

A CONCESSÃO DE FÉRIAS AOS TRABALHADORES DIANTE DA PANDEMIA DE CORONAVÍRUS (COVID-19)

THE GRANTING OF VACATION TO WORKERS IN THE FACE OF THE CORONAVIRUS PANDEMIC (COVID-19)

Raimar Machado*

Nairo Venício Wester Lamb**

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo tecer considerações no tocante à concessão das férias em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19) e as normas estabelecidas pela Medida Provisória nº 927/2020. Apresentamos o histórico da legislação brasileira no tocante às férias, discorreremos sobre a pandemia e seu impacto na economia e nas relações laborais, e, por fim, analisamos o disposto na MP sobre a concessão e antecipação de férias. Em considerações finais, percebe-se a utilização da concessão de férias como uma das formas de garantir o emprego e ao mesmo tempo permitir que o empregador e sua empresa tenham sobrevida ao atual estado de calamidade pública que afeta o mundo.

PALAVRAS-CHAVE: Direito do Trabalho. Férias. Pandemia. Covid-19.

ABSTRACT: This article analyzes the concession of vacations due to the coronavirus pandemic (COVID-19) and the rules established by Provisional Law no. 927/2020. We present the history of Brazilian legislation regarding vacations, discuss the pandemic and its impact on the economy and labor relations, and, finally, we analyze the provisions of the law on the concession and anticipation of vacations. In final considerations, the use of the vacation concession is perceived as one of the ways of guarantee employment and at the same time allow the employer and his company to survive the current state of public calamity that affects the world.

KEYWORDS: Labor Law. Vacation. Pandemic. COVID-19.

1 – Considerações iniciais

O ano de 2020 iniciou com o enfrentamento mundial de uma pandemia de gripe, causada por um novo vírus, cujo surto inicial deu-se na China em dezembro de 2019, alastrando-se para o mundo nos meses de janeiro e fevereiro, chegando até o Brasil, onde até a presente data existem mais de trinta mil casos.

* *Doutor em Direito do Trabalho pela USP; pós-doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Roma-Tre; advogado; membro da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.*

** *Especialista pela Escola de Administração da UFRGS; bacharel em Direito pela UNISC; advogado.*

DOCTRINA

Uma das recomendações indicadas pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e que vem sendo aplicada no país é o chamado isolamento horizontal, o qual exige a paralisação de todas as atividades industriais, comerciais e de serviços.

Como muitas empresas não possuem capital suficiente para arcar com a concessão de uma licença remunerada para seus empregados, essas têm buscado alternativas para evitar a demissão, sendo que muitas têm optado pela possibilidade de concessão de férias vencidas, bem como a antecipação de férias.

O desenvolvimento de uma legislação trabalhista voltada às relações de emprego urbano teve seu desenvolvimento no país, em especial, após a Lei Áurea de 1888, pois, até então, a mão de obra predominante era baseada no sistema escravista, em um país cuja matriz econômica era quase totalmente agrária.

Nesse cenário, surge a questão do reconhecimento do direito dos trabalhadores quando da discussão sobre o Código Civil em 1892, o qual só veio a ser aprovado em 1916, no qual a rubrica Locação de Serviços estabelecia que toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, poderia ser contratada mediante retribuição (VIEIRA; SILVA, 2015).

A legislação civilista estabelecia diferença entre o trabalho manual e o trabalho intelectual, sendo o primeiro regido pelos contratos de trabalhos, que foram extintos pela Lei nº 62, de 1935, que regulamentou a Constituição Federal de 1934, a qual trazia a igualdade entre as atividades desempenhadas, não havendo diferença entre trabalho manual e intelectual.

Com advento da Consolidação das Leis do Trabalho em 1943, o país passou a contar com uma legislação unificada sobre as questões trabalhistas, que porventura asseguravam alguns direitos aos trabalhadores, os quais estavam reconhecidos nas Cartas Constitucionais de 1934 e 1937.

Entre as normas trazidas pela novel legislação, estava a regulamentação do descanso remunerado, entre eles as férias, as quais eram garantidas após 12 meses de vigência do contrato de trabalho, com reflexos nas rescisões trabalhistas.

A legislação laboral foi alterada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977, tratando da regulamentação das férias anuais. Nesta alteração, a legislação trabalhista dispôs, no seu art. 143, que é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes.

Assim, neste trabalho discutimos se a existência de uma epidemia e a segurança do trabalhador podem ensejar a não aplicação deste dispositivo legal.

