

Amanda Caroline: As relações trabalhistas depois da Covid-19

Sabemos que pandemia da Covid-19 acarretou muitas mudanças na economia brasileira. É fato que todas as nossas relações irão mudar. Com os vínculos trabalhistas, não será diferente. No mês passado, o governo renovou, por mais dois meses, a Lei 14.020, de 2020, que dispõe sobre o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, além de outras medidas trabalhistas. As normas permitem período de calamidade pública.



E será que isso continuará válido quando a Covid-19 for

embora? Mesmo sendo uma lei com vigência temporária, é possível que esse conjunto de normas seja editado de alguma nova forma. Pode ser que o plano continue regendo as relações trabalhistas.

Parece mais fácil lidar com as leis trabalhistas do que implementar reformas tributárias em resposta a uma pandemia.

No cenário atual, o empresário pode reduzir o salário e a jornada e o trabalhador continua usufruindo de uma certa estabilidade na manutenção do emprego. Parece a decisão ideal, a mais sensata neste momento, já que estamos diante de uma pandemia em que foi afetada totalmente a nossa capacidade de consumo e crescimento. No entanto, é preciso que sejam revistas as normas da Consolidação das Leis do Trabalho, além de uma análise geral do contexto brasileiro, e se as empresas estão cumprindo todas as exigências legais.

A lei é necessária por questões econômicas, mas requer muita atenção para não deixar a população desamparada. Principalmente porque pode pegar o trabalhador desprevenido. Devido ao contexto que vivemos, é muito delicado rever questões relativas ao salário fixo e à jornada de trabalho das pessoas.

Já é possível verificar que algumas empresas estão desvirtuando as flexibilizações possibilitadas pela lei, pois, apesar dos pedidos de suspensão de contrato e/ou redução de jornada e salário, as empresas exigem a presença dos trabalhadores no local de trabalho, cumprindo jornada integral.

As empresas que aderiram a essa flexibilização e mantêm seus funcionários trabalhando o mesmo que antes da pandemia podem estar incorrendo não só na quebra do acordo trabalhista, mas também cometendo um crime contra a União, caso fique comprovado que tentaram levar vantagem financeira. Se o empresário está exigindo de seu funcionário a mesma intensidade no serviço, é bem provável que seu caso não se enquadre nas dificuldades previstas pela lei, criada para evitar o fechamento de empresas afetadas pela paralisação da economia motivada pela pandemia da Covid-19.

Estamos diante de uma nova forma de gerir a economia e as relações trabalhistas. Tudo o que conhecemos até agora foi revisto. O ideal é uma legislação em que todos estejam gozando de estabilidade e benefícios que visem a coibir a precarização das relações laborais.

Date Created

27/09/2020