

CENTRO UNIVERSITÁRIO – UNINOVAFAPÍ
BACHARELADO EM DIREITO

LAYRONSHEEL BATISTA DE SOUSA
THALITA FERNANDA RODRIGUES DE MIRANDA

**A VALIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE REGULAMENTARAM O
BANCO DE HORAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E A SEGURANÇA
JURÍDICA DOS ATOS PRATICADOS**

TERESINA
2021

LAYRONSHEEL BATISTA DE SOUSA
THALITA FERNANDA RODRIGUES DE MIRANDA

**A VALIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE REGULAMENTARAM O
BANCO DE HORAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E A SEGURANÇA
JURÍDICA DOS ATOS PRATICADOS**

Artigo De Conclusão De Curso apresentado à
Banca Examinadora Do Centro Universitário
UNINOVAFAPI, como requisito parcial para
obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientadora: Profa. Ma. Dione Cardoso
Alcântara

TERESINA

2021

FICHA CATALOGRÁFICA

S725v Sousa, Layronsheel Batista de.

A Validade dos instrumentos normativos que regulamentaram o banco de horas durante a pandemia do COVID-19 e a segurança jurídica dos atos praticados. Layronsheel Batista de Sousa; Thalita Fernanda Rodrigues de Miranda. – Teresina: Uninovafapi, 2021.

23. p.; il. 23cm.

Monografia (Graduação em Direito) – Centro Universitário UNINOVAFAPI, Teresina, 2021.

Orientador (a): Prof. Me. Dione Cardoso Alcântara. Centro Universitário UNINOVAFAPI, 2021.

1. Pandemia. 2. Banco de horas. 3. Segurança jurídica. 4. Normas trabalhistas. I. Título. II. Miranda, Thalita Fernanda Rodrigues de. III. Alcântara, Dione Cardoso.

CDD 341.6

Catálogo na publicação
Antonio Luis Fonseca Silva – CRB/1035
Francisco Renato Sampaio da Silva – CRB/1028

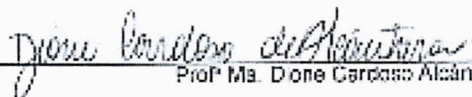
LAYRONSHEEL BATISTA DE SOUSA
THALITA FERNANDA RODRIGUES DE MIRANDA

A VALIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE REGULAMENTARAM
O BANCO DE HORAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E A
SEGURANÇA JURÍDICA DOS ATOS PRATICADOS

Artigo De Conclusão De Curso
apresentado à Banca Examinadora Do
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ,
como requisito parcial para obtenção do
grau de bacharel em Direito.

Data da aprovação: 26/05/2021

BANCA EXAMINADORA



Prof. Ma. Dore Cardoso Alcântara
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

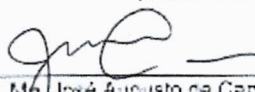
(Orientadora)

PAULO ALVES DA
SILVA
PAIVA:24095559349

Assinado digitalmente por PAULO
ALVES DA SILVA PAIVA:24095559349
DN: cn=PAULO ALVES DA SILVA
PAIVA:24095559349, o=BR, ou=ICP-
Brasil, ou=RFB e-CPF A3,
email=paulo.paiva@pgfn.gov.br
Data: 2021.05.28 12:14:08 -03'00'

Prof. Dr. Paulo Alves da Silva Paiva
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

(1º examinador)



Prof. Me. José Augusto de Carvalho Mendes Filho
Centro Universitário UNINOVAFAPÍ

(2º examinador)

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida e permissão da nossa saúde e determinação, pois sem ele não teríamos capacidade para desenvolver este trabalho, visto que enfrentamos um momento sombrio em nossa história e que toda nossa força para permanecermos firmes diante das adversidades foi uma benção dada por ele.

Aos nossos pais e familiares que sempre acreditaram em nosso potencial, nos transmitindo toda a força necessária para seguirmos em frente quando o desânimo e a desmotivação inevitavelmente nos alcançava, a cada notícia triste, a cada amigo, conhecido ou até mesmo parente que partiu precocemente em decorrência da Covid-19, que até o momento já faz milhares de vítimas neste país.

Aos nossos professores, grandes motivadores, por cada palavra de incentivo, de esperança em dias melhores e pela didática sempre aplicada da maneira mais completa e facilitada para o aproveitamento máximo de cada conteúdo e que tiveram igualmente que se adaptar a modalidade remota e enfrentar o novo normal.

À instituição que possibilitou que a interação professor/aluno não fosse interrompida, dando todo suporte, seja de maneira remota ou presencial, cercados de todos os cuidados e sempre prontos para atender a qualquer solicitação.

À professora orientadora, Ma. Dione Cardoso Alcântara, escolhida pelo domínio que tem sobre a temática, didática excelente e notória qualificação acadêmica, além do empenho a que se dedicou nos ajudar nesta fase decisiva e importante de finalização do curso.

À qualificadíssima Banca Examinadora que nos prestigia na avaliação do nosso trabalho e que nos empenha a oferecer o nosso melhor.

Aos amigos de turma que construímos ao longo dessa jornada, pelo presente divino de estudar por tantos anos com verdadeiros companheiros, esforçados, dedicados, festeiros, por cada comemoração em sala com nossos mestres e pelo significado da palavra união que sempre se fez presente em nossa turma.