2 – Regramento sobre concessão de férias remuneradas

O direito de férias, como repouso remunerado concedido após completado 12 meses de contrato de trabalho, teve sua primeira menção em âmbito constitucional na Carta Magna de 1934, na qual a alínea *f* do art. 121 previa o direito a férias anuais remuneradas. Como afirma Stürmer (2014), esta foi a primeira Constituição de cunho social no país, tendo sofrido grande influência das constituições mexicana de 1917 e alemã de 1919. A Constituição Federal de 1937 trouxe na alínea *e* do art. 137, como garantia ao trabalhador, a seguinte previsão: “(...) depois de um ano de serviço ininterrupto em uma empresa de trabalho contínuo, o operário terá direito a uma licença anual remunerada (...)”, mantendo o direito previsto na legislação de 1934.

Com a redemocratização do país em 1945, tivemos o advento da carta Constitucional de 1946, que trouxe no art. 157 da Constituição a legislação trabalhista e previdenciária, estabelecendo as férias anuais remuneradas (art. 157, inciso VII).

A Carta de 1967 trouxe no art. 158, inciso VIII, a previsão de férias anuais remuneradas, com a Emenda Constitucional nº 01/69, houve uma migração do art. 157 para o art. 165, sem alteração da redação original.

Com o fim dos governos militares e a eleição do primeiro presidente civil em 1985, foi convocada uma Assembleia Constituinte em 1986, que originaria a Carta promulgada dois anos depois.

As férias estão previstas na Constituição Federal de 1988, compondo o rol de direitos sociais (art. 7º, XVII), sendo direito dos trabalhadores com vínculos permanentes, independentemente de serem urbanos, rurais ou domésticos, e também garantido aos trabalhadores avulsos e aos servidores públicos.

Além da esfera constitucional, a previsão de gozo de férias anuais remuneradas se encontra regida pela legislação infraconstitucional pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Segundo Gomes e Gottschalk (2012), autores apontam que a obrigatoriedade na concessão de férias aos trabalhadores foi iniciada na legislação instituída pela Islândia e Áustria entre 1909-1910, ganhando destaque internacional após o fim da Primeira Guerra Mundial. Segundo os autores, no Brasil, a primeira legislação sobre férias teve surgimento em 1925, com resultados escassos na sua aplicação. A mudança na sua aplicação só veio com a legislação de 1943 (CLT), a qual estendeu o benefício das férias

aos trabalhadores rurais e teve maior efetividade devido à instituição da Justiça do Trabalho.

Antes de adentrar no estudo da legislação, importante observar o conceito de férias trazido por alguns doutrinadores. Tem-se que férias são direito de “(...) o empregado interromper o trabalho por iniciativa do empregador, durante um período variável em cada ano, sem perda da remuneração, cumpridas certas condições de tempo no ano anterior (...)” (GOMES; GOTTSCHALK, 2012, p. 328-329).

Martinez (2016) conceitua férias como um intervalo anual de descanso outorgado exclusivamente aos trabalhadores exercentes de atividades por conta alheia, sendo, portanto, restrito aos empregados e servidores públicos, pois é custeado pelo tomador dos serviços. No caso autônomo não se pode falar em férias, pois estas pressupõem a assunção dos custos do período de descanso por um terceiro, que vem a ser o empregador (tomador de serviços).

Segundo entendimento de Silva e Pilau (2015), as férias estão relacionadas ao caráter de cuidado com a saúde, sendo um direito irrenunciável, previsto constitucionalmente, sendo remunerável com o adicional mínimo de um terço sobre o salário normal, conforme previsto na Lei Maior, em seu art. 7º, inciso XVII¹.

Sobre a concessão de férias, é interessante conhecer a legislação comparada sobre o tema. Inicialmente destacamos o estudo realizado por Ray *et al.* (2013), que avaliou a concessão de férias e feriados remunerados aos trabalhadores em 21 países desenvolvidos mais a União Europeia.

Segundo o relatório, os Estados Unidos são o único país, entre os analisados, que não prevê em legislação garantia de férias ou feriados remunerados aos trabalhadores, bem como não incentiva a concessão do benefício pelo setor privado, destacando-se que nos poucos casos em que há concessão de férias, os empregados recebem salário mais baixo durante o período de gozo (RAY *et al.*, 2013).

Segundo a pesquisa, na União Europeia a média é de vinte dias de férias remuneradas, número semelhante ao da Austrália e Nova Zelândia,

1 “(...) 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.”

enquanto no Canadá e Japão são concedidos legalmente dez dias de repouso remunerado.

Na legislação italiana, a Carta Constitucional de 1948 reconheceu a importância do trabalho ao dispor em seu artigo segundo que o país é uma república democrática fundada sobre o trabalho (PASCUCCI, 2016). O regramento que estipula o direito às férias está baseado em legislação de 2003, a qual prevê o direito de repouso anual pelo período não inferior a quatro semanas, após completado um ano de contrato.

