



## ESTUDO ACERCA DA LIMITAÇÃO DA ATIVIDADE HERMENÊUTICA IMPLEMENTADA PELA LEI 13.467/2017 NO TOCANTE ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

*Jessica Petrovich Henriques<sup>1</sup>*

### RESUMO

O poder de decisão do juiz e a necessidade ou não de neutralizá-lo é objeto de intensa discussão na doutrina jurídica. Nesse diapasão, no âmbito do direito do trabalho, ramo no qual não há igualdade de forças entre as partes, há conflito entre a visão conservadora da hermenêutica - que beneficia a autonomia e a segurança jurídica - e a sua visão progressista, que prioriza uma análise ampla e social do direito. Diante disso, o presente artigo procura analisar tal conflito sob a Lei 13.467/2017, no tocante aos seus objetivos e resultados quanto às negociações coletivas de trabalho.

**Palavras-chave:** Hermenêutica jurídica. Limites do poder de interpretação do magistrado. Reforma trabalhista. Negociações coletivas.

### 1 INTRODUÇÃO

<sup>1</sup> Pós-graduanda em Direito e Processo do Trabalho pela Estácio. Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

À época da Revolução Industrial, no auge do liberalismo econômico, as relações de trabalho eram ditadas pelo princípio da autonomia da vontade. Isso significa que, no tocante ao vínculo entre empregado e empregador, reinava a plena liberdade entre as partes.

Entretanto, tendo em vista o objetivo de aumentar a produtividade das fábricas e reduzir o custo da produção, os empregadores mantinham os empregados sob condições de trabalho sub-humana. Isto é, com longas e extenuantes jornadas de trabalho, falta de equipamentos de proteção e segurança — que culminavam em frequentes acidentes — e impossibilidade de conciliação das atividades laborais com a vida social. Tais circunstâncias tiveram como consequência a organização de movimentos e revoltas dos trabalhadores.

Desse modo, após constantes revoltas dos operários, passou-se a reconhecer a existência de excessos por parte dos empregadores, oriundas da falta de regulação das relações de trabalho. Sendo assim, iniciou-se o entendimento de que o Estado necessitava intervir nas relações de trabalho de forma a garantir uma proteção mínima ao trabalhador, que era a parte hipossuficiente do pacto trabalhista. Esse é o prelúdio do direito do trabalho e de seu principal pilar: a proteção do trabalhador frente ao empregador.

Nesse sentido, e de forma progressiva, principalmente no âmbito do direito internacional, foi-se expandindo o mínimo de dignidade o qual deveria ser resguardado pelo Estado nas relações laborais, na medida em que evoluía, também, a forma com a qual a força de trabalho era vista enquanto objeto do contrato de trabalho. Essa evolução refletiu-se no ordenamento jurídico interno e a atividade hermenêutica dos juízes passou a ser o principal instrumento de concretização de tais direitos e limites nos casos concretos.

Não obstante tal origem da intervenção do Estado nas relações trabalhistas, oriunda do objetivo de proteção à parte mais frágil, com o advento da Lei 13.467/2017 – que implementou a chamada Reforma Trabalhista –, houve a ascensão de uma tese doutrinária que defende a redução na amplitude de interpretação cabível ao magistrado trabalhista no que concerne às negociações coletivas de trabalho. Esta tese fundamenta-se em benefício da *autonomia da vontade* e da *segurança jurídica*, mantendo a hermenêutica do juiz trabalhista circunscrita tão somente aos elementos formais do negócio jurídico.

Tal postura legislativa, a qual pode ser considerada uma *civilização do direito do trabalho* – característica que vai de encontro ao ordenamento jurídico atual, que segue a tendência da constitucionalização – alterou de forma considerável o modo com o qual a justiça do trabalho vinha construindo sua jurisprudência.

Em face disso, por meio de análise e revisão legislativa e doutrinária, o presente trabalho visa ao estudo dos obstes trazidos pela Lei 13.467/2017 à atividade hermenêutica do

juiz do trabalho, assim como suas justificativas e seus impactos no que se refere à negociação coletiva.

## **2 AS TRANSFORMAÇÕES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

A evolução histórica das relações de trabalho abrange um amplo período com numerosas e complexas variáveis sociais. Nesse sentido, não é o escopo do presente trabalho exaurir o processo transformativo do trabalho e do direito do trabalho. Desse modo, apresentar-se-á um recorte que contextualiza a discussão pretendida, analisando os marcos históricos de maior importância para a evolução da relação laboral: a lógica econômica liberal, a revolução industrial e as origens da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

O pilar inicial da doutrina econômica liberal era o desenvolvimento da produção e do mercado de forma livre, sem interferência estatal. Dessa maneira, ao Estado caberia apenas o papel de garantir as condições políticas que permitissem a autorregulação do mercado e a lógica da ampla concorrência. Esse era o contexto econômico do final do século XVIII, início do século XIX: a crença na intervenção mínima do Estados nos fatos e relações sociais.

Nessa direção, Polanyi (1989, p. 64) defende que a crença dos liberais no progresso espontâneo, resultante da autorregulação do mercado, tornou-os cegos para o papel do governo na economia do país, o qual consiste, frequentemente, em modificar a velocidade das mudanças, às vezes acelerando-a, às vezes a freando – caso a caso.

Dessarte, com a regência dos valores liberais, a sociedade se transformou em simples variável do sistema econômico, vulnerável às alterações causadas pela especulação e pela busca do lucro. Isso porque, sendo uma doutrina cuja base teórica é o desenvolvimento por meio da produção e do acúmulo de capital, o liberalismo e a economia de mercado transformam a sociedade em auxiliar do mercado. Isto é, ao invés de a economia ser marcada pelas relações sociais da época, são as relações sociais que passam a ser confinadas no sistema econômico (Polanyi, 1989, p. 91-92).

Inserido nesse contexto econômico, o trabalho à época da revolução industrial era marcado pelo sacrifício dos operários de todas as esferas de suas existências, pelo bem da produção das fábricas. Por conseguinte, as jornadas eram extremamente longas para todos os trabalhadores, inclusive mulheres e crianças – que constituíam a mão-de-obra mais barata.

