

O TRABALHADOR E A MEDIDA PROVISÓRIA 927/2020: férias individuais e férias coletivas

WORKERS AND PROVISIONAL MEASURE 927/2020: individual vacation and collective vacation

Anne Freitas Montes*

Samira de Souza Santos**

Larissa de Oliveira Santiago Araújo***

RESUMO

O presente estudo científico objetiva compreender se é possível a aplicação da Medida Provisória 927/2020 em face das férias dos trabalhadores e ainda discorrer acerca das repercussões práticas na vida do mesmo. Segundo tradicionalmente se entende, a regulamentação das férias está prevista na Consolidação das Leis Trabalhistas, onde estabelece que o trabalhador terá direito a férias depois de um período de (12) doze meses de trabalho. Importante analisar qual é o impacto da Medida Provisória e quais são as afetações aos princípios constitucionais inerentes ao Direito do Trabalho diante da aplicabilidade da medida em questão aos casos pertinentes e ainda em tempos de Pandemia. Até qual oportunidade, o adiantamento de sucessivas férias do trabalhador para atender essas necessidades urgentes e imediatas da preservação dos postos de trabalho em função da paralisação de algumas cadeias produtivas não ofende o direito a férias no sentido de retirar desse direito parte do bem jurídico protegido por esse direito que é a saúde e a produtividade do trabalhador? Com vistas a Consolidação das Leis Trabalhistas, investigam-se as possibilidades e/ou limites para a concessão do

* Graduada em Direito pelas Faculdades Unificadas de Leopoldina. Contato: annemontes@hotmail.com.

** Graduada em Direito pelas Faculdades Unificadas de Leopoldina. Contato: samiradesouzasantos12@gmail.com.

*** Graduada em Direito pelo IES - FUNCEC, em João Monlevade/MG. Pós Graduada em Direito Processual pelo IEC- PUCMinas - Instituto de Educação Continuada - Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Direito Ambiental e Desenvolvimento Sustentável/ ESDHC - Escola Superior Dom Helder Câmara. Pós Graduada em Direito Previdenciário pelo Verbo Jurídico. Advogada com carreira desenvolvida na área da advocacia nos âmbitos cíveis, trabalhistas e previdenciários. Foi coordenadora de Estágios no período de 2012 a 2014 na Faculdade de Engenharia/ UEMG. Coordenadora de Engenharia Ambiental e Professora de Direito e Legislação Mineral com ênfase em Meio Ambiente e Legislação Ambiental na UEMG/Fange - Universidade do Estado de Minas Gerais - Faculdade de Engenharia - campus de João Monlevade. Professora da Rede Doctum de Ensino - Campus João Monlevade/NG. Presidente da 75ª Subseção da Ordem dos Advogados do Brasil - Seccional Minas Gerais. Orientadora deste trabalho. Contato: santiagoaraujolarissa2019@gmail.com.

benefício das férias. Tem-se que tal atuação deve ser ponderada, de modo que o trabalho sem o período de gozo de férias por anos, pode gerar cansaços físicos e mentais para o trabalhador. Nesse sentido, a proteção da dignidade do trabalhador e o princípio da dignidade da pessoa humana enquanto princípio constitucional do trabalho buscam pelas garantias do trabalhador. Conclui-se que o texto da Medida Provisória 927/2020 se mostra distante do que almeja os princípios basilares do ramo protetivo, ao passo que busca um incentivo para o empregador manter os postos de trabalho e renda durante o estado de calamidade pública devido ao Coronavírus, porém não visa a situação do empregado em relação a isso, pois o empregado que gozar de um período de férias futuras antecipadas, depois terá que aumentar sua produção para não gerar impactos negativos para a empresa. Além disso, poderá desenvolver riscos ligados a saúde do trabalhador, diante de anos consecutivos de trabalho sem gozar de férias.

Palavras-chave: Férias. Medida Provisória 927/2020. Trabalhador.

ABSTRACT

The present scientific study aims to understand whether it is possible to apply Provisional Measure 927/2020 in view of workers' holidays and also discuss the practical repercussions on their lives. As traditionally understood, the regulation of vacations is provided for in the Consolidation of Labor Laws, which establishes that the worker will be entitled to vacations after a period of (12) twelve months of work. It is important to analyze what is the impact of the Provisional Measure and what are the affects to the constitutional principles inherent to Labor Law in view of the applicability of the measure in question to the relevant cases and even in times of Pandemic. Until what time, the advance of successive vacations of the worker to meet these urgent and immediate needs for the preservation of jobs due to the paralysis of some production chains does not offend the right to vacations in the sense of removing from that right part of the legal property protected by this right, which is the health and productivity of the worker? With a view to the Consolidation of Labor Laws, the possibilities and / or limits for granting the vacation benefit are investigated. It has to be considered that such action should be considered, so that work without the vacation period for years, can generate physical and mental fatigue for the worker. In this sense, the protection of the dignity of the worker and the principle of the dignity of the human person as a constitutional principle of work seek the guarantees of the worker. It is concluded that the text of Provisional Measure 927/2020 is far from what the basic principles of the protection branch aim at, while seeking an incentive for the employer to maintain jobs and income during the state of public calamity due to the Coronavirus , however, it does not aim at the employee's situation in this regard, since the employee who enjoys an anticipated future vacation period will then have to increase his production in order not to generate negative impacts for the company. In addition, you may develop risks related to the worker's health, facing consecutive years of work without taking a vacation.