RESUMO

O presente artigo científico tem por objetivo compreender a validade dos instrumentos normativos que regulamentaram as relações trabalhistas no Brasil durante a pandemia da Covid-19, especialmente àqueles que autorizaram a utilização dos bancos de horas como alternativa para a preservação dos empregos e a Segurança Jurídica dos atos praticados no período. É de conhecimento geral que a pandemia afetou de forma nunca antes vista as relações econômicas, sociais, e consequentemente as relações entre empregados e empregadores no mundo inteiro. Em países em desenvolvimento como o Brasil, os efeitos dessa pandemia foram ainda mais nocivos. O governo brasileiro, no intuito de minimizar esses impactos, fez uso de diversos instrumentos que tiveram por objetivo garantir o emprego e a renda sem retirar direitos ou destituir obrigações. Um dos mecanismos encontrados na lei e utilizados como alternativas para a garantia do emprego foi o banco de horas do trabalhador, no entanto, os dispositivos que versaram sobre esse tema durante a pandemia da covid-19 acabaram deixando lacunas, acarretando dúvidas que acabam gerando certa insegurança jurídica aos atos praticados no período. Nesse contexto, é recomendável sempre a análise levando em consideração o princípio da razoabilidade e da proporcionalidade, a fim de que aos empregadores não seja imputada total responsabilidade sobre os fatos praticados durante o período, uma vez que deve ser considerada especialmente as contradições ou sobreposições das normas.

Palavras-chave: Pandemia. Banco de horas. Segurança jurídica. Normas trabalhistas.

ABSTRACT

This article aims to comprehend the validity of the normative instruments that regulated the bank of hours during the covid-19 pandemic, especially those that authorize the use the bank of hour as an alternative for job preservation and the legal certainty of acts committed in the period. It is common knowledge that the pandemic affected economic and social relations and consequently the relations between employees and employers as never before. In developing countries like Brazil, the effects of this pandemic were even more harmful The Brazilian government made use of several instruments that aimed to ensure employment and income without remove rights or unseat obligations. In Brazil, one of the mechanisms found in the law to ensure employment was the worker's bank of hours, however, the devices that dealt with this topic during the covid-19 pandemic ended up leaving gaps, causing doubts that ended up generating same legal uncertainty. In this context, it is recommended to analyze taking always into account the principle of reasonableness and proportionality, so that employers do not have full responsibility for the facts practiced during the period.

Keywords: Pandemic. Bank of hours. Legal certainty. Labor standards.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia da Covid-19 mostrou-se como o maior desafio já enfrentado pela sociedade pós-moderna, tanto por ter surgido de forma brusca e inesperada, como por ter se alastrado pelo mundo de forma rápida e com consequências devastadoras, sejam elas sociais, políticas, econômicas ou sanitárias.

Os protocolos de segurança adotados por governos e recomendados pela Organização Mundial da Saúde tiveram também consequências igualmente devastadoras, uma vez que o isolamento social teve impactos consideráveis nos mais diversos setores da economia mundial.

Nesse contexto de isolamento, as relações sociais passaram por um redesenho e sofreram importantes transformações em um curto intervalo de tempo. Dentro disso, as relações trabalhistas também passaram por diversas modificações, a começar pela adoção do trabalho remoto, em sua maioria obrigados pelos decretos emitidos pelos governos locais.

Com o objetivo de dar a esses trabalhadores segurança nesse contexto de transformações das relações trabalhistas em uma economia que, além das mudanças provocadas pelas recomendações técnicas sanitárias, passou a ser permeada de incertezas provocadas pela crise instalada, foram emitidas Medidas Provisórias e Leis para regulamentar essas relações nesse período de calamidade pública provocada pela pandemia.

No entanto, embora o objetivo dessas Medidas Provisórias e Leis tenham sido regular as relações de trabalho durante esse período preservando o emprego, algumas lacunas surgiram ou se mantiveram, gerando dúvidas quanto à segurança jurídica dos atos praticados nesse período.

Analizando os instrumentos normativos em questão, observa-se que muitos institutos jurídicos foram abordados de maneira genérica ou vaga, permitindo que houvesse diversas interpretações quanto ao que é permitido e ao que é proibido de acordo com o que consta nesses dispositivos.

Um dos principais pontos geradores de dúvidas e controvérsias é o que trata do banco de horas dos trabalhadores. Diante de tantas lacunas e obscuridades em

torno do uso desse banco de horas durante a pandemia, é preciso recorrer aos princípios norteadores das relações trabalhistas para que seja possível analisar as consequências jurídicas dos atos e fatos praticados nesse período de incertezas.

Diante do exposto, o principal questionamento a que se chega é que, observadas as lacunas existentes nos instrumentos normativos vigentes durante o período da pandemia da Covid-19, os atos praticados pela parte empregadora possuem segurança jurídica?

Na intenção de responder a este questionamento, o objetivo principal desse trabalho é avaliar a existência ou não de segurança jurídica nos atos praticados com base nas normas trabalhistas vigentes no período da pandemia com foco nos atos envolvendo o instituto jurídico de banco de horas.

Além disso, o presente artigo busca especificamente descrever as Medidas Provisórias 927 e 936 e a Lei 14.020, todas de 2020, bem como a MP 1.046 de abril de 2021, além de caracterizar o Banco de Horas com base na legislação trabalhista identificando os pontos controversos com as medidas provisórias citadas anteriormente, identificar as lacunas deixadas nos instrumentos normativos criados durante a pandemia e verificar a segurança jurídica em relação aos contratos de trabalho praticados durante a pandemia.

Para tanto, este artigo está dividido em quatro seções pós introdução, sendo elas dedicadas, a primeira a caracterizar o contexto vivido no país durante a pandemia e seu impacto direto nas relações de trabalho e a segunda em descrever os instrumentos normativos que regulamentam as relações de trabalho durante o período de calamidade. A terceira seção por sua vez, dedica-se mais ao foco central deste artigo, que é verificar a segurança jurídica dos atos praticados com base nas normas trabalhistas vigentes no período de pandemia, especificamente em relação ao banco de horas, seguida pela última seção cujo objetivo é apresentar as considerações finais acerca do tema apresentado.