A legislação italiana (Código Civil) determina que as férias devem ser concedidas pelo empregador, avaliando o contexto para disponibilidade do funcionário, porém ele deve levar em conta os interesses dos trabalhadores, informar o empregado com antecedência sobre a data de início das férias para que este possa organizar melhor seu descanso e respeitar o regramento de que as férias devem ser gozadas no período de um ano da aquisição do direito de gozo.

A mudança legal de 2003 proibiu expressamente a monetização do período de férias, ou seja, é vedado ao empregado dispor de sistemática semelhante à prevista no art. 143 da Consolidação das Leis do Trabalho brasileira.

A atual legislação trabalhista sobre férias no Brasil encontra-se regulada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, o qual aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho. O capítulo IV, com a redação dada pelo Decreto-Lei nº 1.535, de 13 de abril de 1977, trata da regulamentação das férias anuais.

O art. 129 da norma dispõe que todo empregado terá o direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração, trazendo no *caput* do art. 130 a informação de que após cada período de 12 meses de contrato de trabalho é garantido o direito de férias ao empregado nas proporções estabelecidas pelo mesmo dispositivo, variando entre 30 dias corridos (quando não houver faltado o serviço mais de cinco vezes) até 12 dias corridos (quando houver tido entre 24 até 32 faltas).

A legislação prevê que não terá direito a férias o empregado que no curso do período aquisitivo deixar o emprego e não for readmitido dentro de sessenta dias subsequentes à sua saída; permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de trinta dias; deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de trinta dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e tiver percebido da Previdência Social prestações

DOUTRINA

de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de seis meses, embora descontínuos.

Atualmente, a CLT prevê que as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos doze meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

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, desde que haja concordância do empregado.

O empregado estudante, menor de 18 anos, terá direito a fazer coincidir o período com as férias escolares. Os membros de uma família, que trabalharem no mesmo estabelecimento ou empresa, terão direito a gozar férias no mesmo período, se assim o desejarem e se disto não resultar prejuízo para o serviço.

Ressaltando a importância da concessão do período de férias para o descanso do empregado, a lei prescreve a faculdade ao empregado de ajuizar reclamação pedindo a fixação, por sentença, da época de gozo, caso vencido o prazo para concessão pelo empregador. Lembrando que sempre que forem concedidas após o prazo correto, o tomador do serviço pagará em dobro a respectiva remuneração.

Durante as férias, o empregado não poderá prestar serviços a outro empregador, salvo se estiver obrigado a fazê-lo em virtude de contrato de trabalho regularmente mantido com aquele.

Consta na norma a previsão de concessão de férias coletivas, desde que observado o disposto nos arts. 139 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho. Para a concessão de férias coletivas, o empregador deve comunicar o órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de quinze dias, quais as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. As férias poderão ser gozadas em dois períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a dez dias corridos.

A sessão IV do capítulo sobre férias anuais trata da sua remuneração e do abono destas na Carteira do empregado, informando no art. 142 que o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão. Os adicionais por trabalho extraordinário, noturno, insalubre ou perigoso serão computados no salário que servirá de base ao cálculo da remuneração das férias.

Se, no momento da concessão, o empregado não estiver percebendo o mesmo adicional do período aquisitivo, ou quando o valor deste não tiver sido uniforme será computada a média duodecimal recebida naquele período, após a atualização das importâncias pagas, mediante incidência dos percentuais dos reajustamentos salariais supervenientes.

Trouxe a legislação a conveniência ao empregado de converter um terço do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes. Importante lembrar que o abono deverá ser requerido até quinze dias antes do término do período aquisitivo.

Por fim, destaca-se que o pagamento da remuneração das férias e, se for o caso, o do abono pecuniário resultante da conversão de um terço do período de férias, serão efetuados até dois dias antes do início do período de usufruir o benefício.

3 – A epidemia do coronavírus (Covid-19) e a proteção do Direito ao Trabalho

A epidemia do coronavírus teve seu primeiro registro em dezembro de 2019, na cidade de Wuhan na República Popular da China, disso decorreu o registro de mais de 80 mil infectados e 3 mil mortos na China até março.

Desde dezembro de 2019, a doença se espalhou pelo mundo, atingindo mais de 210 países com mais de 170 mil mortes e 2 milhões e meio de infectados até 20 de abril de 2020².

No Brasil, o primeiro caso foi registrado no final fevereiro de 2020, ocorrido em São Paulo, segundo informações do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020)³. Até o dia 20 de abril de 2020, foram registrados no país mais de 40,5 mil casos, resultando em 2,5 mil óbitos, conforme dados disponíveis no portal do Ministério da Saúde (BRASIL, 2020)⁴.