Keywords: Vacation. Provisional Measure 927/2020. Worker.

1 - Introdução

O direito a férias é um assunto muito abordado entre empregadores e empregados. Contudo, a Consolidação das Leis Trabalhistas prescreve que as férias é, um período de descanso concedido anualmente pelas empresas aos seus colaboradores sem prejuízo da remuneração.

O que dá ensejo a essa discussão são as possibilidades de adiantamento de férias individuais e férias coletivas sem limites de períodos. O objeto deste trabalho, no entanto, não é abordar apenas as alterações em relação as férias de acordo com a Medida Provisória 927/2020, mas sim investigar em que medida a aplicação da Medida Provisória 927/2020 poderá afetar na saúde mental e física do trabalhador.

Para tanto, parte-se da análise de conceitos essenciais à compreensão do tema como: proteção da dignidade do trabalhador – considerado o centro da proteção do trabalhador – e o princípio da dignidade da pessoa humana enquanto princípio constitucional do trabalho. Vigora em matéria trabalhista a ideia de que apesar de ainda não ser disseminada na jurisprudência e como bem observado esse tipo de eficácia, apesar de se estabelecer entre particulares, garante uma maior proteção ao que for menos favorecido. Por outro lado, por mais desejável que seja, a transparência do texto normativo nunca é completa, isto é, há, em qualquer hipótese, margem interpretativa por parte do aplicador da lei, no caso, no sentido de favorecer o empregado por meio do princípio da condição mais benéfica ao trabalhador. Neste sentido, acredita-se como hipótese, que é inviável o trabalhador gozar de férias futuras mesmo que não tenha adquirido o tempo necessário para aquisição desta, assim o trabalhador que ainda não completou o período de aquisição, gozará de férias e depois terá que trabalhar para completar esse período que já foi usufruído.

Quanto a metodologia utilizada, a partir da concepção do direito do trabalho, calcado na ideia de proteção ao trabalhador, o estudo alinha-se à vertente jurídico-dogmática. O foco da pesquisa é qualitativo, uma vez fundada sobre a análise de conteúdo, procedimento metodológico voltado à coleta, a partir de marcadores conceituais, e análise dos dados extraídos da análise

bibliográfica. Parte-se, pois, da premissa de que a observância do princípio da proteção a dignidade do trabalhador pretende proteger em primeiro lugar os hipossuficientes, bem como assegurar aos trabalhadores o direito de poder postular sem advogado.

Para responder ao questionamento que informa as reflexões sobre a concessão de férias diante da Medida Provisória 927/2020, este texto se estrutura, nos próximos cinco capítulos, de modo a abordar, primeiramente, uma análise histórica da organização internacional do trabalho, bem como apresenta os objetivos dessa organização. Em seguida, demonstrar-se-á os princípios de proteção ao trabalhador, a proteção da dignidade do trabalhador e o princípio da dignidade da pessoa humana enquanto princípio constitucional do trabalho. Depois, fala sobre o direito a férias de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas e os impactos gerados na saúde física e mental do trabalhador. Logo após, é abordado sobre a concessão do direito as férias e as alterações promovidas pela Medida Provisória 927/2020. Por fim, trata-se dos reflexos da Medida Provisória 927/2020 nos contratos de trabalho vigentes, demonstrando que no futuro poderão ocasionar outros problemas, problemas estes como a saúde mental e física do trabalhador.

2 - Análise Histórica da Organização Internacional do Trabalho

Para promover a análise da garantia de férias ao trabalhador, faz-se necessário, primeiramente, compreender a Organização Internacional do Trabalho, bem como investigar quais os objetivos de sua interpretação para amparo dos trabalhadores.