2 CONSIDERAÇÕES ACERCA DO CONTEXTO NACIONAL DURANTE O PERÍODO DA PANDEMIA DO COVID-19 E SEU IMPACTO NO DIREITO DO TRABALHO

Em meados de 2019 a descoberta do novo Coronavírus na China colocou o mundo em alerta. Os primeiros estudos e seus resultados levaram a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarar pandemia global devido à alta taxa de transmissibilidade do vírus. A partir daí, diversas medidas passaram a ser recomendadas pela própria OMS e adotadas por diversos governos mundo a fora.

De acordo com os dados fornecidos pelo Ministério da Saúde em seu portal na internet, até agora mais de 15 milhões de pessoas contraíram a doença no Brasil, e mais de 400 mil delas morreram em decorrência da covid-19 ou de complicações que a infecção provocou no organismo dos indivíduos infectados.

Em um primeiro momento, a primeira corrida do governo brasileiro foi em busca de respiradores e equipamentos para o aumento no número de leitos de UTI. Segundo o governo federal na época, era importante fortalecer a rede hospitalar para garantir que essa pudesse suportar a pressão que já demonstrada em outros países, como a Itália, por exemplo.

Em 04 de fevereiro de 2020, o presidente da república decretou emergência de saúde pública no Brasil enviou ao Congresso Nacional um projeto que, em linhas gerais torna obrigatória a testagem em massa da população para a detecção da doença ainda no início da infecção.

Já em março os primeiros governos locais começaram a tomar frente da situação. Algumas cidades decretaram quarentenas que determinavam o imediato fechamento de todas as atividades e impediam as aglomerações de pessoas. Questionado sobre o tema, o Supremo Tribunal Federal declarou constitucional e garantiu a autonomia de estados e municípios na tomada de decisões para o enfrentamento da pandemia da Covid-19.

Desde que declarada como pandemia mundial pela Organização Mundial da Saúde ainda em 2019, tem sido unânime entre cientistas, médicos e vem sendo recomendação da própria OMS a restrição de circulação de pessoas como a principal medida de prevenção contra a doença. Além disso, a ciência vem em uma corrida contra o tempo em busca de medicamentos que possam tratar a doença de forma eficiente e rápida, evitando mortes e principalmente as internações, que cada vez mais colapsam os sistemas de saúde mundo a fora.

Em outra vertente, laboratórios continuam numa busca incessante por um imunizante que seja ao mesmo tempo seguro e eficaz para proteger a população contra o contágio pelo vírus, mas, como afirma a OMS, essas medidas devem ser adotadas em conjunto, em cadeia ou, no máximo, em sequência, e não como opções a serem escolhidas.

Dentre essas medidas adotadas para a contenção da Covid-19, doença causada pela infecção com o novo Coronavírus, a principal delas, nesse primeiro momento em que não havia vacina ou medicamento que pudesse prevenir ou curar a doença, foi o isolamento social, que exigiu que as pessoas se mantivessem em casa e saíssem o mínimo possível, ou não saíssem de forma alguma, fazendo todas as suas atividades em casa.

Em alguns países essas medidas restritivas começaram de forma branda, com proibições de realização de eventos em que houvesse aglomerações, fechamento de algumas atividades econômicas com alto risco de contágio, como por exemplo, bares, restaurantes e academias de ginástica. Em outros, no entanto, de início já se adotou um *lockdown* severo, com proibição para circulação de pessoas nas ruas e até mesmo a cobrança de multas para quem saísse de casa sem uma comprovação da necessidade da saída.

Essa medida de isolamento social ocasionou o colapso de diversos setores da economia e instaurou uma crise sem precedentes em diversos países do mundo, especialmente em países em desenvolvimento, como é o caso do Brasil. Os decretos de distanciamento social e de proibição de funcionamento de alguns setores da indústria, serviços e comércio de forma presencial fez com que a produtividade desses setores caísse de forma substancial, fragilizando ainda mais a economia do país que ainda não tinha se recuperado totalmente da crise do final dos anos 2000.

Além dos prejuízos causados aos setores aos quais se inserem as proibições ao funcionamento presencial exigiram também uma nova adequação das relações de trabalho, uma vez que, a partir desse novo cenário, os trabalhadores passariam a exercer suas funções de forma remota, trabalhando de casa. Essa forma de trabalho é conhecida como *home office*, termo em inglês que, em tradução literal, quer dizer “trabalho em casa”, ou, como bem pontua Schirigatti e Kasprzak (2007), é o tipo de

trabalho que permite ao empregado desempenhar sua função utilizando a infraestrutura do seu ambiente residencial.

Pelo lado do empresário, na intenção de que as empresas pudessem arcar com os pagamentos de salários desses empregados mesmo com queda em seus faturamentos, algumas medidas foram criadas através de Medidas Provisórias que culminaram no Plano Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que foi instituído por meio da MP 936 e que tinha como objetivo, de acordo com o Ministério da Economia, oferecer medidas trabalhistas para o enfrentamento do estado de calamidade pública provocada pela pandemia.

De acordo com Rafalski e Andrade (2015), a forma de trabalho em *home office*, possibilitada pela internacionalização e descentralização das empresas, caracterizam um cenário com diferentes formas de trabalhar e se apresentam como uma realidade do fenômeno trabalho. Os autores também ressaltam que o trabalhador, apesar de *home office* responde aos superiores em sua empresa como se estivesse inserido fisicamente no ambiente laboral, sem distinção legal do trabalho considerado formal, seja em relação ao salário ou aos benefícios, sendo concedidos, de forma igualitária, as férias e o 13º salário, bem como demais gratificações. A propósito este pensamento foi incorporado pela legislação trabalhista brasileira no art. 6, parágrafo único da CLT:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011)
Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (BRASIL, 2011).

