

## COVID-19 e FLEXIBILIZAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS.

### INTRODUÇÃO

Em decorrência da gravidade do quadro mundial de pandemia causado pelo COVID-19, o Governo Federal elaborou várias medidas de repercussão na esfera trabalhista, com o escopo de diminuir a crise entre empregados e empregadores.

Visando encontrar um ponto de equilíbrio para garantir a manutenção dos empregos, a sobrevivência das empresas e sobretudo a dignidade da pessoa humana, foi necessário recorrer ao instituto da flexibilização das normas trabalhistas.

Mudanças nas normas trabalhistas em razão da pandemia da covid-19, tem suporte na flexibilização das normas laboriais, se torna necessária, para a preservação de empregos e garantia, ainda que reduzida, da percepção de salários e renda pelos trabalhadores.

Dentro das normas trabalhistas o instituto da flexibilização denota limites e probabilidades jurídicas, que precisa ser compreendido.

### FLEXIBILIZAÇÃO.

O Direito do Trabalho vem sofrendo diversas alterações ao longo do tempo. Já a flexibilização consiste em tornar menos rígida a legislação laboral.

Sergio Pinto Martins, aduz da seguinte forma :

“A flexibilização visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e em contrapartida sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação de

seu negócio, mormente em épocas de crise econômicas. A participação do sindicato é de fundamental importância, no sentido de, nas negociações conduzir nos acordos ou à convenção coletiva, de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e a sobrevivência da empresa assegurando um grau de lucro razoável à última e a certas garantias mínimas ao trabalhador”.

Adoção da flexibilização das normas trabalhistas, implica muita preocupação, principalmente, para resguardar a Constituição Federal bem como a legislação infraconstitucional.

Foi promulgada a Lei 13.979/2020, prevendo a quarentena em função da Covid-19, com o reconhecimento epidêmico da OMS., o Congresso Nacional aprovou o Decreto Legislativo 6 de 20.03.2020, decretando o estado de calamidade pública, com orientação do Ministério da Saúde, a decretação pelos Estados, Distrito Federal e Municípios, do isolamento social horizontal, assegurada a prestação dos serviços essenciais à população.

As duras medidas implantadas atingiram diretamente as empresas e os trabalhadores formais e informais.

Em decorrência foram editadas três medidas provisórias a saber :

MP 927, MP 928 e MP 936.

As medidas provisórias 927 e 928 aludem o teletrabalho, antecipação de férias, antecipação de feriados, banco de horas, e a MP 936 instituiu o Programa emergencial de Manutenção do Emprego e Renda, com o pagamento do benefício emergencial do emprego e renda, face a redução da jornada de trabalho ou a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Todavia, as normas implantadas, apresentam violação aos preceitos da Constituição Federal, em especial o Artigo 7º. que dispõe :

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

Inciso VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

Inciso XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Inciso XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Artigo 8º. da CF.que dispõe :

Art.8º. É livre a associação profissional ou sindical,observado o seguinte :

Inciso III- ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

Inciso IV- a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para o custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Destarte, diante do considerável número de desempregados existentes no País associado ao fechamento de inúmeras empresas, impõe-se a flexibilização das normas laborais, como alternativa imediata garantia de empregos, ainda que de forma reduzida, e recebimento de salários pelos empregados.

No tocante a MP.no. 936 de 1º. de abril de 2020 autoriza empregadores a reduzirem salários e cargas horárias proporcionalmente, afetando milhões de trabalhadores no regime da CLT.

Para os empregados incluídos no regime da CLT., poderá sofrer a redução dos salários nos percentuais respectivos de 25%, 50% ou 70%, a cargo da decisão dos empregadores. A princípio o sindicato da categoria poderá negociar outros valores.

Com a redução salarial, ocorrerá também a redução na jornada de trabalho. A guisa de exemplo, o empregado que sofrer 50% de corte no salário, vai trabalhar metade do tempo da sua jornada.

Poderá ainda o empregador suspender os contratos de trabalho por dois meses.

No tocante ao seguro desemprego, o empregado que receber 30% do salário, receberá 70% do seguro desemprego e quem receber 50% terá direito a metade do seguro.

Por outro lado, os empregados que tiveram o contrato suspenso integralmente receberão o seguro desemprego de forma integral.

Por fim, aceitar a redução do salário em tempo de pandemia pelo COVID-19 é uma forma do trabalhador garantir a estabilidade durante a crise.

CONCEIÇÃO APARECIDA DE CARVALHO

Advogada-e-mail : carvalhocon@gmail.com