A Organização Internacional do Trabalho foi constituída em 1999 através do Tratado de Versalhes que colocou um ponto final na Primeira Guerra Mundial, sua finalidade é realizar a justiça social. Nas palavras de Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2019, p. 28) fica demonstrado que foi preciso uma intervenção do Estado para regular as relações trabalhistas diante dos acontecimentos que haviam acontecido:

Nessa fase, a princípio, denota-se a intervenção estatal, como uma forma de elaboração de um regulamento das relações de trabalho, visando à harmonia da oposição trabalho versus

capital. É o predomínio da heterorregulação, provocando uma rigidez no campo normativo trabalhista. O Estado, diante dos acontecimentos que varreram a Europa e demais países do globo, necessitou intervir nas relações trabalhistas com uma série de normas, disciplinando os mais diversos assuntos, tais como: trabalho das mulheres e dos menores, duração do trabalho, segurança e medicina do trabalho, regulamentação dos salários; mecanismos para a solução dos conflitos de trabalho etc.

A OIT é exclusiva, pois é a única agência das Nações Unidas que possui um sistema tripartite, em que participam o governo, patrão e empregado e que reúnem inúmeros Estados soberanos do mundo. Neste mesmo sentido está o entendimento de Agnes Kalil (2020) que abaixo se lê:

Desse modo, a ideia de uma organização mundial que estabelecesse regras para o meio do trabalho, a serem seguidas por todos os seus Estados membros, surgiu de considerações de segurança, humanitárias, políticas e econômicas. Os fundadores da OIT reconheceram a importância da justiça social para garantir a paz, tendo como pano de fundo a exploração dos trabalhadores nas nações industrializadas da época.

O Brasil está entre os inúmeros Estados soberanos do mundo que compõe a Organização Internacional do Trabalho desde a década de 1950 e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião.

O objetivo da Organização Internacional do Trabalho é adotar convenções e recomendações que abordam temas ligados ao trabalho como a segurança no trabalho, a saúde do trabalhador, proteção social, emprego, recursos humanos, jornada de trabalho, férias, desemprego, a inserção da mulher no mercado de trabalho, insalubridade, proteção à maternidade, hora extra, entre outros.

Cabe salientar que Michele Beutinger de Mattos (2015, p. 2) conceitua a Organização Internacional do Trabalho neste sentido:

Desde então, além de principal objetivo da OIT o trabalho decente é considerado o objetivo global para o mundo do trabalho e, enquanto elemento intrínseco à realização do direito

fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, supera a defesa de direitos trabalhistas e individuais e transcende a esfera do trabalhador e de sua família produzindo efeitos econômicos, sociais, políticos, ambientais e culturais em toda a sociedade global.

Entre as primeiras convenções abordadas na Conferência Internacional do Trabalho realizada em 1919, foi a reivindicação do movimento sindical e operário pela limitação da jornada de trabalho para 8 horas diárias e 48 horas semanais.

O trabalho da Organização Internacional do Trabalho no Brasil é definido pela prioridade de possibilitar a homens e mulheres que adquiram um trabalho lucrativo e de qualidade, onde tenham registro em carteira de trabalho, contrato de experiência que não pode exceder 90 dias, contrato de trabalho, salário mínimo, fundo de garantia por tempo de serviço, jornada de trabalho que não poderá ser superior a 8 horas diárias e 44 horas semanais, hora extra (no máximo 2 horas por dia), descanso semanal remunerado, adicional noturno e hora noturna reduzida, férias, 13º salário, licença maternidade e paternidade, licença gala, licença luto, aviso prévio, seguro desemprego, verbas rescisórias, salário família e saúde e segurança no trabalho.

É competência da Confederação Internacional do Trabalho produzir e validar as leis que constituem a regulamentação internacional do trabalho. Essa tarefa ocorre através de recomendações e convenções.

As recomendações ocorrem quando não é objetivada a convenção, que pode ser por falta de adesão ou por falta de quórum. As suas distinções da convenção são que ela não é ratificada pelo Estado-membro, por isso ela é optativa, servem como indicação, e sua finalidade é acrescentar as disposições de uma convenção.

Já as convenções, Amauri Mascaro Nascimento (1984) preleciona que:

Convenções internacionais são normas jurídicas emanadas da Conferência Internacional da OIT, destinadas a constituir regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, que as incluem no seu ordenamento interno, observadas as respectivas prescrições constitucionais.

Assim, somos capazes de conceituar que Convenção é um acordo internacional, é a criação de um direito coletivo de vários Estados-membros com finalidade de homologação, para assim promover a justiça social, que é o principal objetivo da Organização Internacional do Trabalho.

Vê-se, portanto, que as normas estabelecidas pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho amparam uma melhoria na relação entre patrão e empregado e das condições de vida do trabalhador.