Diante da situação apresentada no mundo, a União editou em 6 de fevereiro de 2020 a Lei Federal nº 13.979, a qual dispôs sobre as medidas de enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019 (BRASIL, 2020).

2 Conforme o *site* de estatísticas, atualmente, o país mais atingido é os Estados Unidos com mais de 800 mil casos registrados, conforme dados disponíveis em <<https://www.worldometers.info/coronavirus>>.

3 Informações estão disponíveis em: <<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>>.

4 Estatísticas em tempo real podem ser acompanhadas na página: <<https://covid.saude.gov.br>>.

DOCTRINA

O art. 3º da Lei nº 13.979/2020, com a redação dada pela Medida Provisória nº 926/2020, estabeleceu que, para o enfrentamento da emergência de saúde pública decorrente do coronavírus, as autoridades poderiam adotar, no âmbito de suas competências, dentre outras, medidas de isolamento e quarentena (BRASIL, 2020).

Segundo o art. 2º segundo da legislação, entende-se por isolamento a separação de pessoas doentes ou contaminadas, ou de bagagens, meios de transporte, mercadorias ou encomendas postais afetadas, de outros, de maneira a evitar a contaminação ou a propagação do coronavírus.

Já a quarentena se dá pela restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus.

Com base nesta legislação e com apoio do Ministério da Saúde, vários Municípios e Estados estabeleceram medidas de isolamento vertical e quarentena, determinando a suspensão de atividades, comerciais, industriais e de serviços que não fossem consideradas essenciais.

Além disso, em 20 de março de 2020, por meio do Decreto Legislativo nº 6, o governo federal requisitou ao Legislativo a decretação do estado de calamidade pública, cuja validade é vigente até 31 de dezembro de 2020 (BRASIL, 2020).

A suspensão das atividades empresariais teve reflexo nas relações laborais e também na manutenção do sustento de milhares de empresas, haja vista que a maioria não dispõe de capital para permanecerem fechadas por longo período.

A pandemia do coronavírus (Covid-19) ganha contornos de preocupação diante de um cenário de globalização econômica, havendo reflexos na economia internacional e também local.

As transformações radicais no cenário internacional, especialmente na década de 1980 e 1990, unidas a forças poderosas, decorrentes da revolução tecnológica (processamento, difusão e transmissão de informações, inteligência artificial, engenharia genética), formam o fenômeno que chamamos de globalização, caracterizado pela circulação das ideias, o intercâmbio de bens e serviços, o crescimento da movimentação de capital e fluxos financeiros, a internacionalização do mundo dos negócios e seus processos, do diálogo bem como da circulação de pessoas, especialmente trabalhadoras e trabalhadores, transforma profundamente o mundo do trabalho (GORCZEVSKI, 2004).

DOCTRINA

Machado (2011) conceitua globalização como uma forma mais “(...) efetiva e acentuada de busca, pelo homem, de conquista de novos espaços, hoje realçada pelo uso de novas tecnologias (...)”. Segue o autor afirmando que o encurtamento das distâncias, as facilidades de comunicação e de circulação de capital colaboraram para dotar de eficiência e mobilidade as atividades econômicas, expandindo-as de forma abrupta e ilimitada no âmbito geográfico de sua atuação. A globalização, conquanto tenha cunho predominantemente econômico, produz repercussões também nos campos político, social e jurídico (MARTINS, 2001).

Delgado (2006) descreve este fenômeno elencando três características que entende serem de natureza essencialmente estrutural, sendo a primeira a generalização do sistema econômico, o qual se expande para além de seu núcleo original; por segunda característica ressalta a revolução tecnológica típica do final do século XX, com grande destaque para o setor das comunicações, o que contribui para uma difusão acrítica do ideário econômico neoliberal; e por fim, elenca a hegemonia do capital financeiro-especulativo, que, ao invés de contribuir para melhorar a economia de determinados países, acaba acentuando o seu endividamento.

Esse novo modelo trabalhista surgido com a globalização tem como principal característica a sua flexibilização, a qual provoca uma grande rearticulação social e econômica. As relações de trabalho e a estrutura industrial ganham um novo ritmo, com a diminuição da mão de obra direta e a criação de um novo tipo de relação trabalhista, com a proteção de um grupo de trabalhadores e a exclusão de outros para a periferia do trabalho em condições precárias e com alta rotatividade (GOMBAR, 2010).

De todas as modificações impostas por este mundo globalizado, os maiores reflexos ocorreram no mundo do trabalho, sendo a mais danosa de todas o desemprego, não apenas pela exclusão imediata dos impossibilitados de obter uma vaga no mercado de trabalho, mas também pela redução do valor do trabalho (MACHADO, 2011).