Essa alternativa é considerada por muitos autores como mais produtiva. Segundo eles, em muitos casos o ambiente de trabalho pode trazer uma imagem negativa para o trabalhador. Outra corrente, no entanto, considera que o trabalho realizado em casa pode se confundir com as atividades pessoais, e alertam para esse ponto. Dizem que o trabalhador deve sempre ter a consciência de que, embora esteja no ambiente doméstico, aquela é uma atividade profissional, e deve ser exercida com zelo e profissionalismo.

Durante os períodos mais rígidos de *lockdown*, palavra em inglês que pode ser traduzida como “confinamento”, as empresas usaram desse artifício para manter suas atividades em funcionamento dentro das possibilidades de cada setor. No entanto, especialmente para o setor de serviços, o trabalho remoto não se mostrou uma alternativa viável, uma vez que a proibição do contato entre clientes e prestadores, tornava impossível o funcionamento.

Essa realidade fez com que, mesmo com essas alternativas encontradas pelas empresas para manterem-se em funcionamento durante a quarentena, a curva do desemprego no Brasil se projetasse de forma ascendente. De acordo com os dados fornecidos pelo IBGE em seu portal na internet, a PNAD contínua mostra que o desemprego no Brasil saltou de pouco mais de 12% no começo de 2020 para quase 15% no começo de 2021. Em números absolutos, isso significa, de acordo com o órgão, um aumento de quase 2,5 milhões de pessoas desempregadas no país.

Segundo o IBGE, cerca de 14 milhões de pessoas estão atualmente desempregadas no país. É válido lembrar que o país já vinha passando por uma crise desde 2008, e desde então a economia vinha ainda em fase de recuperação. O número de desempregados já vinha em alta, no entanto, a pandemia da Covid-19 aumentou essa crise, tornando ainda maior o abismo social no país.

Na tentativa de evitar um aumento desenfreado de demissões e falências de empresas, o que acarretaria num colapso ainda maior da economia nacional, que já vinha fragilizada, o governo federal utilizou alguns instrumentos normativos que regulamentavam de forma excepcional as relações trabalhistas no país durante a pandemia. Como dito, o principal objetivo desses instrumentos seria garantir o emprego e a renda do trabalhador brasileiro.

2.1 Os instrumentos legais utilizados para reger as relações trabalhistas durante a pandemia da Covid-19 no Brasil

Como bem explanado até o momento, de acordo com a Organização Mundial da Saúde, a forma mais eficaz para evitar a acelerada propagação do novo coronavírus pelo mundo até que haja a descoberta de uma medicação eficiente ou a

aplicação em massa de uma vacina que neutralize o vírus, é a manutenção de um isolamento social o mais rígido possível, evitando ao máximo o contato entre as pessoas e consequentemente reduzindo a disseminação da doença.

Essa decisão vem sendo apoiada e compartilhada pelos governos na grande maioria dos países pelo mundo, o que tem, em alguns casos, evitado com que o número de mortes venha sendo ainda maior.

No Brasil, desde o início da pandemia, por pressões do empresariado local, houve uma resistência do governo federal na adoção de uma forma mais rígida de isolamento de forma nacional. Assim, estados e municípios precisaram tomar essas decisões de forma local, fazendo com quem a pandemia afetasse de forma diferente a economia a depender do local onde determinada atividade produtiva se desenvolve.

Não é de difícil entendimento que as medidas de restrição na circulação acabam afetando de forma contundente a economia, pois impedem a realização presencial de atividades produtivas, trazendo para o foco do Direito do Trabalho a forma remota de execução das atividades do empregado, ou *home office*, como já se convencionou chamar no Brasil.

Essa modalidade de trabalho já não é nova, embora sua regulação no ordenamento jurídico brasileiro tenha surgido apenas em 2017 através da lei 13.467, que diz que:

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo. (BRASIL, 2017).

Portanto, a lei autoriza que o trabalhador, seja em casos excepcionais, seja por preferência do empregador, desde que estabelecido no contrato de trabalho, exerça suas atividades profissionais fora das dependências da empresa, garantindo a esse empregado todos os direitos e obrigações constantes na CLT. A lei dá margem também para que contratos já vigentes possam ser modificados da modalidade presencial para a modalidade de teletrabalho:

Art. 75-C. A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

§ 1º Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de teletrabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

§ 2º Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual. (BRASIL, 2017).

Durante a pandemia do novo coronavírus, essa modalidade de trabalho passou a ser ainda mais utilizada, tornando-se imprescindível para a manutenção da economia em funcionamento, uma vez que a atividade presencial estava, em um primeiro momento, proibida na maioria das cidades Brasileiras. Dessa forma, as atividades que podiam funcionar através de *home office*, tiveram nessa modalidade uma alternativa para a sua manutenção.

Pensando na segurança dos trabalhadores, para que se mantivessem em *home office* com todos os seus direitos garantidos, bem como para as empresas, para que pudessem manter tanto os empregos como as demais obrigações, foram criados instrumentos que tinham por objetivo principal a manutenção do emprego sem a perda de direitos garantidos por lei.

O primeiro instrumento foi a Medida Provisória nº 927 de 22 de março de 2020, que, como afirma o próprio texto da MP:

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. (BRASIL, 2020)

Portanto, busca-se aqui tomar providências para enfrentar um momento de exceção reconhecido a partir do momento em que foi decretado emergência em saúde pública no Brasil.