3 - Proteção da Dignidade do Trabalhador e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana Enquanto Princípio Constitucional do Trabalho

A dignidade da pessoa humana é a essência da Constituição Federal, o que assegura o interesse social. Há um grande destaque no contexto jurídico e na exaltação a dignidade da pessoa humana, acima de tudo na justiça do trabalho, que suporta divisões de tal princípio, onde deve ser célebre a dignidade do trabalhador. Pode-se perceber isso quando efetua-se uma leitura do texto Constitucional, as diversas perspectivas da dignidade do trabalhador, isso fica bem possível com a demonstração da profundidade do grau que se estabelece o anseio de tal princípio na sociedade, o mesmo anseio que se ecoa na justiça do trabalho. Fazendo jus em destaque as palavras de Dinaura Godinho Pimentel Gomes (2005, p.21):

Dessa verdade teológica, que identifica o homem á imagem e semelhança do Criador, derivam sua eminente dignidade e grandeza, bem como seu lugar na história e na sociedade. Por isso, a dignidade da pessoa humana não é, nem nunca foi, uma criação constitucional, mas um dado que preexiste a toda a experiência especulativa, razão por que, no âmbito do Direito, só o ser humano é o centro de imputação jurídica, valor supremo daq ordem jurídica.

A valorização do trabalho intimida a sociedade pairando ainda uma repercussão social da valorização do trabalho. Ainda há situações que o trabalhador não passa a ser apenas uma “peça”, que poderá ser substituída ou descartada, existem também uma dificuldade em contratar pessoas idosas, com deficiências, mulheres, homossexuais e até mesmos pessoas jovens sem experiências. Por este ângulo, merece destaque as palavras de Valéria Abritta

Teixeira Drumond “a mão de obra for considerada simples mercadoria, descartável e substituível a qualquer momento por outra menos onerosa. Nesse caso, não há reconhecimento do valor do trabalho, que passa ser uma atividade sem sentido para quem realiza”. (Drumond, 2002).

Deste modo a Constituição atentou com a dignidade do trabalhador quando homologou a legislação protetora da seara trabalhista, acolhendo e valorando, transferindo para o texto constitucional, grande parte dos direitos trabalhistas existentes, incluindo a proteção que existente. Com a Emenda Constitucional 45, destacou-se um conceito importante para a justiça do trabalho em relação a dignidade do trabalhador, que ampliou a atuação da justiça do trabalho.

A dignidade do trabalhador é o centro da proteção do trabalhador, proteção maior ao hipossuficiente, encontrando-se tanto na expressa e tácita tanto na Constituição como no ordenamento jurídico trabalhista vigente. Quando se identifica a dignidade do trabalhador como princípio de suma importância, e em conjunto com ele a maioria dos princípios, nos faz levar o imprescindível ao ordenamento jurídico, o que garante assim a segurança jurídica. Ressalta-se palavras de Sérgio Pinto Martins ao assegurar que “princípios são proposições básicas que fundamentam as ciências. Para o Direito, o princípio e seu fundamento a base que ira informar e inspirar normas jurídicas” (MARTINS, 2006)

Como se vê no campo trabalhista, em especial a atuação da justiça do trabalho, podemos observar claramente a proteção do trabalhador. Fazendo com que o próprio trabalhador possa procurar a Justiça do Trabalho, para garantir a dignidade da pessoa humana do trabalhador, o mesmo tem o seu direito reconhecido de poder postular sem advogado. Diante disso pode-se assegurar que o princípio da proteção do trabalhador, está fincado na essência da Justiça do Trabalho.

Pode-se destacar, que o lúdimo na dignidade do trabalhador, na Justiça do Trabalho, precisa interpretar a legislação seguindo o in dúbio pró- operário, a norma mais favorável e a condição mais benéfica.

O in dúbio pró-operário é quando há dúvida na interpretação de uma norma ou quanto à validade de uma decisão, deve-se sempre prender para o lado hipossuficiente. Assim Bruno Ferraz Hazan (2009) descreve o in dúbio:

Neste sentido, havendo dubiedade interpretativa razoável(haverá ou não a ultratividade normativa) de uma norma (instrumento normativo), a interpretação mais favorável ao empregado deverá ser aplicada. Como a ultratividade confere, em regra, mais vantagens que desvantagens ao trabalhador, de prevalecerá em detrimento à sua negativa.

Da condição mais benéfica é quando há mudanças em cláusulas regulares por parte da empresa, as mesmas só passarão a valer para empregados que forem admitidos após essas mudanças. Se houver dois regulamentos dentro da mesma empresa, fica a cargo do trabalhador escolher em qual irá se encaixar.

A norma mais favorável como o nome já diz se aplica sempre a norma que mais favorece o empregado. Isso significa que, mesmo que haja uma lei específica sobre o assunto trabalhista em questão, se outra norma em qualquer âmbito for mais conveniente para o trabalhador, esta será aplicada.