Ilustrando este cenário, Fohlen (1965, p. 39) exhibe uma entrevista com o pai de crianças que trabalhavam nas fábricas. Essa entrevista, feita por uma comissão especial

instaurada para apurar as condições de trabalho infantil, expõe um relato de acidentes de trabalho, má alimentação causada pela exaustão, descanso insuficiente entre jornadas e intervalos insuficientes intrajornada, além de impactos da exaustão na vida familiar:

1. Pergunta: De que horas as crianças vão à fábrica? Resposta: Durante seis semanas elas foram às três horas da manhã e voltaram às dez horas da noite.
2. P: Quais eram as pausas concedidas para descansar ou comer durante essas dezenove horas? R: Quinze minutos para o café da manhã, meia hora para o almoço e quinze minutos para beber.
3. P: Você tinha muita dificuldade para acordar suas filhas? R: Sim, a princípio tínhamos que sacudi-las para acordá-las e para que se levantassem e se vestissem antes de ir para o trabalho.
4. P: Quanto tempo dormiam? R: Nunca iam para a cama antes das 11 horas, após dar-lhes algo para comer e depois minha esposa costumava passar toda a noite em vigília por temer não as acordar na hora certa.
5. P: De que horas eram acordadas? R: Geralmente, minha mulher e eu nos levantávamos às duas horas da manhã para vesti-las.
6. P: Desse modo tinham somente quatro horas de repouso? R: Escassamente quatro. (...)
9. P: As crianças estavam cansadas com esse regime? R: Sim, muito. Mais de uma vez adormeciam com a boca aberta. Era preciso sacudi-las para que comessem.
10. P: Suas filhas sofreram acidentes? R: Sim, a mais velha, na primeira vez que foi trabalhar, prendeu o dedo numa engrenagem até depois da articulação e ficou cinco semanas no hospital de Leeds.<sup>2</sup> (FOHLEN, 1965, p. 39, tradução nossa.)

Diante dessa situação de penúria humana no ambiente de trabalho, passou a haver pressão social para a melhoria das condições laborais do trabalhador. No entanto, uma vez que o empregador era o detentor dos meios de produção, o empregado não possuía poder de barganha para, individualmente, alterar sua realidade.

<sup>2</sup> Tradução nossa. No original: “1. Pergunta: ¿A qué hora van las chiquillas a la fábrica? Contestación: Durante seis semanas han ido a las tres de la mañana, y han terminado a las diez de la noche. 2. P.: ¿Qué pausas se autorizaban durante estas diecinueve horas para descansar o comer? C.: Un cuarto de hora para el desayuno, media hora para el almuerzo, un cuarto de hora para beber. 3. P.: ¿Tenía usted mucha dificultad en despertar a sus hijas? C.: Sí, al principio teníamos que zarandearlas para despertarlas, y luego ponerlas de pie y vestirlas antes de mandarlas al trabajo. 4. P.: ¿Cuanto tiempo dormían? C.: Nunca podíamos meterlas en la cama antes de las once, cosa de darles algo de comer, y entonces mi mujer acostumbraba a pasarse toda la noche en vela ante el temor de no despertarlas a su hora. P.: ¿A qué hora solían despertarlas? C.: Generalmente mi mujer y yo nos levantábamos a las dos de la mañana para vestirlas. P.: ¿Así que solamente tenían cuatro horas de sueño? C.: Escasamente cuatro. P.: ¿Cuánto tiempo duró esta situación? C.: Unas seis semanas. P.: ¿Solían trabajar desde las seis de la mañana hasta las ocho y media de la tarde? C.: Sí, eso es.” (FOHLEN, 1965, p. 39).

Todavía, paulatinamente, a necessidade de melhoria das condições de trabalho foi ganhando espaço e apoio social, inclusive de alguns proprietários de meios de produção, como Robert Peel – dono de uma fábrica da indústria algodoeira. Fortalecia-se, dessarte, o entendimento de que o Estado necessitava intervir na relação de trabalho de forma a tornar possível algum tipo de equilíbrio de poderes entre os envolvidos.

A primeira dessas intervenções estatais foi o *Health and Morals of Apprentices Act*, também denominado Lei de Peel<sup>3</sup>, promulgada pelo Parlamento do Reino Unido em 1802, após ser proposta por Robert Peel. Sendo aplicável aos aprendizes de até 21 anos de idade, a referida lei trazia uma série de obrigações para os empregadores proprietários de fábricas do Reino Unido que empregassem aprendizes.

A Lei de Peel foi a primeira lei de intervenção estatal na relação de trabalho com objetivo de garantir um padrão mínimo de direitos para a parte hipossuficiente da relação, qual sendo, o empregado. Desde então, inaugurou-se uma tendência que logo iria se espalhar para outros diplomas.

Tomando como exemplo somente a Inglaterra: em 1833, promulgou-se um *Factory Act*<sup>4</sup>, que fixou os nove anos de idade como idade mínima para trabalhar e reduziu a jornada máxima de trabalho de crianças entre nove e treze anos de idade para oito horas diárias. Já em 1847 foi promulgada a *Later Factory Legislation*<sup>5</sup>, limitando a jornada máxima de jovens (entre treze e dezoito anos) e mulheres a dez horas por dia

Tal evolução da proteção aos trabalhadores na legislação passou a ser observada, também, nos textos constitucionais. A primeira Constituição a inserir em seu corpo temas de direitos humanos do trabalhador foi a Constituição do México de 1917<sup>6</sup>, que, em seu art. 123<sup>7</sup>,

<sup>3</sup> REINO UNIDO. **Health and moral of apprentices act: an act for the preservation of the health and morals of apprentices and others, employed in cotton and other mills, and cotton and other factories.** London, 1802. Disponível em: <http://www.educationengland.org.uk/documents/acts/1802-factory-act.html>. Acesso em: 30 jul. 2019.

<sup>4</sup> REINO UNIDO. **Factory Act.** London: Parliament of UK, 1833. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/livingheritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/factoryact/>. Acesso em: 13 ago. 2019.

<sup>5</sup> REINO UNIDO. **Later Factory Legislation.** London: Parliament of UK, 1847. Disponível em: <https://www.parliament.uk/about/livingheritage/transformingsociety/livinglearning/19thcentury/overview/laterfactoryleg/>. Acesso em: 13 ago. 2019.