Dentre os pontos apresentados na MP 927, estão a possibilidade de concessão de férias coletivas, antecipação de férias do trabalhador, utilização de banco de horas, dentre outros mecanismos apontados como saídas para evitar as demissões em massa nesse período em que as empresas não poderiam funcionar presencialmente.

Nesse dispositivo ficou estabelecido ainda a possibilidade de utilização, durante o período de calamidade pública, de um Banco de Horas, que deveria ser “pago” em um prazo de 18 meses a contar do fim da calamidade pública, e ainda, de acordo com a medida provisória 927, não poderia exceder ao limite diário de dez horas trabalhadas. A vigência dessa MP teve seu prazo encerrado em 19 de julho de 2020 através do Ato Declaratório 92 de 2020 do presidente da mesa do Congresso Nacional.

O segundo instrumento utilizado foi a Medida Provisória nº 936 de 1º de abril de 2020, posteriormente convertida na Lei nº 14.020 de 06 de julho de 2020. A lei basicamente incorporou todos os artigos da MP, sendo suficiente a caracterização apenas da lei nesse instante.

Essa lei instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, trouxe, por exemplo, a possibilidade de redução de 25%, 50% ou 70% da jornada de trabalho e consequentemente do salário. Além disso, passou a ser possível a suspensão do contrato de trabalho, uma vez que não haveria a prestação de serviço por parte do trabalhador, refletindo também no período de férias e no 13º salário, que poderá ser pago em valor distinto, levando em consideração a média do que se recebia antes da pandemia e após a redução do contrato de trabalho, não sendo pago, portanto, de maneira integral.

O governo federal brasileiro buscou solucionar, através do Programa Emergencial De Manutenção De Emprego, algumas questões surgidas com as medidas restritivas impostas pela pandemia da Covid-19 para reduzir os efeitos nocivos da crise provocada na economia nacional, como disposto no Art. 2º da lei:

Art. 2º Fica instituído o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, com aplicação durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º desta Lei e com os seguintes objetivos:

- I - preservar o emprego e a renda;
 - II - garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais; e
 - III - reduzir o impacto social decorrente das consequências do estado de calamidade pública e da emergência de saúde pública.
- (BRASIL, 2020).

Como o objetivo da lei é primordialmente a manutenção do emprego, e é sabido que os servidores públicos em todos os âmbitos possuem estabilidade

funcional, o dispositivo deixa claro que as determinações em seus artigos não se aplicam a esses trabalhadores, bem como outros, conforme parágrafo único da lei:

Parágrafo único. O disposto no **caput** deste artigo não se aplica, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, aos órgãos da administração pública direta e indireta, às empresas públicas e às sociedades de economia mista, inclusive às suas subsidiárias, e aos organismos internacionais. (BRASIL, 2020).

Uma das principais medidas trazidas pela lei foi a criação do benefício emergencial, cujo pagamento e controle deverá ser feito pela União, bem como a elaboração dos critérios e a fiscalização.

Em abril de 2021 veio mais um instrumento normativo cujo objetivo vem a ser a regulamentação das relações trabalhistas durante o período da pandemia da Covid-19. A Medida Provisória 1.046 traz alternativas para o enfrentamento da pandemia, novamente conferindo ao empregador opções de escolhas de como enfrentar as situações enfrentadas pelas instituições empresariais durante o período de calamidade.

Assim como a MP nº 927 e acrescentando ao que fora disposto na MP nº 936, posteriormente convertida na lei 14.020, a MP 1.046 trouxe outras alternativas ao empregador, cujo objetivo principal é evitar as demissões em massa, garantindo o emprego e a renda, evitando assim um colapso maior na economia nacional. Dentre essas alternativas volta, por exemplo, a utilização de banco de horas, que fora deixada de fora da lei 14.020, conforme disposto na medida provisória:

Art. 2º Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2021).

Nas demais seções, a MP 1.046 explica cada uma dessas alternativas dadas aos empregadores, estipulando os prazos de utilização de cada um deles e autorizando as modalidades de acordos possíveis, além de permitir a utilização dos meios eletrônicos como forma de substituição da execução presencial de atividades.

3 A UTILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS COMO MEDIDA DE MANUTENÇÃO DE EMPREGOS E A SEGURANÇA JURÍDICA DOS ATOS PRATICADOS

De acordo com Dimoulis (2012), o princípio da segurança jurídica configura-se como sendo a certeza de que um direito, ao ser adquirido não sofrerá mudanças com o surgimento de novas leis, ou nas palavras do autor, é “a certeza do direito e da proteção contra mudanças retroativas”. Canotillho (1993) afirma ainda, que a segurança jurídica configura um dos elementos constitutivos do Estado de Direito desde sua origem. Portanto, esse princípio dá solidez às normas jurídicas de um Estado.

A segurança jurídica mostra-se como princípio norteador do direito, uma vez que garante literalmente a segurança e a proteção aos atos praticados dentro do ordenamento jurídico. Dentro do Direito do Trabalho, por exemplo, essa segurança jurídica é o que garante que novas leis não retroagiriam contra direitos garantidos pela CLT ou outras leis de regulamentação das relações trabalhistas.

Durante a pandemia da Covid-19, em virtude das novas relações entre empregados e empregadores e especialmente para tentar manter os empregos no país, o governo federal lançou mão de alguns instrumentos normativos que flexibilizavam alguns temas abordados em outras legislações anteriores, como por exemplo, a possibilidade de utilização do banco de horas de forma compensatória dos dias em que os trabalhadores permanecessem fora de seus postos de trabalho em virtude dos decretos que impossibilitavam o funcionamento das atividades econômicas.