Quando se aplicam esses princípios protetivos está-se assegurando a aplicabilidade de condições mais benéficas ao trabalhador, sendo reconhecido o direito de pleno respeito ao trabalhador e ao empregador, garantindo assim a segurança jurídica.

4 - O Instituto das Férias e os Impactos na Saúde Física e Mental do Trabalhador

Após a Reforma Trabalhista, ocorreram algumas alterações no abono das férias aos trabalhadores. O artigo 130 da Consolidação das leis Trabalhistas (CLT), cita quando o empregado terá direito a gozar de férias, como sabemos é após os doze (12) meses de validade do contrato de trabalho a data será definida pelo empregador.

Com a reforma já em vigor, os trabalhadores poderão usufruir das férias de forma parcelada, podendo dividir em até três períodos, segundo concordância do trabalhador.

Para acontecer essa divisão do gozo de férias, terão que examinar as seguintes regras:

- a) Adesão de um período de férias de pelo menos 14 dias e;
- b) Os demais períodos não poderão ser menores que 5 dias.

Ao iniciar as férias, a mesma não poderá suceder nos dois dias que ocorrem feriados ou ao dia do repouso semanal remunerado do empregado.

Com a revogação do parágrafo 2º do artigo 134, os menores de 18 anos e os maiores de 50 anos de idade empregados também poderão usufruir das divisões, assistidos das mesmas condições previstas para os demais trabalhadores.

Quando se tratar de contrato por regime de tempo parcial, será concedido ao trabalhador também as mesmas atribuídas no artigo 130 da CLT, ou seja, será permitido trinta dias. O trabalhador poderá converter em abono pecuniário um terço das suas férias.

Enfim, trabalhadores intermitentes também poderão desfrutar de suas férias em até três períodos, mas será obrigatório firmar um acordo preliminar com o empregador, observando as regras previstas nos parágrafos 1º e 3º do artigo 134.

Os trabalhadores tem as férias como uma oportunidade para se desligar, tanto mentalmente quanto fisicamente, de seus ofícios e poder descansar, uns viajam, outros fazem outras atividades que não está em sua rotina, ou simplesmente não fazem nada, usam o tempo vago para poder relaxar.

O que mais afeta o trabalhador e a empresa onde trabalha, é o estresse crônico, isso nada mais é que uma resposta à pressão emocional que sofre durante um período prolongado de tempo. Isso acaba ocorrendo com qualquer pessoa, muitas das vezes nos forçamos muito, exigimos muito do nosso corpo e mente, e passamos a trabalhar, muitas das vezes até mais que nosso próprio limite. Com isso acaba ocorrendo uma desestrutura na capacidade de produção, debilitando a saúde e o estado emocional. Inúmeros autores declaram- que o tempo do trabalho se estende além do trabalho. Cardoso (2009) reconhece que se convivem tempos dedicados ao trabalho, tempos esses de trabalho que, conforme Dal Russo (2008), são executados de forma intensa, tensa, extensa, flexível e imprevisível, resultando assim no abalo, cada vez mais crescente, da saúde do trabalhador.

Após um bom tempo incorporado na mesma rotina, é muito normal cansar. O estresse é fatal, as relações com colegas de trabalho que estão inseridos em sua rotina pode-se desgastar, o rendimento profissional diminui, o nervosismo, o mau humor ficam cada vez mais recorrentes, e com isso o desânimo aumenta. Em alguns casos o cansaço é tão desgastante, que o corpo mostra sinais, como enxaqueca constante, problemas com ansiedade, depressão e tantos outros. Por isso que as férias são de grande importância, pois o corpo humano é uma máquina, mas como toda máquina precisa de manutenção, os seres humanos também precisam, precisam se dedicar em outras atividades, para “recarregar a energia” e não sobrecarregar o corpo.

5 - A Regulamentação Legal para a Concessão e Exercício de Direito de Férias e as Alterações Promovidas pela Medida Provisória Nº927/2020

Pode-se compreender que as férias englobam as garantias do empregado, é dever do empregador permitir anualmente que o mesmo obtenha um descanso, com a finalidade de garantir a sua saúde. Visto a notoriedade do tema em questão, faz-se então estudos de fontes específicas, e nas palavras de Alice Monteiro de Barros (2016, p.483) a respeito das férias, conceitua-se:

As férias constituem um direito do empregado de abster-se de trabalhar durante um determinado número de dias consecutivos por ano, sem prejuízo da remuneração e após cumpridas as exigências, entre elas a assiduidade.

E nas palavras de Adriana Calvo (2019, p.246) conceitua-se férias como:

Segundo o art. 129 da CLT, todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração. Além disso, consoante o § 2º do art. 130 da CLT, o período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. Portanto, não há dúvidas de que as férias são consideradas como hipótese clássica de interrupção do contrato de trabalho.