<sup>6</sup> MÉXICO. [Constituição (1917)]. **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.** Cidade do México. Disponível em: <http://www.ordenjuridico.gob.mx/Constitucion/1917.pdf>. Acesso em: 22 ago. 2019.

<sup>7</sup> Art. 123: I.—La duración de la jornada máxima será de ocho horas. II.—La jornada máxima de trabajo nocturno será de siete horas. Quedan prohibidas las labores insalubres o peligrosas para las mujeres en general y para los jóvenes menores de diez y seis años. III.—Los jóvenes mayores de doce años y menores de diez y seis, tendrán como jornada máxima la de seis horas. El trabajo de los niños menores de doce años no podrá ser objeto de contrato. IV.—Por cada seis días de trabajo deberá disfrutar el operario de un día de descanso, cuando menos. V.—Las mujeres, durante los tres meses anteriores al parto, no desempeñarán trabajos físicos que exijan esfuerzo material considerable. En el mes siguiente al parto disfrutarán forzosamente de descanso, debiendo percibir su salario íntegro y conservar su empleo y los derechos que hubieren adquirido por su contrato. En el

determinava que a jornada máxima dos trabalhadores seria de oito horas, que a jornada máxima de trabalho noturno seria de sete horas e que o trabalho insalubre ou perigoso era proibido às mulheres e aos menores de dezesseis anos. Ainda, para os jovens com mais de doze e menos de dezesseis anos de idade, limitava-se a jornada de trabalho a seis horas diárias e proibia-se o trabalho antes dos doze anos, assim como inseria-se mecanismos de proteção às gestantes e lactantes.

Sucedendo tal contexto, o próximo passo da intervenção estatal nas relações de trabalho foi a internacionalização ocorrida, principalmente, após a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT.

## **2.1 Internacionalização dos direitos humanos e a mão-de-obra como mercadoria**

O início da consolidação dos direitos humanos no âmbito internacional, com a criação de instrumentos para garantir-lhes eficácia, é apontado, de forma uníssona pela doutrina, como tendo ocorrido no período pós-Segunda Guerra Mundial, com a criação da Organização das Nações Unidas – ONU.

No entanto, anteriormente a esse período, houve importantes marcos na defesa e garantia dos direitos humanos, em especial no âmbito do direito do trabalho. Nessa lógica, em resposta às condições de trabalho degradantes que existiam à época da Revolução Industrial até a Primeira Guerra Mundial, atingiu-se consenso internacional acerca da necessidade de intervenção na esfera das relações de trabalho. Assim, analisar-se-á o ápice de tal consenso, o qual guarda maior relação com o presente trabalho: a criação da Organização Internacional do Trabalho.

Observa-se, a princípio, que no tocante aos precedentes históricos que culminaram na ênfase da proteção internacional dos direitos humanos dos trabalhadores e na elaboração de um sistema de proteção global de tais direitos, tem-se a Organização Internacional do Trabalho – OIT como o personagem principal.

Isso porque, logo após a Primeira Guerra Mundial (1914-1918), em 1919, os países aliados e associados<sup>8</sup> assinaram com a Alemanha o Tratado de Paz de Versalhes<sup>9, 10</sup>, no qual

---

período de la lactancia tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos.

<sup>8</sup> Estados Unidos da América, Reino Unido, França, Itália, Japão, Bélgica, Bolívia, Brasil, China, Cuba, Equador, Grécia, Guatemala, Haiti, Hejaz, Honduras, Libéria, Nicarágua, Panamá, Peru, Polônia, Portugal, Romênia, Estado dos Eslovenos, Croatas e Sérvios, Reino de Siam (Tailândia), Tchecoslováquia e Uruguai.

<sup>9</sup>Tratado de paz com a Alemanha: tratado de Versalhes. 28 jun. 1919. Disponível em: <https://www.loc.gov/law/help/us-treaties/bevans/m-ust000002-0043.pdf>. Acesso em: 30 jul. 2019.

foram regulamentadas condições e obrigações as quais promoveriam a cooperação internacional e alcançariam a paz e a segurança internacional<sup>11</sup>.

Em vista disso, na Parte XIII do Tratado foi determinada a constituição da Organização Internacional do Trabalho, a qual surgia como inovação no direito internacional. Isso porque, pela primeira vez, tinha-se uma organização internacional que não pretendia regulamentar a relação de direitos entre Estados, mas, sim, focar nos indivíduos e na garantia de um núcleo mínimo de direitos, dignidade e bem-estar nas relações de trabalho.

Nesse diapasão, o preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho<sup>12</sup> expõe os motivos de sua criação. Desse modo, a partir da explanação de que a paz duradoura somente poderia ser atingida quando baseada na justiça social, e, sendo as condições de trabalho existentes no período dotadas de tamanha injustiça, dificuldades e privações para muitos trabalhadores, a melhoria de tais condições seria urgente.

Incluiu-se, em face disso, nesta constituição, o estabelecimento de um máximo de horas trabalháveis por dia e por semana, assim como a regulação da oferta de trabalho, a proteção de crianças, jovens e mulheres, o reconhecimento do princípio da livre associação, entre outras provisões<sup>13</sup>.

Ademais, anexa à referida Constituição, que se debruça sobre as questões formais, procedimentais e organizacionais da Organização, está a Declaração de objetivos e propósitos

<sup>10</sup>BRASIL. Decreto nº 13.990, de 12 de janeiro de 1920. Promulga o Tratado de Paz entre os países aliados, associados e o Brasil de um lado e de outro a Alemanha, assinado em Versailes em 28 de junho de 1919. Brasília, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/D13990.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/D13990.htm). Acesso em: 20 ago. 2019.

<sup>11</sup> Tradução nossa. “Treaty of Versailles. Part I: The high contracting parties, in order to promote international co-operation and to achieve international peace and security (...) agree to this Covenant of the League of Nations”.

<sup>12</sup>ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. [Constituição (1946)], de 09 de outubro de 1946. **International Labour Organization Constitution**. Montreal. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#amendments](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#amendments). Acesso em: 13 ago. 2019.