O banco de horas foi regulamentado no Brasil a partir de 1998 com a edição da Lei 9.601/98, que alterou o Art. 59 da CLT. No referido artigo, dava-se a possibilidade de compensação de horas trabalhadas por meio da diminuição da

carga horária em dias posteriores em comum acordo entre empregado e empregador, como consta no parágrafo segundo do referido artigo:

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (BRASIL, 1943).

O que esse parágrafo afirma, portanto, é que, em caso de horas extras trabalhadas, o empregador não precisaria pagar o acréscimo exigido pela lei em caso de excedente à carga horária do trabalhador, desde que fosse concedida à este uma redução na carga horária de dia posterior igual àquela trabalhada em excesso, mas, como é claro no texto da lei, não havia previsão legal para que houvesse um acúmulo dessas horas trabalhadas a mais.

Com a Lei 9.601/98, o banco de horas passou a ser legalmente previsto e autorizado pela legislação brasileira. A prática que já era comumente utilizada nas relações trabalhistas de maneira informal passou a ser regulamentada em lei, modificando a CLT:

Art. 6º O art. 59 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 59.

[...]

§ 2º Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

§ 3º Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma do parágrafo anterior, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão. (BRASIL, 1998).

Como visto, tradicionalmente, como versa a CLT com a nova redação dada pela lei 9.601/98, o banco de horas ocorre quando o empregado trabalha além da sua jornada e ao invés de ser remunerado com o pagamento de horas extras, adquire, através de acordo com o empregador, o direito de folgar em outro dia para compensar as horas trabalhadas a mais. A lei 13.467, de 2017, afirma ainda, que

esse acordo poderá ser pactuado de forma individual, e a compensação deverá ser feita em um prazo de até seis meses.

Com as mudanças provocadas pelo isolamento social causado pela pandemia da Covid-19, a medida provisória nº 927, de 2020, foi elaborada como o primeiro instrumento jurídico utilizado para normatizar as relações trabalhistas durante o período de calamidade pública causado pela crise do novo coronavírus. Esse instrumento tratou dentre outros institutos, sobre a utilização do banco de horas no enfrentamento da pandemia como uma forma de manutenção do emprego, no entanto, esse banco de horas seria usado de uma forma diferente da habitual.

Da forma que foi posto na MP, os empregadores, através de acordos coletivos ou individuais, devidamente documentados, poderiam liberar seus funcionários do trabalho, já que teriam que fechar suas empresas por conta dos decretos de isolamento social formando assim um banco de horas reverso, onde o trabalhador estaria dando ao empregador a possibilidade de, após a retomada das atividades, exceder ao horário normal de trabalho como uma forma de compensação pelo tempo não trabalhado durante a quarentena, essa compensação poderia ser feita em um período de até 18 meses após findado o decreto de calamidade pública, como afirma o texto da medida:

Art. 13. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, ficam autorizadas a interrupção das atividades pelo empregador e a constituição de regime especial de compensação de jornada por meio de banco de horas, em favor do empregador ou do empregado, estabelecido por meio de acordo coletivo ou individual formal, para a compensação no prazo de até dezoito meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita mediante prorrogação de jornada em até duas horas, que não poderá exceder dez horas diárias.

§ 2º A compensação do saldo de horas poderá ser determinada pelo empregador independentemente de convenção coletiva ou acordo individual ou coletivo. (BRASIL, 2020).

Assim, grande parte da doutrina passou a entender que a MP estaria autorizando uma modalidade de banco de horas diverso daquele previsto pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), seria o chamado banco de horas reverso. Ou seja, ao invés de o trabalhador exceder ao horário de trabalho e depois ter o

direito à folga, ele estaria liberado do trabalho e depois deveria trabalhar além da sua carga horária contratual para compensar o período parado.

Esse mecanismo foi utilizado por inúmeros empregadores, todavia, surgiram correntes doutrinárias que questionaram se a Medida Provisória 927 estaria de fato autorizando o banco de horas reverso além de questionarem a segurança jurídica dos atos praticados.

Findada a vigência da referida MP em julho de 2020 e com o surgimento da Medida Provisória nº 936, posteriormente convertida na Lei 14.020, essa possibilidade de utilização do banco de horas como forma de compensação do período de trabalho parado não foi adotada.

A grande questão é que o estado de calamidade pública se estendeu ao longo de todo o ano de 2020 e os empregadores precisaram optar pelo uso ou não do banco de horas reverso, no entanto, não houve um posicionamento jurisprudencial solucionando o impasse e agora correm o risco de terem seus atos questionados.

Nesta mesma linha tem-se discussões em torno da possibilidade de se utilizar o banco de horas enquanto o trabalhador estaria inserido em programa de redução de jornadas e salários instituído pela Medida Provisória de nº 936 e posteriormente confirmado pela Lei 14.020, de 2020.

Parte da doutrina alega que não há nenhuma proibição legal quanto ao tema enquanto outros defendem que o banco de horas descaracterizaria a redução de jornadas de trabalho autorizadas por outros instrumentos. Novamente, o empregador está diante de uma completa insegurança jurídica.

Em abril de 2021, a Medida Provisória nº 1.046 novamente insere o banco de horas como uma das alternativas disponibilizadas aos empregadores para o enfrentamento dos efeitos da pandemia da covid-19 nas relações trabalhistas:

Art. 2º Para o enfrentamento dos efeitos econômicos decorrentes da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (**covid-19**) e a preservação do emprego e da renda, poderão ser adotadas pelos empregadores, entre outras, as seguintes medidas:

I - o teletrabalho;

II - a antecipação de férias individuais;

III - a concessão de férias coletivas;

IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;

V - o banco de horas;

VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; e

VII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS. (BRASIL, 2021).