O direito a férias existe por um conjunto de motivos e alguns deles são a garantia ao trabalhador de um descanso que é necessário a sua saúde mental e física, para que ele consiga ser produtivo ao longo da sua vida laboral, porque o trabalho de forma intermitente e contínuo tende a desgastar a sua

saúde e produtividade ao longo do tempo, conforme observa-se nas palavras de Carlos Henrique Bezerra Leite (2019, p.591):

As férias possuem natureza jurídica híbrida em relação ao empregado, visto que se evidencia como um direito fundamental do trabalhador ao descanso, cuja gênese se assemelha à dos demais descansos concedidos ao obreiro (proteção à saúde física e psíquica, aumento da produtividade, diminuição dos acidentes do trabalho, intensificação da circulação de riquezas etc.) e como um dever fundamental do trabalhador, na medida que este deve se abster de prestar serviços ao mesmo ou a outro empregador durante suas férias, salvo em caso de vínculo empregatício previamente existente com outro empregador (art. 138 da CLT). A previsão de férias individuais e coletivas, são encontradas no artigo 134 a 145 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

No artigo 134 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) define que as férias serão concedidas nos 12 (doze) meses subseqüentes a data em que o empregado concedeu esse direito. Em seu §1º é estabelecido que havendo concordância entre empregador e empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo um período com no mínimo 14 (quatorze) dias corridos e os outros dois períodos com no mínimo 5 (cinco) dias corridos. No §3º aborda que é vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

O artigo 135 menciona que as férias deverão ser comunicadas ao empregado por escrito e com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, deverá apresentar antes do gozo das férias a Carteira de Trabalho e Previdência Social para ser anotada a concessão, será anotada também no livro ou nas fichas de registro dos empregados.

O artigo 136 aborda que a concessão de férias será no período que melhor consulte os interesses do empregador.

O artigo 139 aborda sobre as férias coletivas, que poderão ser concedidas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. No §1º aborda que as férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais, com nenhum deles inferior a 10 (dez)

dias corridos. No §2º aborda que deverá comunicar o órgão do local do Ministério do Trabalho com antecedência mínima de 15 (quinze) dias, mencionando a data de início e fim das férias. No §3º aborda que nesse mesmo prazo o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

O artigo 140 aborda os empregados que foram contratados há menos de 12 (doze) meses, que gozarão na oportunidade férias proporcionais, iniciando-se um novo período aquisitivo.

O artigo 142 aborda que o empregado perceberá, durante as férias, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão.

O artigo 145 aborda que o pagamento das férias e do abono serão efetuados até 2 (dois) dias antes do início desse período. O empregado dará a quitação do pagamento, com indicação do início e do termo das férias.

Neste ano, foi proposta a Medida Provisória 927/2020 que foi revogada em julho deste ano, mas que teve grande eficácia entre os períodos de março a julho, e dentre outros temas ela trata de férias individuais e coletivas em função do estado de calamidade pública provocado pela pandemia mundial do Coronavírus, estão previstos nos artigos 6º ao 12 do Capítulo III.

Para um conhecimento mais profundo sobre a Medida Provisória 927/2020, necessário se faz analisar alguns artigos que nela consiste e as alterações promovidas por ela.

As férias individuais através do artigo 6º da Medida Provisória, compreende a possibilidade do empregador conceder férias, que não poderá ser inferior a cinco dias (05 dias), terão que ser cumpridas no prazo estipulado, sendo que o empregador terá que comunicá-lo com quarenta e oito horas (48 horas) de antecedência, as férias dos trabalhadores serão então antecipadas. No parágrafo 2º do referido artigo o empregador, que antecipou as férias de seus funcionários, poderá negociar a concessão de férias futuras (BRASIL, 2020).

O artigo 6º, § 3º aborda trabalhadores que possam estar no grupo de risco da calamidade pública existente, os mesmos terão suas férias individuais ou coletivas como prioridade (BRASIL, 2020).

O artigo 7º aborda que os trabalhadores onde as suas funções, diz respeito a atividades essenciais para o momento de calamidade, neste caso o empregador terá que informá-los com a antecedência de quarenta e oito horas (48 horas) que suas férias estarão suspensas (BRASIL, 2020).

Com a concessão de férias no período de calamidade o adicional de um terço (1/3), poderá ocorrer até a data na qual é devido a gratificação natalina (BRASIL, 2020).

Quando o trabalhador antecipar as suas férias a remuneração poderá ser paga até o quinto dia útil consecutivo ao início das férias, sendo inaplicável o pagamento antecipado, como ocorre na CLT (BRASIL, 2020).

O empregador que for conceder as férias coletivas, terá que definir os períodos que serão oportunos, deverá também notificar seus empregados que serão afetados, com antecedência de quarenta e oito horas (48 horas), não aplicáveis limite máximo de período anuais e o limite mínimo de dias corridos (BRASIL, 2020).

