14.020, de 6 de julho de 2020**. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/depeso/330486/novidades-trazidas-pela-lei14020-de-6-de-julho-de-2020>> Acesso em 10 maio de 2021.

ROCHA, Andréa Presas. **Sendo a pandemia COVID-19 considerada motivo de força maior para rescisão do contrato, o aviso prévio é devido pelo empregador?** In: CALCINI, Ricardo. Coronavírus e os impactos trabalhistas [recurso eletrônico]. – Leme, São Paulo: JH Miuno, 2020. Edição do Kindle.

SEBRAE. **O Impacto da pandemia de coronavírus nos Pequenos Negócios**. 2020. Disponível em: <www.sebrae.com.br>. Acesso em 20 de maio de 2021.

Souza Júnior, A. U. et. al. **Medida Provisória 927/2020**. Comentado artigo por artigo. Thomson Reuters: Revista dos Tribunais. Disponível em Acesso em 18 maio, 2021.