Dessa vez, além da possibilidade de compensação em até 18 meses após o fim do decreto de calamidade, respeitando o limite de duas horas por dia e não excedendo as dez horas de trabalho diárias, a MP 1.046 autoriza também que essa compensação seja feita aos finais de semana, um acréscimo em relação ao que estava presente na MP 927, que também tratou do mesmo instituto:

§ 1º A compensação de tempo para recuperação do período interrompido poderá ser feita por meio da prorrogação de jornada em até duas horas, a qual não poderá exceder dez horas diárias, e poderá ser realizada aos finais de semana, observado o disposto no art. 68 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943 (BRASIL, 2021).

Além disso, essa Medida Provisória afirma ainda que as empresas prestadoras de serviços essenciais poderão fazer acordos de compensação por banco de horas mesmo que não haja interrupção de suas atividades, o que pode acontecer, por exemplo, em casos em que os trabalhadores, precisem se afastar por motivos diversos sem comprovações legais suficientes para eliminar o ônus pela falta.

Nesse momento, é possível questionar ainda o uso concomitante das normas, isso porque a lei 14.020 autoriza a redução de carga horária, bem como a redução proporcional do salário durante a vigência do estado de calamidade pública, de outro lado, a medida provisória 1.046 autoriza a utilização do banco de horas como forma de compensação pelas horas não trabalhadas, mas nenhum dos dois dispositivos proíbe a utilização de mais de uma dessas modalidades de forma simultânea. Desta forma, em alguns casos, tendo sido feito em comum acordo com o empregado como exigem ambos dispositivos, o empregador poderia em um primeiro momento reduzir o salário do seu funcionário alegando a redução da carga horária e posteriormente exigir a compensação através do banco de horas dessas mesmas horas reduzidas, fazendo com quem, no final das contas o trabalhador tenha cumprido a carga horária normal, recebendo o salário reduzido.

A hipótese retratada no parágrafo anterior trata de casos isolados em que poderia haver má fé por parte do empregador, ou até mesmo desinformação de ambas as partes, evidenciando novamente os questionamentos que podem ser

levantados pelas lacunas deixadas nas Medidas Provisórias e na Lei editadas no período.

Tendo em vista isso, mais uma vez, uma lacuna nos instrumentos legais usados durante a pandemia insere essa sensação de insegurança jurídica no âmbito trabalhista no Brasil durante a pandemia da Covid-19. Nesses casos, as medidas, inicialmente tomadas com o objetivo de dar garantias a empregados e empregadores podem sinalizar no sentido oposto na medida em que se colocam como perigosas, uma vez que, interpretações fora de contexto podem levar a decisões posteriormente questionáveis, com a possibilidade de serem até mesmo consideradas ilegais.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Conferir um olhar atento a estas normas e discutir as consequências futuras das modificações ocorridas nas relações de trabalho durante a pandemia da COVID-19 é necessário. Isto porque, os fatos jurídicos praticados neste período só serão discutidos e só terão a sua validade apreciada pelo Poder Judiciário meses ou anos após a sua ocorrência.

Da análise dos instrumentos normativos em questão verifica-se que muitos institutos jurídicos foram abordados de maneira genérica ou vaga, permitindo que houvesse muitas interpretações quanto às permissões e proibições contidas nestes dispositivos.

Dentre muitos outros, os dispositivos que tratavam do instituto do banco de horas geraram muitas controvérsias. Inicialmente, a Medida Provisória de n. 927 mencionou a possibilidade de se utilizar o banco de horas como ferramenta para preservação de emprego, gerando a primeira dúvida. Enquanto no banco de horas, autorizado por lei, o trabalhador trabalha a mais e depois pode exercer o direito às folgas, pela MP 927 esse acordo seria invertido, e o trabalhador teria as folgas posteriormente seriam convertidas em horas excedentes a serem trabalhadas após o fim do decreto de calamidade pública.

Após o fim da vigência dessa Medida Provisória em julho de 2020, a MP 936, convertida na lei 14.020, não citou a utilização do banco de horas como alternativa

para a manutenção do emprego durante o período de quarentena. No entanto, em abril de 2021 com a edição da MP 1.046 o instituto voltou a ser posto como possibilidade de aplicação autorizada aos empregadores. Ao ser retomado, o banco de horas já apareceu com algumas modificações, como por exemplo a possibilidade de pagamento dessas horas a mais aos finais de semana, no entanto, a MP continua a não preencher outras lacunas já verificadas anteriormente.

Se por um lado, objetivou-se a preservação dos empregos e a sobrevivência das empresas, por outro gerou-se um período de bastante insegurança jurídica. Os empregadores passaram a tomar decisões com base em normas que nem sempre eram integralmente claras ou aceitas, podendo ser questionadas judicialmente no futuro. Essa insegurança pode ser observada até mesmo pela ausência de determinados temas em instrumentos que se sucedem, como por exemplo, o banco de horas, foco deste artigo, que foi mencionado na MP 927, retirado da MP 936, ficou ausente também na lei 14.020, e novamente foi autorizado na MP 1.046.

A grande questão é se esses empregadores poderão ou não ser responsabilizados pelos atos decorrentes desse período em razão de um futuro entendimento a respeito das lacunas nos instrumentos normativos ou divergências na sua interpretação.

Considerando todo o contexto vivido e que as decisões dos empregadores precisavam ser tomadas para enfrentamento da crise e que muitas empresas utilizaram o instituto do banco de horas reverso, é importante que se analise os impactos de uma possível interpretação judiciária quanto aos atos praticados ao longo da pandemia do Covid-19.