6 - Os Reflexos da Aplicabilidade da Medida Provisória Nº927/2020 nos Contratos de Trabalhos Vigentes

Concluiu-se, provisoriamente, no final da seção anterior que a Medida Provisória 927/2020 busca regularizar as questões trabalhistas para esse período, com a finalidade de preservar o emprego e a renda do trabalhador, buscando soluções novas como por exemplo as férias individuais e coletivas mesmo que o trabalhador ainda não tenha o período de aquisição desta.

Nesse sentido, necessário de faz mencionar o entendimento de Alexandre Agra Belmonte (2020, p.442-443) que explana:

A Medida Provisória nº927/2020 regula as alternativas trabalhistas adotáveis por empregados e empregadores para enfrentamento do estado de calamidade pública e de emergência da saúde pública decorrente da COVID-19: teletrabalho; antecipação de férias individuais; concessão de férias coletivas; aproveitamento e a antecipação de feriados; banco de horas; suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e direcionamento do

trabalhador para qualificação e o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

Uma das condições para utilização dos instrumentos previstos nas referidas Medidas Provisórias é o não despedimento dos empregados sem justa causa.

Ocorre que, essas soluções são boas para o atual momento nos contratos de trabalhos que estão em vigência, porém no futuro pode ocasionar outros problemas, problemas estes como a saúde mental e física do trabalhador.

É notável que a Medida Provisória 927/2020 falhou em relação a uma limitação de antecipação de férias, visto que, o período de calamidade pública tem vigência até o dia 31 de dezembro de 2020 e que o trabalhador poderá gozar de vários períodos de férias e que no futuro ele ficará vários anos sem a possibilidade de um descanso anual.

Todavia, a Medida Provisória 927/2020 foi revogada em julho de 2020, e perdeu sua validade, mas dentro de seu prazo de vigência ela possibilitou aos empregadores conceder férias aos seus empregados por até 3 períodos, isso significa que futuramente o empregado trabalhará por vários anos sem o descanso das férias.

E nesse contexto, é necessário evidenciar o entendimento de Paulo Régis Machado Botelho (2020, p.372):

Evidentemente, diante da pandemia, o convívio social se resumirá a uma maior interação no âmbito familiar. No entanto, a restauração orgânica ocorrida a cada ano do trabalho ficará prejudicada. A possibilidade do descanso anual se acumular em três períodos em curtos espaços de tempo, e por consequência, futuramente sufocar a pausa anual, atenta de forma violenta com a finalidade maior do instituto em destaque. É concretamente a negação do próprio direito encartado na Constituição Federal.

Devido a isso, os reflexos da aplicabilidade da Medida Provisória 927/2020 poderão não estar presentes agora, mas daqui alguns anos ele será refletido pois o empregado que gozar de um período de férias futuras antecipadas, depois terá que aumentar sua produção para não gerar impactos negativos para a empresa. Além disso, poderá desenvolver riscos ligados a

saúde do trabalhador, diante de anos consecutivos de trabalho sem gozar de férias.

Na visão de Paulo Régis Machado Botelho (2020, p.379) também ocorrerá outro problema futuramente, que são as ações trabalhistas:

Determinados dispositivos relacionados às férias contidos na MP n. 927/2020 estão dissociados da sua natureza e poderão no futuro repercutir de forma intensa em ações trabalhistas ajuizadas perante a Justiça do Trabalho. As situações fáticas que surgirão em decorrência da aplicação das normas alusivas às férias individuais e coletivas, elencadas na MP n. 927/2020, exigirão do operador jurídico uma interpretação coerente, lógica, sistemática e finalística de todo o conjunto normativo que regula o instituto das férias, de maneira a extrair as soluções mais adequadas para o estado de força maior decorrente da crise da Covid-19.

Neste sentido, extrai-se a ideia de que a Medida Provisória é muito eficaz para o momento da crise da Covid-19, mas por não apresentar limites, como na concessão de férias individuais e coletivas, no futuro produzirá vários problemas que foram demonstrados acima.

7 - Considerações Finais

O trabalho científico em questão visou sobre o trabalhador e seus direitos a férias coletivas e individuais que ao longo do tempo através da Organização Internacional do Trabalho, obteve-se temas abordados ligados a segurança, saúde, proteção do trabalhador, empregos e tantos outros benefícios, e que com isso hoje pode-se dizer que muitos proveitos foram adquiridos por causa da OIT, pois criou-se regras gerais e obrigatórias para os Estados deliberantes, sempre observando as respectivas prescrições constitucionais.