A escassez de emprego enfraqueceu de modo sensível a luta pela justiça social e pela melhoria das condições de vida dos homens que vivem do trabalho, valorizando-se, por outro lado, os esforços para inserção de um maior número de trabalhadores no mercado laboral, bem como a inclusão social destes, prestigiando o conceito de solidariedade e os direitos individuais (MACHADO, 2011).

DOCTRINA

A pandemia coloca em xeque a economia global e a resistência das empresas diante da crise de capital. Daí se decorre a busca do Estado como fonte de apoio para a manutenção dos negócios e também dos empregos.

O cenário desenhado por Silva (2020) como consequência da pandemia resultará em empresas fechando, paralisação de produção de inúmeras fábricas, acirramento dos conflitos capital e trabalho, além do aumento do desemprego, ao mesmo tempo em que há derretimento das bolsas de valores com perdas bilionárias no valor dos ativos.

“A única possível dentro do espectro do capitalismo é aquela que está sendo levantada por todos os governos do mundo no momento, ou seja, a criação de colossais quantidades de antivalor, ou seja, dinheiro criado pelo governo para salvar os mercados financeiros, socorrer as empresas e impedir o desemprego em massa.” (SILVA, 2020, p. 6)

Neste novo cenário é que a proteção laboral ganha importância, tendo em vista os contornos como direitos sociais e direitos humanos e a garantia da dignidade humana. Aqui entra em questão a proteção da saúde do trabalhador e o risco de exposição ao vírus, assim como a garantia de seu vínculo empregatício durante o período de isolamento social.

Discorrendo sobre o absentéismo laboral e suas consequências no contrato laboral, Martinez e Possídio (2020) lembram que o empregado, em regra, não tem direito a faltar ao trabalho para se proteger do coronavírus, a não ser que haja vedação imposta pelas autoridades públicas, citando como exemplo as normas que determinaram o fechamento de creches e clubes, no qual os trabalhadores poderão ser impedidos de laborar no local, porém é possível que sejam convocados para exercerem atividades internas sem contato com o público.

Ainda sobre o risco à saúde do empregado, os autores afirmam que essa negativa do direito de faltar ao serviço é constatável porque cabe imaginar a existência de um risco controlado da pandemia e, portanto, não corre perigo manifesto de mal considerável, disposto no art. 483, *c*, da CLT (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Há que se ressaltar o disposto no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, o qual estabelece que será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas no referido artigo.

A legislação trata do isolamento ou segregação compulsória, daí derivando que a ausência do empregado se dará por estar contaminado e por ordem

médica. Semelhante será a ausência em virtude de quarentena por suspeita de contaminação das pessoas que não estejam doentes.

Martinez e Possídio (2020) esclarecem que, diante do isolamento e da quarentena, os empregados não apenas têm o direito de se ausentarem do trabalho, mas sim o dever de afastamento do local de trabalho para garantir a segurança da comunidade.

4 – A Medida Provisória nº 927/2020 e a concessão de férias

O isolamento social e a necessidade de paralisação das atividades empresariais trouxeram a discussão sobre de que forma pode ser garantido o direito ao vínculo empregatício, sendo uma das opções a concessão de férias aos empregados.

Sobre as férias, há que ressaltar algumas alterações legislativas impostas pela recente reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), entre elas a nova forma de concessão fracionada de férias e a possibilidade de o empregado em tempo parcial gozar desse direito e de converter em pecúnia um terço das férias.

Assim, aquele que laborava em tempo parcial antes poderia ter de cinco até dezoito dias de férias, passou a usufruir de doze até trinta dias de férias, conforme prevê o art. 130 da CLT. Foi concedido o benefício de conversão do abono pecuniário sobre um terço de férias aos empregados em tempo parcial, o que era vedado pelo extinto § 3º do art. 143 da Consolidação. É plausível tal alteração tendo em vista que o percentual de férias foi igualado entre os que atuam em tempo integral e os que laboram em tempo parcial.

Outra alteração na legislação no tocante a férias trata da possibilidade de parcelamento do período de gozo, passando a dispor que 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.

Também passou a ser prevista a vedação do início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

A regra sobre a concessão de férias não foi modificada, ou seja, elas continuam sendo concedidas por ato do empregador em período único, dentro dos 12 meses subsequentes à data em que o empregador tiver adquirido o direito.

DOCTRINA

A mudança ocorreu na regulamentação da norma em seus parágrafos, trazendo três grandes mudanças. A primeira delas é a possibilidade de acordo entre patrão e empregado para divisão das férias em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 dias corridos e os demais não sejam inferiores a cinco dias corridos.