<sup>13</sup> No original: “Whereas universal and lasting peace can be established only if it is based upon social justice; and whereas conditions of labour exist involving such injustice, hardship and privation to large numbers of people as to produce unrest so great that the peace and harmony of the world are imperilled; and an improvement of those conditions is urgently required; as, for example, by the regulation of the hours of work, including the establishment of a maximum working day and week, the regulation of the labour supply, the prevention of unemployment, the provision of an adequate living wage, the protection of the worker against sickness, disease and injury arising out of his employment, the protection of children, young persons and women, provision for old age and injury, protection of the interests of workers when employed in countries other than their own, recognition of the principle of equal remuneration for work of equal value, recognition of the principle of freedom of association, the organization of vocational and technical education and other measures; Whereas also the failure of any nation to adopt humane conditions of labour is an obstacle in the way of other nations which desire to improve the conditions in their own countries; The High Contracting Parties, moved by sentiments of justice and humanity as well as by the desire to secure the permanent peace of the world, and with a view to attaining the objectives set forth in this Preamble, agree to the following Constitution of the International Labour Organization.”

da Organização Internacional do Trabalho – OIT, denominada Declaração da Filadélfia<sup>14</sup>, de 1944, a qual esmiúça os princípios materiais dos quais busca proteger e concretizar.

Sendo assim, no primeiro capítulo, o qual reafirma os princípios fundamentais nos quais a Organização Internacional do Trabalho – OIT se baseia, tem-se a determinação de que *a mão-de-obra não é uma mercadoria*<sup>15</sup>, indo de encontro à ideologia liberal que regia as relações de trabalho até o momento.

Isso porque, no liberalismo econômico, todos os elementos do sistema produtivo são reduzidos à lógica de mercado. Desse modo, todos – abrangendo também os trabalhadores, por meio da *venda* de sua força de trabalho – são convertidos em mercadoria. Essa postura desemboca nas condições de trabalho, já explanadas, existentes à época da Revolução Industrial.

Considerar a força de trabalho como *mercadoria* não coaduna com os direitos humanos – defendidos pela Declaração da Filadélfia e ratificados pelo Brasil por meio do Decreto n°. 25.696/1948. Isso porque, como ensina Polanyi (1989, p. 113), a força de trabalho não pode ser modificada ou utilizada sem que se vejam afetados os seres humanos portadores dessa mercadoria peculiar.

Nessa direção, ao analisar a força de trabalho como mercadoria, estudo de Offe retrata que a força de trabalho não é propícia para seguir as leis do mercado, pois:

(...) ao contrário de todas as outras mercadorias, a oferta da força de trabalho tende a *crescer* quando a demanda (e os salários) cai, porque nessas condições a possibilidade de *não* participação no mercado de trabalho torna-se crescentemente impraticável por razões econômicas. (OFFE, 1989, p. 42)

Desse modo, vê-se que a *natureza alimentar* do salário recebido pelo trabalhador, assim como sua imprescindibilidade para que possa garantir uma vida digna, constituem relevante diferencial da força de trabalho. Por isso, o trabalhador não pode, tal como faz um vendedor com sua mercadoria em tempos de baixa na demanda, reduzir – também – a oferta de sua força de trabalho para a venda posterior em condições econômicas mais propícias, pois sua sobrevivência está *diretamente* relacionada ao recebimento do salário.

<sup>14</sup> Declaração de 10 de maio de 1944. **Declaration concerning the aims and purposes of the international labour organisation (Declaration of Philadelphia)**. Filadélfia. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62\\_LIST\\_ENTRIE\\_ID:2453907:NO#declarati](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#declarati) on. Acesso em: 13 ago. 2019.

<sup>15</sup> No original: “I - The Conference reaffirms the fundamental principles on which the Organization is based and, in particular, that: (a) labour is not a commodity;”.



Com isso, percebe-se que a ótica liberal aplicada às relações de trabalho culmina em um modelo trabalhista prejudicial ao trabalhador e falho em sua lógica. Destarte, ao igualar a força de trabalho com uma mercadoria, nega-se o aspecto histórico dos resultados já obtidos com tal modelo, distanciando as relações trabalhistas dos direitos humanos.

### **3 O RETORNO À LÓGICA LIBERAL E A REDUÇÃO DO PODER DE INTERPRETAÇÃO DO MAGISTRADO NAS ALTERAÇÕES DA LEI 13.467/2017**

Na exposição de motivos do Projeto de Lei 6.787/2016<sup>16</sup>, que viria a se tornar a lei 13.467/2017, diz-se que um dos objetivos da reforma trabalhista é a “valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores”.

Essa valorização dar-se-ia por meio de uma menor intervenção dos magistrados na interpretação das negociações coletivas, beneficiando a *autonomia da vontade* e a *segurança jurídica* no direito do trabalho. Nestes termos, defendeu o Congresso Nacional que:

(...) esses pactos laborais vêm tendo a sua autonomia questionada judicialmente, trazendo insegurança jurídica às partes quanto ao que foi negociado. Decisões judiciais vêm, reiteradamente, revendo pactos laborais firmados entre empregadores e trabalhadores, pois não se tem um marco legal claro dos limites da autonomia da norma coletiva de trabalho. (BRASIL, 2016)

Dessa forma, a Lei 13.467/2017 foi justificada pelo Congresso Nacional como garantidora da *vontade coletiva* no direito do trabalho, a qual vinha - defende-se - sendo violada pela amplitude do poder de interpretação judicial.

#### **3.1 A autonomia da vontade coletiva**

Dentre as principais bandeiras defendidas na exposição de motivos da Lei 13.467/2017 estavam a primazia da segurança jurídica, alcançada por meio da valorização da autonomia da vontade coletiva – um princípio democrático e incentivado, inclusive, pela

<sup>16</sup> BRASIL. Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Brasília. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>. Acesso em: 20 ago. 2019

Organização Internacional do Trabalho, em sua Convenção n.º. 98<sup>17, 18</sup>, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto n.º 33.196, de 1953.

Nesse sentido, o principal instrumento da Lei 13.467/2017 que visa ao alcance de tais objetivos é o art. 611-A, o qual *exemplifica* direitos que podem ser modificados por meio de negociação coletiva, alcançando primazia com relação à legislação trabalhista positivada.