Logo também pode-se olhar nossa constituição e vê-se que o trabalhador também está inserido nela com as diversas perspectivas da dignidade do trabalhador, fazendo com que, seja protegido na seara trabalhista. O texto constitucional transfere os direitos que já são existentes e inclui-se na proteção presente.

Conclui-se que todos os objetivos que tínhamos proposto, uma vez que demonstramos que trabalhadores precisam ter seus direitos assegurados, pois em uma relação em empregado e empregador, o empregado é o elo mais fraco da relação, o que o faz ser hipossuficiente.

Ao efetuar este trabalho, além de trazer novos conhecimentos em relação ao Direito do Trabalho, as legislações, as relações entre empregado e empregador, compreender porque o trabalhador tem as suas garantias não apenas na Consolidação das Leis Trabalhistas, mas também na Constituição Federal e a Medida Provisória 927/2020, resultou em uma satisfação pessoal por auxiliar na propagação da informação a respeito da Medida Provisória 927/2020, que é um tema muito atual e de interesse de todos no atual momento em que estamos vivendo.

Referências

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed., São Paulo: LTr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra; MARTINEZ, Luciano; MARANHÃO, Ney. O Direito do Trabalho na Crise da COVID-19. Salvador: Editora JusPodivm, 2020.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, 05 de outubro de 1988 (texto compilado). Brasília: Diário Oficial da União, 1988.

Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>.

Acesso em: 16 de Outubro de 2020.

CALVO, Adriana. Manual de Direito do Trabalho. 4ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

CONTÁBEIS, Férias: Alterações promovidas pela Reforma Trabalhista, 2018. Disponível em: <<https://www.contabeis.com.br/artigos/4857/ferias-alteracoes-promovidas-pela-reforma-trabalhista/>>. Acesso em: 22 de Outubro de 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 4ª Ed., São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed., São Paulo: LTr, 2011.

FREITAS, Amanda Rebouças Lopes. Direito de desconexão do trabalho: uma análise do impacto da conexão excessiva na saúde mental do trabalhador à luz dos direitos fundamentais. Brasília, outubro de 2019. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/53543/direito-de-desconexo-do>>

trabalho-uma-analise-do-impacto-da-conexo-excessiva-na-sade-mental-do-trabalhador-luz-dos-direitos-fundamentais>. Acesso em: 20 de Novembro de 2020.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Souza; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 2ª ed. rev., ampl. e atual. pela BBR 14.724 e atual. pela ABNT 30/12/05. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HAP VIDA, Tirar férias é importante para saúde, 2017. Disponível em: <<http://www.minhasaudehapvida.com.br/noticia/tirar-ferias-e-importante-para-saude>>. Acesso em: 22 de Outubro de 2020.

JUS NAVIGANDI, Princípio dignidade do trabalhador e o ativismo na Justiça do trabalho, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/63066/principio-dignidade-do-trabalhador-e-o-ativismo-na-justica-do-trabalho>>. Acesso em: 15 de Outubro de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 10ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 11ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. Curso de Direito do Trabalho. 12ª Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2020.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 10. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MATTOS, Michele Beutinger de. Conquistas Sociais a Partir da Promoção do Trabalho Decente no Brasil. Revista Direitos, Trabalho e Política Social, 30 de junho de 2015. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8748>. Acesso em: 16 de Novembro de 2020.

MERCER MARH, Quais são os efeitos de não tirar as férias do trabalhado?, 2020. Disponível em: <<http://www.mercermarshbeneficios.com.br/capital-intelectual/news/tirar-as-ferias-do-trabalho.html>>. Acesso em: 22 de Outubro de 2020.

MOLINA, André Araújo. Teoria dos Princípios Trabalhistas: a aplicação do modelo metodológico pós-positivista ao direito do trabalho. São Paulo: Atlas, 2013.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Curso de Direito do Trabalho. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

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

POLITIZE!, 6 Princípios do direito do trabalho, 2017. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/principios-do-direito-do-trabalho/>>. Acesso em: 15 de Outubro de 2020.

POLITIZE!. Entenda o que é a Organização Internacional do Trabalho e como ela influencia a legislação brasileira, 2020. Disponível em: <<https://www.politize.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho/>>. Acesso em: 17 de Outubro de 2020.

REDE DE ENSINO DOCTUM. COORDENAÇÃO GERAL DE PESQUISA. *Manual de Pesquisa da Rede de Ensino Doctum*. Publicação interna do Instituto Ensinar Brasil, Caratinga, 2017.

NUNES, Rizzatto. O princípio constitucional da dignidade da pessoa humana: doutrina e jurisprudência. 4. Ed., São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

SARMENTO, Daniel. Dignidade da Pessoa Humana – Conteúdo, trajetórias e metodologia. Editora Fórum. 2ª Edição, 2016.