A redação dada no novo § 1º exige que haja consenso entre empregador e empregado, ainda que o art. 136 não seja objeto de revogação pela mudança legislativa, levando ao entendimento de que sem o consentimento do empregado não será possível a concessão de férias em modo fracionado, apenas em período único nos termos do *caput* do art. 134.

Por fim, outro ponto interessante é o acréscimo do § 3º ao art. 134 da lei, estatuinto que o período de férias não poderá iniciar próximo aos feriados (deve ser concedido com no mínimo dois dias de antecedência ao feriado) ou em dia de repouso semanal remunerado.

Com essa determinação, não há dúvidas que na prática serão ampliados os dias de efetivo gozo de férias, restando o questionamento quanto ao impacto para o empregador nos custos da mão de obra, ainda que possa ser minimizado pela aplicação do § 1º do mesmo artigo.

As alterações promovidas no art. 134 foram benéficas ao trabalhador, tendo em vista que ampliam o tempo de descanso, além de possibilitarem o fracionamento das férias, em que o período mínimo de fracionamento foi ampliado passando de dez para quatorze dias.

A lei criou ainda a figura do trabalho intermitente, o qual se configura como uma relação laboral extremamente precária entre o empregador e empregado, muito próxima ao trabalho autônomo, sendo aquele trabalho no qual a prestação de serviços não é contínua, embora haja subordinação, havendo entendimento de que este fere o art. 2º da CLT por transferir os riscos da atividade econômica ao trabalhador (FERNANDES, 2017).

Foi estabelecido que o trabalhador intermitente, após o final de cada período de prestação de serviço, receberá o pagamento imediato de férias proporcionais com acréscimo de um terço (art. 452-A, § 6º, II).

O advento da Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020, dispôs sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/2020 decorrente do coronavírus (Covid-19).

DOCTRINA

A legislação trouxe a possibilidade de ajuste unilateral de teletrabalho, antecipação de férias, concessão de férias coletivas, licença com remuneração, aproveitamento e antecipação de feriados, banco de horas, além da prorrogação de acordos e convenções coletivas, entre outras medidas (BRASIL, 2020).

Conforme o art. 6º da Medida Provisória, enquanto durar o estado de calamidade pública 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.

Nas palavras de Martinez e Possídio (2020), sendo do entendimento do empregador pela paralisação de suas atividades, como uma forma de mitigar suas despesas, será permitida a antecipação do gozo de férias pelo funcionário, comunicando este no prazo de até 48 horas antes da concessão do benefício.

A comunicação prévia também é prevista na legislação ordinária, na qual o art. 135 da CLT estabelece que a comunicação seja feita 30 dias antes do gozo de férias. Ainda que a situação atípica de pandemia justifique a redução desse prazo, percebe-se que foi garantido ao trabalhador o direito da comunicação prévia. Esta poderá ser feita por *e-mail* ou por aplicativo de comunicação social, como o WhatsApp, por exemplo (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

O mesmo artigo ainda previu que as férias concedidas não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos, bem como previu a possibilidade de, por ato do empregador, ser concedido o gozo do período aquisitivo ainda não transcorrido.

Quanto à limitação do tempo ainda não transcorrido que poderá ser antecipado, a legislação não trouxe previsão, porém, estabeleceu que empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, mediante acordo individual escrito.

Aqui cabe a consideração acerca dos reflexos em caso de antecipação de muitos períodos futuros, por exemplo a antecipação de férias que seriam gozadas nos próximos dois ou três anos. Em caso de demissão antes desses períodos, será descontado quando da realização da rescisão? Além disso, é lícito ficar o empregado em gozo de férias por muitos anos, tendo em vista a segurança laboral?

DOCTRINA

Ou seja, a possibilidade de antecipação de férias futuras poderá ensejar muitos questionamentos judiciais aos empregadores, motivo pelo qual não parece ser recomendável a sua utilização, devendo-se optar por outras medidas previstas na legislação.

A Medida Provisória também traz que os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (Covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas. Assim, quando da concessão de férias individuais, o empregador também deverá levar em consideração a situação de saúde de seus empregados.

A lei ainda estabeleceu que 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, ou seja, deverá efetuar o pagamento até o dia 20 de dezembro de 2020. Porém, o pagamento das férias deverá ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente à sua concessão (MARTINEZ; POSSÍDIO, 2020).

Estabelece o art. 143 da CLT a faculdade de o empregado converter um terço de suas férias em abono pecuniário. Em relação a este ponto, o parágrafo único do art. 8º da MP nº 927/2020 trouxe a normativa de que eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, além disso, seu pagamento poderá ser realizado até 20 de dezembro de 2020.