Dentre as flexibilizações possibilitadas pelo referido dispositivo legal, têm-se a flexibilização da jornada de trabalho, do banco de horas, dos intervalos intrajornada para refeição, o enquadramento do grau de insalubridade do trabalho exercido e a prorrogação da jornada em ambientes insalubres sem a licença prévia das autoridades competentes<sup>19</sup>.

Ademais, o mesmo dispositivo determina que os magistrados do trabalho devem considerar válidas as negociações coletivas nas quais não haja contrapartidas recíprocas. Ou seja, devem ser aceitas aquelas negociações coletivas nas quais somente uma das partes permite que seus direitos sejam flexibilizados, sem haver qualquer tipo de compensação nos direitos da outra parte.

Nessa senda, observa-se que a nova legislação, a Lei 13.467/2017, na realidade, traz o retorno das políticas governamentais brasileiras da época do Plano Real. Sobre esse fato, Krein (2007, p.72 apud VOGEL, 2010, p. 157) ensina que, nos anos de 1990, as negociações coletivas sofreram uma alteração em seu escopo, deixando de ser mecanismo de ampliação de direitos para se tornarem “mecanismo para a barganha de direitos, em troca da manutenção dos empregos”. Dessa forma, não obstante a valorização da vontade coletiva trazida pela Lei 13.467/2017, observa-se que esta norma legal se dá em circunstâncias nas quais o resultado das negociações será o de precarização de direitos.

De todo modo, o legislador, aplicando limites às flexibilizações permitidas pelo art. 611-A – que tem caráter meramente exemplificativo, tratando-se de rol aberto para a adição

<sup>17</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n.º 98, de 01 de junho de 1949. **Direito de sindicalização e de negociação coletiva**. Genebra, 1949. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_235188/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm). Acesso em: 20 ago. 2019.

<sup>18</sup> Convenção 98, OIT: “Art. 4. Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”

<sup>19</sup> Nestes termos: “Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (...) XII - enquadramento do grau de insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (...) § 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação; § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico(...)”

de demais direitos – inseriu o art. 611-B, o qual, com seu rol *taxativo*, determina quais direitos não poderão ser objetivo de negociação coletiva para *supressão ou redução*. Portanto, deixou claro que os direitos do art. 611-A são passíveis de livre diminuição.

Esse dispositivo de limitação da autonomia da vontade coletiva repete os direitos sociais expressos na Constituição Federal Brasileira. Todavia, em seu parágrafo único, faz uma ressalva aos limites, de modo a permitir uma maior flexibilização de direitos. Nestes termos: “Art. 611-B (...) Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos *não são* consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.” (BRASIL, 2017, grifos nossos).

Dessa forma, o referido artigo, cujo objetivo declarado é a proteção dos direitos constitucionais mínimos do trabalhador, acaba por retirar desse rol a duração da jornada de trabalho e os intervalos. O argumento pata tal é de que nem o tempo trabalhado – e sua forma de distribuição durante a jornada de trabalho – nem os intervalos – tais como para alimentação e descanso – são abrangidos pelo conceito de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, *para os fins do dispositivo*. De tal modo, admite-se que a retirada desses temas do conceito de normas de saúde, higiene e segurança do trabalho não é uníssono ou habitual, pois, caso fosse, não existiria o porquê de inserir a destacada ressalva. Desta maneira, o legislador insere tal reserva para possibilitar a flexibilização de direitos para os quais a redução não é aceita.

Nesse sentido é o ensinamento de Alvarenga (2016, p. 95), apontando como um dos principais *limites* à negociação coletiva o respeito às “normas imantadas por uma tutela de interesse público – como as regras sobre saúde, segurança, higiene e medicina do trabalho”, as quais, portanto, não admitem transação.

Tamanha flexibilização nos direitos dos trabalhadores é defendida na exposição de motivos do já referido Projeto de Lei 6.787/2016, com o argumento de que, no âmbito do direito *coletivo* do trabalho, não há a mesma hipossuficiência que existe no direito individual do trabalho. Sob esta ótica, é utilizado um trecho do voto do Ministro do Supremo Tribunal Federal, Luís Roberto Barroso, para ratificar tais alterações. Nestes termos:

3. A discussão da hipossuficiência foi recentemente objeto de análise do Supremo Tribunal Federal, quando julgou a ação contra o plano de dispensa incentivada do BESC/Banco do Brasil, na discussão do RE 590415 / SC. O Ministro Luís Roberto Barroso em seu voto sustenta que "no âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos

mesmos limites que a autonomia individual." Prossegue o Ministro em seu voto destacando que "embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que *estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um "patamar civilizatório mínimo"*, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, *as normas de saúde e segurança do trabalho*, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho *etc.* Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas." (BRASIL, 2016, grifos nossos).

Conforme exposto acima, observa-se que o próprio trecho trazido pelo Congresso Nacional como defesa da razoabilidade das permissões de flexibilização promovidas pela Lei 13.467/2017 garante, em rol *exemplificativo*, a salvaguarda das normas de saúde, segurança e higiene do trabalho – normas essas que acabaram por ser, também, flexibilizadas pelo parágrafo único do art. 611-B.

Não obstante a referida observação, tem-se que a flexibilização nos direitos dos trabalhadores implantada pela Lei 13.467/2017 foi justificada pela hipossuficiência reduzida das negociações coletivas.

Diate disso, é relevante fazer alguns breves apontamentos acerca da situação sindical no Brasil após o advento da referida legislação. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística IBGE apresentou dados de que, em 2017, o país atingiu a menor taxa de trabalhadores sindicalizados desde 2012: 14,4%<sup>20</sup>, um número que demonstra a baixa adesão do trabalhador brasileiro ao modelo sindical adotado no país.

Dessa maneira, aponta-se que a Lei 13.467/2017 não trouxe nenhum dispositivo que visasse à aproximação do modelo sindical brasileiro às recomendações da Convenção n° 87 da Organização Internacional do Trabalho – OIT<sup>21</sup>, a qual defende a *pluralidade sindical*, por meio da livre e espontânea criação e associação a sindicatos.