É preciso verificar a razoabilidade de não estar presente a segurança jurídica nestes atos. Considerando que o Poder Judiciário não pode conceder a devida segurança jurídica no momento em que os atos precisavam ser praticados, é preciso que se analise a razoabilidade e legalidade de se transferir todos os riscos ao empregador.

As diversas interpretações que vem sendo postas por juristas e doutrinadores colocam em xeque as decisões dos empregadores. Destarte, em muitos casos, ao invés de conseguir seu objetivo primordial, as medidas tem seguido no sentido oposto.

Muitos empregadores evitam se utilizar de alguns institutos presentes nos instrumentos editados pelo governo brasileiro durante a pandemia por temerem que, após o período de calamidade possam sofrer sanções em virtude de novas interpretações advindas de análises mais aprofundadas, análises essas que ainda não puderam ser feitas nesse primeiro momento.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 set. 2020

BRASIL. **LEI Nº 9.601**, de 21 de janeiro de 1998. Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9601.htm. Acesso em: 06 mai. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 13.467**, de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 02 mai. 2021.

BRASIL. **LEI Nº 14.020**, de 06 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14020.htm. Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 927**, de 20 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv927.htm. Acesso em: 15 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 936**, de 06 de fevereiro 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. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/mpv/mpv936.htm.

Acesso em: 10 set. 2020.

BRASIL. **Medida Provisória n. 1.046**, de 27 de abril de 2021. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para o enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2021/Mpv/mpv1046.htm.

Acesso em: 05 mai. 2021.

BRASIL. **Ministério da saúde: painel coronavírus**. 2021. Disponível em:

<https://covid.saude.gov.br/>. Acesso em: 06 mai. 2021.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6ª ed. Coimbra: Livraria Almedina, 1993.

DIMOULI, Dimitri (coord.). **Dicionário brasileiro de direito constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2012.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNAD Contínua**. Disponível em:

https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/9173-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-trimestral.html?=&t=series-historicas&utm_source=landing&utm_medium=explica&utm_campaign=desemprego. Acesso em: 06 mai. 2021.

RAFALSKI, Julia Carolina. ANDRADE, Alexsandro Luís de. **Home-Office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa**. Temas em psicologia. Vol. 23. nº 2. 2015. Disponível em

https://www.researchgate.net/publication/340417090_Home-Office_Aspectos_Exploratorios_do_Trabalho_a_partir_de_Casa_Home-Office_Exploratory_Aspects_of_Work_from_Home. Acesso em: 06 mai. 2021.

SCHIRIGATTI, Elisangela Lobo; KASPRZAK, Luís Fernando Fonseca. **Home Office: Origem, Conceito e Inferências Sobre o Significado Social do Novo Modelo de Trabalho Flexível**. Revista Científica de Administração e Sistemas de Informação. Curitiba, v. 8, n. 8, 2007. Disponível em:

<https://pdfcoffee.com/home-office-artigo-pdf-free.html>. Acesso em: 02 mai. 2021.

DECLARAÇÃO

Declaramos para os devidos fins, que o projeto de pesquisa intitulado: “**A Validade dos Instrumentos Normativos que Regulamentaram o Banco de Horas Durante a Pandemia do Covid-19 e a Segurança Jurídica dos Atos Praticados**”, das discentes **Layronsheel Batista de Sousa e Thalita Fernanda Rodrigues de Miranda**, orientadas pelo **Prof. Dione Cardoso Alcântara**, foi cadastrado na Coordenação de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação, **sob o processo nº 06/2021**.

Teresina, 07 de abril de 2021

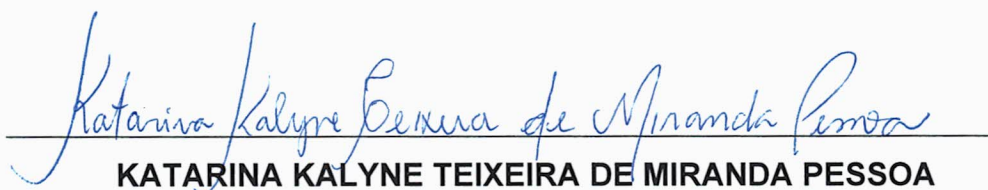


Profa. Dra. Adélia Dalva da Silva Oliveira
Coordenadora de Pesquisa, Extensão e Pós-Graduação do
Centro Universitário UNINOVAFAPI

DECLARAÇÃO DE REVISÃO ORTOGRÁFICA

Eu, **KATARINA KALYNE TEIXEIRA DE MIRANDA PESSOA**, graduado (a) em **PEDAGOGIA** pela **UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI**, declaro para o Centro Universitário – UNINOVAFAPI que revisei o Artigo de Conclusão de Curso de Bacharelado em Direito intitulado **A VALIDADE DOS INSTRUMENTOS NORMATIVOS QUE REGULAMENTARAM O BANCO DE HORAS DURANTE A PANDEMIA DO COVID-19 E A SEGURANÇA JURÍDICA DOS ATOS PRATICADOS**, dos alunos **LAYRONSHEEL BATISTA DE SOUSA E THALITA FERNANDA RODRIGUES DE MIRANDA**. Declaro ainda que o presente Artigo encontra-se de acordo com as normas ortográficas e gramaticais vigentes.

Teresina, 13 de MAIO de 2021.



KATARINA KALYNE TEIXEIRA DE MIRANDA PESSOA

CPF: 891.318.863-53

Katarina Kalyne Teixeira de Miranda Pessoa
CPF 891 318 863-53
Coord. Pedagógica – Língua Portuguesa