Aqui há que se ressaltar que a conversão só será possível se houver consenso entre as partes, enquanto na CLT a faculdade é apenas do empregado, ou seja, há uma flexibilização da norma, em que se entende que, não havendo concordância do empregador, não será possível a conversão e o empregado deverá gozar de todo o período de férias.

Esta flexibilização ao disposto na norma trabalhista está em consonância com a proteção da saúde do empregado, pois, diante de uma pandemia em que se tem priorizado o isolamento social, o mais adequado é que o empregado fique afastado de suas atividades.

Além disso, conforme a empresa, poderá ser necessária a paralisação total de sua atividade e também o empregador poderá não dispor de caixa.

Em se tratando de empresa que desempenhe atividades na área de saúde ou em atividade essencial, poderá o empregador suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área 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.

Sobre a comunicação da suspensão de férias, há que se observar que poderá ser realizada por qualquer meio eletrônico (ou seja, *e-mail*, redes sociais, aplicativos de comunicação, etc.) ou por escrito (notificação extrajudicial ou serviço postal, por exemplo).

O art. 10º da Medida Provisória estabelece que, na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias (BRASIL, 2020).

A legislação prevê ainda a possibilidade da concessão de férias coletivas durante o período de vigência do estado de calamidade pública, dispondo o art. 11 que o empregador poderá, a seu critério, conceder férias coletivas e deverá notificar o conjunto de empregados afetados com antecedência de, no mínimo, 48 horas, não aplicáveis o limite máximo de períodos anuais e o limite mínimo de dias corridos previstos na CLT.

Como explicam Martinez e Possídio (2020), a concessão de férias coletivas de até trinta dias se aplica na hipótese de necessidade da suspensão temporária das atividades empresariais. A legislação dispensou a comunicação ao sindicato, porém é obrigatória a notificação aos empregados, com antecedência de 48 horas.

A Medida Provisória nº 927/2020 trouxe medidas trabalhistas para enfrentamento da epidemia do coronavírus (Covid-19), entre elas as aplicáveis em relação à antecipação de férias, conforme acima avaliadas. A utilização destas é uma forma de mitigar o impacto econômico e social que a doença causará em nosso país e tem sido adotada de forma semelhante no ordenamento alienígena.

Sua importância se dá também frente ao princípio constitucional que traz a garantia da dignidade humana como seu corolário, além do reconhecimento do trabalho como direito social e ferramenta para a concretização da igualdade material.

5 – Considerações finais

O presente artigo teve como objetivo tecer breves considerações no tocante à concessão das férias em virtude da pandemia do coronavírus (Covid-19) e as normas estabelecidas pela Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020.

DOCTRINA

Inicialmente, traçamos um histórico da legislação social brasileira e a concessão do direito a férias, as quais foram consolidadas a partir de 1977, sem grandes mudanças.

Abordamos brevemente sobre o surgimento da pandemia na China e seu impacto para a economia mundial, visto que já atinge mais de 210 países, com milhões de infectados, havendo no Brasil mais de 40 mil casos até esta data.

Em um cenário de globalização, o impacto não é apenas econômico, mas também social, daí a necessidade de atuação governamental para minimizar os efeitos da doença.

No Brasil, a Medida Provisória nº 927/2020 foi um dos instrumentos utilizados pelo governo federal para mitigar os efeitos da crise na legislação trabalhista, prevendo, entre as medidas, a concessão e antecipação de férias individuais, além da concessão de férias coletivas.

Em nossa análise, percebemos que a legislação acertou ao flexibilizar prazos para concessão das férias, permitindo a comunicação em 48 horas, bem como a possibilidade de pagamento do terço de férias e da conversão pecuniária destas até o dia 20 de dezembro de 2020.

Porém, há que ser levado em consideração pelo empregador sobre a possibilidade de antecipação de férias relativas a períodos futuros, como no exemplo da antecipação de férias que seriam gozadas nos próximos dois ou três anos. Visto que a lei não deixa claro sobre a situação jurídica em caso de demissão antes desses períodos, bem como sobre os riscos de o empregado ficar por muitos anos sem gozo de férias.

Entendemos que a possibilidade de antecipação de férias futuras poderá ensejar muitos questionamentos judiciais aos empregadores, motivo pelo qual não parece ser recomendável a sua utilização, devendo-se optar por outras medidas trazidas pela medida provisória.

Em considerações finais, reconhecemos o esforço estatal para possibilitar que os empregadores e empresas sobrevivam ao atual estado de calamidade pública que ora afeta o mundo e, simultaneamente, limitar o índice de desemprego.

