



Gislane Setti: É possível a flexibilização das normas trabalhistas

Um tema bastante discutível na seara trabalhista é a possibilidade de flexibilização das suas normas, contudo, resguardando a inalterabilidade dos direitos já conquistados pelos empregados.

Nos dias atuais, com a internet cada vez mais presente no dia a dia das pessoas e as constantes mudanças na economia e no próprio mercado de trabalho, temos que começar a admitir que as relações entre empregadores e empregados podem vir a sofrer alterações, mediante a anuência das partes, sem qualquer interferência do Estado.

Exemplo disso é a possibilidade da redução da jornada de trabalho do empregado com a consequente redução salarial, independentemente de eventuais dificuldades financeiras enfrentadas pela empresa.

É bem verdade que esta situação já se mostra possível, em caráter excepcional, por meio de convenção ou acordo coletivo firmado entre a empresa e o Sindicato da Categoria Profissional do empregado, em total observância ao disposto no inciso VI, do artigo 7º da Constituição Federal.

Ainda, para corroborar tal possibilidade, em recente decisão, o Senado Federal aprovou a medida provisória de criação do Programa de Proteção ao Emprego (PPE), a qual foi convertida na Lei 13.189/2015, que prevê a possibilidade de empresas de todos os setores em situação de dificuldade econômico-financeira a celebrarem acordo coletivo de trabalho específico de redução de jornada e de salário, em caráter provisório, desde que atendidos aos requisitos estabelecidos na citada lei.

Desta forma, segundo a lei em comento, a redução salarial do empregado será complementada parcialmente pelo Fundo de Amparo do Trabalhador.

Ou seja, na hipótese da empresa aderir ao Programa de Proteção ao Emprego, o trabalhador, apesar de ter a sua jornada de trabalho reduzida, terá uma compensação pecuniária, mesmo que de forma proporcional.

Entretanto, o que pretendemos abordar é justamente a possibilidade de considerarmos que tal negociação poderia e deveria ser feita entre empregado e empregador, ao menos nas grandes metrópoles, onde **o acesso à informação e a tecnologia são uma realidade**, sem qualquer interferência estatal.

Até porque, atualmente, todos os órgãos dos poderes Judiciário, Legislativo e Executivo processam as informações e adotam os seus procedimentos de forma eletrônica, o que importa dizer que a Justiça Especializada não mais pode mais olhar para o trabalhador como o ser tão frágil da relação de trabalho, e pressupor que ele não possui conhecimento e discernimento para anuir a uma nova condição laboral.

O próprio ajuizamento de milhares de reclamações trabalhistas, anualmente, demonstra que o trabalhador de hoje possui acesso à informação, e revela que, nem de longe, o mesmo se compara ao trabalhador da época em que foi instituída a Consolidação das Leis do Trabalho.

Não se trata, portanto, de se aventar um retrocesso dos direitos trabalhistas já conquistados, visando com



isso, lesionar o trabalhador no recebimento dos seus vencimentos, e sim, considerar que as partes poderiam *livremente* pactuar um novo ajuste, onde eventual redução da jornada de trabalho corresponderia à redução salarial de forma equânime.

É perfeitamente possível a negociação entre empregado e empregador, frente à realidade atual, a qual deveria ser incentivada e validada pelo Estado.

Date Created

13/12/2016