<sup>20</sup> LOSCHI, Marina; BENEDICTO, Marcelo. Sindicalização cai para 14,4% em 2017, a menor taxa em cinco anos. **Agência IBGE Notícias**, 8 set. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/22954-sindicalizacao-cai-para-14-4-em-2017-a-menor-taxa-em-cinco-anos>. Acesso em: 20 ago. 2019.

<sup>21</sup> ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção n° 87, de 1948. **Liberdade Sindical e Proteção Ao Direito de Sindicalização**. São Francisco, 17 jun. 1948. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS\\_239608/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm). Acesso em: 27 set. 2019.

A referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil por não se coadunar com o princípio da unicidade sindical, o qual não admite a criação de mais de uma entidade sindical para a mesma categoria, em uma mesma base territorial.

Ademais, a Lei 13.467/2017 trouxe dispositivos capazes de fragilizar os sindicatos, ao tornar a contribuição sindical - antes obrigatória na ordem de um dia trabalhado ao ano - facultativa. Essa ação, somada à falta de período de transição, resulta na redução da liberdade orçamentária dessas instituições.

Seguindo esta linha intelectual, o Ofício 391/2017<sup>22</sup>, enviado pela Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA à Organização Internacional do Trabalho – OIT, denunciou o sucateamento das entidades sindicais. Estas, que, com a redução brusca de recursos financeiros e engessamento pelo princípio da unicidade sindical tornaram-se fragilizadas e, ao mesmo tempo, com o art. 611-A, poderosas o suficiente para que suas negociações tenham primazia sobre a legislação trabalhista. Essa combinação de fragilização e poder deixa os trabalhadores, também, em situação de fragilidade. Nesta forma:

(...) a proposta faz com que as negociações deixem de ser fonte de realização de direitos fundamentais ou instrumentos de abertura da cláusula constitucional de melhoria da condição social dos trabalhadores. As negociações ganham força de lei e prevalecem sobre outras leis em típicas situações de flexibilização, no sentido de redução de direitos, nas diversas hipóteses elencadas, dentre elas parcelamento de férias; livre pactuação no cumprimento de jornada, com limite mensal de 220 horas; intervalo intrajornada (respeitado o mínimo de 30 minutos); regime a tempo parcial com maior número de horas; dentre outros. Pondera-se que se o país objetivava estabelecer reforma trabalhista que pretendesse privilegiar o negociado sobre o legislado, caberia, em primeiro lugar, providenciar reforma sindical, a fim de evitar o aniquilamento dos Sindicatos, possibilitando o reequilíbrio das finanças e das atividades precípuas de representação e negociação coletivas, de maneira autônoma e independente, com a garantia de que os Sindicatos, efetivamente, tenham condições de negociar sobre matérias tão relevantes. (ANAMATRA, 2017, p. 2).

O referido ofício da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho – ANAMATRA foi objeto de análise na *108th International Labour Conference*<sup>23</sup>, da

<sup>22</sup> ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO. **Ofício à Organização Internacional do Trabalho nº 391/2017**. Brasília, 01 jun. 2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/files/OficiosGuy.Trabalhista.pdf>. Acesso em: 20 ago. 2019.

<sup>23</sup> INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE, 108., 2019, Genebra. **Discussions: general survey, serious failures and individual cases (Brazil, C. 98)**. Genebra: International Labour Organization, 2019. 47 p. Disponível

Organização Internacional do Trabalho – OIT, realizada em 2019. Como resultado, o Brasil foi inserido na lista de países em monitoramento devido a possíveis violações aos direitos trabalhistas assegurados em Convenções da OIT por esses ratificados.

Nessa direção, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, embora tenha reconhecido a importância da valorização das negociações coletivas, requereu<sup>24</sup>, dentre outras ações, que o governo brasileiro realizasse ações para efetivar a *redução* da amplitude e da generalidade das flexibilizações permitidas pelos arts. 611-A e 611-B da Lei 13.467/2017. Isso porque, segundo a Organização, tais dispositivos abriam brechas para negociações coletivas *prejudiciais* aos trabalhadores.

Convergindo com este sentido argumentativo está a lição de Kalil (2017, p. 139) que defende ser a negociação coletiva, teleológica e historicamente pensada para a melhoria das condições do trabalho. Dessa forma, não é possível vislumbrar a possibilidade de utilizar o referido instrumento para prejudicar o padrão de qualidade já existente nas relações trabalhistas, sob a pena de violar princípios constitucionais tais como o da dignidade da pessoa humana e o da vedação do retrocesso social.

Em vista desse contexto, insta relevar também a lição de Von Ihering (2008, p. 46) de que nenhum direito – seja individual ou coletivo – está livre do risco da subtração, pois, “ao interesse do titular do direito em defendê-lo sempre se contrapõe, na sua esfera, o interesse de outrem em desrespeitá-lo”. Dessa maneira, no âmbito do direito do trabalho, não se pode prescindir do princípio da proteção ao trabalhador, ainda que se trate de acordos e convenções coletivas, pois, para que seja valorizada a autonomia coletiva dos envolvidos, há a necessidade de ambas as partes terem de fato *autonomia* para a barganha.

Nessa linha de pensamento, Vignoli (2010, p. 66) ensina que seriam necessários sindicatos fortes e com reais poderes de representatividade para que se garantisse o princípio protetor, próprio do direito do trabalho, nas negociações coletivas.

---

em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_670146.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_670146.pdf). Acesso em: 19 ago. 2019.

<sup>24</sup> No original: “While emphasizing the importance of obtaining, in so far as possible, tripartite agreement on the basic rules of collective bargaining, the Committee requests therefore the Government to take the necessary measures, in consultation with the representative social partners, for the revision of sections 611-A and 611-B of the CLT so as to specify more precisely the situations in which clauses derogating from the legislation may be negotiated, as well as the scope of such clauses. The Committee requests the Government to provide information on any progress in this regard. It also requests the Government to communicate detailed information on the number of collective agreements and accords signed in the country, as well as on the number, content and scope of the clauses derogating from the legislation included in those accords and agreements”.

### **3.2 Segurança jurídica, interpretação judicial e concretização de direitos nas negociações coletivas**

O princípio da segurança jurídica consta na exposição de motivos do já referido Projeto de Lei 6.787/2016 – em conjunto com a autonomia da vontade coletiva – como objetivo principal das alterações na legislação trabalhista.