6 – Referências bibliográficas

BRASIL. Brasil confirma primeiro caso da doença. *Portal Ministério da Saúde*, 2020. Disponível em: <<https://www.saude.gov.br/noticias/agencia-saude/46435-brasil-confirma-primeiro-caso-de-novo-coronavirus>>. Acesso em: 15 abr. 2020.

DOCTRINA

_____. Coronavírus Brasil. *Portal do Ministério da Saúde*, 2020. Disponível em: <<https://covid.saude.gov.br>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

_____. *Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020*. Reconhece, para fins do art. 65 da Lei Complementar nº 101, de 4 de maio de 2000, a ocorrência do estado de calamidade pública, nos termos da solicitação do Presidente da República encaminhada por meio da Mensagem nº 93, de 18 de março de 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/portaria/DLG6-2020.htm>. Acesso em: 17 abr. 2020.

_____. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 mar. 2020.

_____. *Lei nº 13.979, de 6 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L13979.htm>. Acesso em: 14 abr. 2020.

_____. *Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020*. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para o 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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm>. Acesso em: 19 abr. 2020.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução*. São Paulo: LTr, 2006.

FERNANDES, Paulo Roberto. *A figura do contrato de trabalho intermitente do PL nº 6.787/2016 (Reforma Trabalhista) à luz do direito comparado*. Disponível em: <<http://ostrabalhistas.com.br/figura-do-contrato-de-trabalho-intermitente-do-pl-no-6-7872016-reforma-trabalhista-luz-do-direito-comparado>>. Acesso em: 3 mar. 2020.

GOMBAR, Jane. *La tendenza della flessibilizzazione negli spazi normativi mediante il lavoro temporaneo*. 2010. Tese (Doutorado do Ricerca in Diritto-Scuola Internazionale di Diritto ed Economia Tullio Ascarelli-XXII Ciclo) – Università Degli Studi Roma Tre, Roma, 2010.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. *Curso de direito do trabalho*. 19. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GORCZEWSKI, Clovis. Globalização. O fim do Estado? *Revista do Direito*, Santa Cruz do Sul, n. 22, p. 5-8, jul./dez. 2004.

MACHADO, Raimar Rodrigues. *Igualdade, liberdade contratual e exclusão, por motivo de idade, nas relações de emprego*. Porto Alegre: Magister, 2011.

MARTINEZ, L.; POSSÍDIO, C. *O trabalho nos tempos do coronavírus*. São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de direito do trabalho*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MARTINS, Nei Frederico Cano. Os princípios do direito do trabalho, o protecionismo, a flexibilização ou desregulamentação. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (Org.). *Os novos paradigmas do direito do trabalho: homenagem a Valentim Carrion*. São Paulo: Saraiva, 2001.

DOCTRINA

PASCUCCI, Paolo. Il lavoro nella costituzione. *Cultura Giuridica e Diritto Vivente*, Urbino, v. 3, p. 2-17, 2016. Disponível em: <<http://ojs.uniurb.it/index.php/cgdv/article/view/590/542>>. Acesso em: 3 mar. 2020.

RAY, R.; SANES, M.; SCHMITT, J. *No vacation nation revisited*. Washington: Center for Economic and Policy Research, 2013. Disponível em: <<http://www.brigidschulte.com/wp-content/uploads/2014/02/no-vacation-update-2013-05.pdf>>. Acesso em: 1º mar. 2020.

SILVA, A. S. T.; PILAU, L. S. S. Regulação jurídica brasileira das férias laborais. *Direito & Justiça*, Porto Alegre, v. 41, n. 1, p. 5-12, jan./jun. 2015. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fadir/article/view/19959/12659>>. Acesso em: 29 fev. 2020.

SILVA, Oséias Teixeira da. O salto ainda mais mortal que o da mercadoria e a pandemia do coronavírus. *Espaço & Economia (Online)*, n. 17, p. 1-7, 7 abr. 2020. Disponível em: <<https://journals.openedition.org/espacoeconomia/10822>>. Acesso em: 17 abr. 2020.

STÜRMER, Gilberto. *Direito constitucional do trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.

VIEIRA, F. B.; SILVA, R. C. Contrato individual de trabalho. In: SIQUEIRA NETO, J. F.; BERTOLIN, P. T. M. (Coord.). *Direito do trabalho no Brasil de 1930 a 1946*. São Paulo: Atlas, 2015.

WORLDOMETER. *Covid-19 coronavirus pandemic*, 2020. Página especial. Disponível em: <<https://www.worldometers.info/coronavirus>>. Acesso em: 20 abr. 2020.

Recebido em: 22/04/2020

Aprovado em: 26/05/2020