

A flexibilização de direitos trabalhistas é uma teoria originária da Europa, decorrente da crise econômica, e foi adaptada ao Brasil nas últimas décadas do século XX. A principal finalidade é de relativizar a legislação trabalhista, a qual costuma ser excessivamente rígida, tendo em vista que equilibra uma relação desproporcional de poder, tendo de um lado o empregador e do outro o empregado.

Sendo assim, com a flexibilização das normas trabalhistas, restaram expandidas as matérias a serem negociadas pela via coletiva, possibilitando tanto a ampliação, quanto a redução de vantagens ao trabalhador. Esta negociação se dá através de Convenção Coletiva de Trabalho, negócio jurídico firmado entre sindicato patronal e profissional, ou Acordo Coletivo de Trabalho, acordo firmado diretamente pela empresa e o sindicato profissional, tendo como finalidade a harmonia, ainda que temporária, de interesses antagônicos.

A teoria da flexibilidade de regras trabalhistas objetiva, especialmente em tempos de crise econômica, adequar direitos por categoria, região da atividade, época, situação da empresa, condições de trabalho e outros aspectos, evitando assim demissões, o que resultaria em elevado impacto social ao país.

Contudo, de se ressaltar que, o entendimento do Supremo Tribunal Federal (“STF”), apesar de validar a negociação coletiva que flexibiliza, ampliando ou reduzindo vantagens, veda a redução destas quanto aos direitos indisponíveis ou os constitucionalmente previstos, a fim de manter um patamar mínimo aos empregados.

Sobre o tema, cabe mencionar que a Reforma Trabalhista^[1] fortaleceu o debate sobre a negociação coletiva, isto porque, com o advento do artigo 611-A da CLT, restou definido que o negociado se sobrepõe ao legislado. Além disso, ampliou, consideravelmente, o rol de matérias que podem ser acordadas e que visivelmente flexibilizam ainda mais direitos dos empregados, o que muitos estudiosos entendem como temerário ante a precarização do trabalho. Essa questão está sendo debatida no STF, por meio do Tema 1.046, e aguarda decisão final.

Por fim, ressaltamos a importância da negociação coletiva às empresas, inclusive a fim de ampliar a segurança jurídica, eis que permite delimitar regras ainda não expressas no ordenamento jurídico, ou adequar à presente situação, como nos casos da jornada de trabalho, banco de horas, regime de teletrabalho, salário e tantas outras.

[1] Lei nº 13.467 de 2017