O *principal* instrumento utilizado pelo Legislativo para a operacionalização desse objetivo foi o art. 8º, §§ 2º e 3º da Lei 13.467/2017, que determina:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

§ 2º Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei.

§ 3º No exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei no 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil), e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. (BRASIL, 2017).

Tal dispositivo é objeto de discussão acerca da sua validade constitucional, bem como de seus efeitos pretendidos. No entendimento de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado (2017, p. 80), o artigo e seus parágrafos são inconstitucionais por obstaculizarem a efetivação dos “direitos sociais fundamentais de caráter trabalhista”, além de violarem o princípio da separação dos poderes e da independência do Poder Judiciário.

Os autores defendem que tal dispositivo tenta instaurar uma separação social, pois o Poder Judiciário não poderia examinar afrontas à Constituição e à legislação trabalhista que estivessem inseridas no conteúdo das negociações coletivas. Portanto, não seria válido – para os trabalhadores abrangidos pelas normas coletivas – “o patamar civilizatório mínimo fixado pela Constituição da República, pelas normas internacionais internalizadas pelo Brasil e pela legislação federal trabalhista” (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 81).

Além disso, o referido dispositivo demonstra que o legislador considerou a amplitude dos poderes de interpretação do juiz trabalhista como algo antagônico ao princípio da segurança jurídica, adotando uma posição doutrinária *conservadora*, dotada de formalismo.

Em crítica a tal posição doutrinária, Jackman (1996, p. 303-304), ao dissertar sobre o exame dos direitos sociais pelas Cortes e a possibilidade dessas de dotá-los de exequibilidade, aponta para o fato de que entender essa interpretação dos juízes, concretizando direitos, como inimiga da democracia, é negar o papel das Cortes como locais de enfrentamento aos comportamentos antidemocráticos do Parlamento<sup>25</sup>. É, portanto, argumentar a exclusão do Poder Judiciário do sistema de freios e contrapesos o qual sustenta a teoria da separação dos poderes moderna.

Nesse diapasão, aponta-se o ensinamento de Bobbio (1995, p. 223) ao explicar que – no tocante à hermenêutica e à jurisprudência – há duas correntes que podem ser seguidas, sendo, as duas, ideologias. Tais ideologias podem ser do tipo *conservador* ou do tipo *progressista* na medida em que entendem a realidade na qual estão inseridas como algo positivo, e, portanto, algo a ser *conservado*, ou a entendem como algo negativo, e, assim, algo a ser *mudado*.

Dessa maneira, a interpretação do direito e a construção da jurisprudência pelos magistrados não é passível de ser realizada apenas com critérios formais e objetivos. Nesse sentido, defende Bobbio que:

(...) a interpretação do direito feita pelo juiz não consiste jamais na simples aplicação da lei com base num procedimento puramente lógico. Mesmo que disto não se dê conta, para chegar à decisão ele deve sempre introduzir avaliações pessoais, fazer escolhas que estão vinculadas ao esquema legislativo que ele deve aplicar. (BOBBIO, 1995, p. 237)

Sendo assim, a jurisprudência meramente formal não só não é possível como, igualmente, não seria algo desejável, pois, ao podar a liberdade de interpretação do magistrado, institucionaliza a lógica liberal e patrimonial às relações de trabalho. Isso, como trabalhado anteriormente, agrava as desigualdades sociais e coloca o trabalhador em situação de intensa hipossuficiência frente ao seu empregador.

Nessa senda, cabe destacar que se torna anacrônica a adoção da figura do juiz *boca da lei*, personagem pertencente ao período pós-absolutista, no qual o objetivo estatal era a

<sup>25</sup> No original: “The view that justiciable social rights are inimical to democracy fails to recognize the role of the courts as an avenue for challenges to the antidemocratic behavior of Parliament.”



redução ao máximo dos poderes hermenêuticos dos magistrados, temendo a repetição dos excessos absolutistas. Não coaduna, entretanto, com o Estado Democrático de Direito. Feliciano, nesse mesmo sentido, ensina:

A hipótese de um Poder Judiciário não criativo, com um corpo de magistrados que apenas repita os textos de lei e adapte a vontade histórica do legislador aos casos concretos, em modo de pura subsunção formal, não atende aos pressupostos políticos do Estado Democrático de Direito. (...) A Magistratura torna-se incapaz de refletir a diversidade e a pluralidade do pensamento jurídico. E é menos apta a preservar as minorias contra os ímpetos das majorias políticas, que ditam os textos de lei. É que tampouco a “lei” é um fenômeno empiricamente abstrato ou neutro, na exata medida em que o Estado, nos seus vários níveis, não é neutro. Ele sofre pressão de grupos extremamente fortes que atuam dentro das burocracias estatais, nas secretarias, nas assembleias (...). Assim, reservar ao juiz o papel de mero enunciador da lei é, em verdade, retirá-lo do jogo “*checks and balances*”, vergastando um dos mais importantes mecanismos da forma republicana de governo. (FELICIANO, 2016, 544-545)

Dessa maneira, a interpretação das normas jurídicas não é separável de uma escolha ideológica. No art. 8º, §§ 2º e 3º da Lei 13.467/2017, o legislador escolheu a ideologia conservadora, que reduz a amplitude dos poderes de interpretação dos magistrados, bem como a profundidade da análise do caso concreto, adotando um tipo de *civilização do direito do trabalho*. Isso limitou a análise das negociações coletivas aos requisitos formais do negócio jurídico, previstos no Código Civil Brasileiro, quais sejam: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; e III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Assim, a Lei 13.467/2017 escolheu retirar do juiz a possibilidade de analisar materialmente as negociações coletivas, mesmo com amplo leque de direitos trabalhistas que podem ser flexibilizados. Essa postura obstaculiza a concretização dos direitos dos trabalhadores e fragiliza a justiça do trabalho, na medida em que a esvazia de relevância material.

#### **4 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A intervenção estatal nas relações de trabalho teve em seu cerne a necessidade de proteção. Isso porque, conforme os resultados históricos demonstraram, a lógica liberal

aplicada às relações trabalhistas culminava no abuso de poder por parte dos empregadores e em péssimas condições de trabalho para os empregados.

Houve, então, consenso acerca da necessidade de garantia de um conjunto mínimo de direitos ao trabalhador, hipossuficiente em relação a seu empregador, de modo a limitar a autonomia da vontade das partes envolvidas nos contratos de trabalho.

Nessa ambiência, na medida em que amadureciam as ideias de direitos humanos, aumentavam-se os direitos garantidos aos trabalhadores. Dessarte, a força de trabalho deixou de ser considerada uma mercadoria para passar a ser vista como elemento indissociável da pessoa humana do trabalhador. Por conseguinte, na hermenêutica trabalhista, a primazia não era mais da autonomia da vontade e intervenção mínima, mas, sim, da proteção ao empregado.

Nessa direção, a interpretação do direito do trabalho focava na concretização dos direitos humanos do trabalhador e na ampliação das garantias trabalhistas, de modo a servir como equilíbrio de forças na relação de trabalho.

Entretanto, com o advento da Lei 13.467/2017, houve profundas mudanças no eixo interpretativo do direito do trabalho. Assim, viu-se a ascensão da primazia da segurança jurídica e da autonomia da vontade, resultando em exacerbadas possibilidades de flexibilização de direitos, com grande potencial de precarização para os trabalhadores.

Demonstrou-se, em vista disso, que, embora a exposição de motivos da Lei 13.467/2017 defendesse a valorização da autonomia da vontade coletiva, os resultados das alterações foram a fragilização dos sindicatos – engessados pela manutenção da unicidade sindical e desprovidos de autonomia financeira – e o aumento de direitos trabalhistas passíveis de redução.

Diante disso, observa-se, também, que, em nome da segurança jurídica, a hermenêutica trabalhista foi tolhida de sua natureza protetiva e reduzida à análise formal, objetiva e anacrônica dos direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas. Desta maneira, ao se justificar como modernização do direito laboral, a Lei 13.467/2017 regrediu o magistrado à *boca da lei*, mero enunciador de requisitos formais inserido na ilusão de neutralidade.

Desse modo, é possível concluir que a referida legislação trabalhista realizou, no que se refere à análise das negociações coletivas, alterações com natureza de *civilização do direito do trabalho*, isto é, passou a tratar o direito do trabalho como se direito civil fosse. E, ao fazê-lo, institucionalizou a hipossuficiência do trabalhador, uma vez que lhe dá o mesmo

tratamento dado às partes nas relações civis, nas quais os envolvidos são indivíduos em situação de igualdade de forças.

Portanto, por meio de análise da Lei 13.467/2017 e de suas justificativas, chega-se à conclusão de que não só sua exposição de motivos não se sustenta teoricamente, mas suas alterações fazem o direito do trabalho regredir em seus objetivos e princípios. Nesse diapasão, camuflada pelo argumento da segurança jurídica, conclui-se que seus efeitos são – ao menos no que concerne as negociações coletivas – de um lado, a fragilização e flexibilização dos direitos dos trabalhadores, e, de outro, o engessamento da justiça do trabalho, de modo a impossibilitar a defesa dos interesses dos hipossuficientes.

## **REFERÊNCIAS**

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. Direitos humanos e negociação coletiva: a aplicação do princípio da adequação setorial negociada. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 5, n. 51, p.90-102, jan./jun., 2016. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/94655>>. Acesso em: 27 set. 2019.

BOBBIO, Norberto. **O positivismo jurídico**: Lições de filosofia do direito. São Paulo: Ícone, 1995.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no brasil**. São Paulo: Ltr, 2017.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Direitos Humanos Fundamentais e *Due Process of Law*. *In*: FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Por um processo realmente efetivo**: tutela processual de direitos humanos fundamentais e inflexões do *due process of law*. São Paulo: LTr, 2016. p. 536-601.

FOHLEN, Claude. **Historia general del trabajo**: La era de las revoluciones. Barcelona: Grijalbo, 1965.

JACKMAN, Martha. Constitutional Rhetoric and Social Justice: Reflections on the Justiciability Debate. *In*: ALSTON, Philip; STEINER, Henry. **International human rights in**

**context:** law, politics, morals. Oxford: Oxford University Press, 1996. p. 301-304. Disponível em: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=2310321](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2310321). Acesso em: 23 jul. 2019.

KALIL, Renan Bernardi. Negociado sobre o legislado e a estrutura sindical brasileira. *In:* MPT (Org.). **Em defesa da Constituição:** Primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”. Brasília: MPT, 2018. p. 67-113. Disponível em: [https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@download/arquivo\\_pdf&gt;](https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/livros/em-defesa-da-constituicao/@@download/arquivo_pdf&gt;). Acesso em: 27 set. 2019.

OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado:** transformações contemporâneas do trabalho e da política. São Paulo: Brasiliense, 1989.

POLANYI, Karl. **La gran transformación:** crítica del liberalismo económico. Madrid: Editorial La Piqueta, 1989.

VIGNOLI, Vanessa de Almeida. **Flexibilização da jornada de trabalho:** importância e limitações. 100 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2010. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-04012011-160412/pt-br.php>. Acesso em: 10 ago. 2019.

VOGEL, Luiz Henrique. **Negociar direitos? Legislação trabalhista e reforma neoliberal no governo FHC (1995-2002).** 322 f. Tese (Doutorado em Ciência Política), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <http://pct.capes.gov.br/teses/2010/31004016061P6/TES.PDF>. Acesso em: 10 ago. 2019.

IHERING, Rudolf von. **A luta pelo direito.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

**STUDY ON THE LIMITATION OF HERMENEUTICS ON COLLECTIVE BARGAININGS IMPLEMENTED BY LAW 13.467/2017**

**ABSTRACT**

The judge's ruling power and the need to neutralize it or not have been the subject of intense debate in legal doctrine. This way, regarding labor law, a branch in which there is no power equality between the parties, there is a conflict between the conservative view of hermeneutics - that benefits autonomy and legal certainty - and its progressive view, which prioritizes a broad social analysis of the law. Face with that, the present paper will analyze this conflict under law 13.467/2017, regarding its objectives and results concerning collective bargaining.

**Keywords:** Legal hermeneutics. Limits of the judge's interpretation power. Labor reform. Collective bargaining.