

SEGURANÇA JURÍDICA, CIÊNCIA DA LEGISLAÇÃO LABORAL E REFORMAS TRABALHISTAS: um diálogo entre clássico e contemporâneo

LEGAL CERTAINTY, SCIENCE OF LABOR LEGISLATION AND REFORMS ON LABOR LAW: a classical and contemporary dialogue

Leandro do Amaral D. de Dorneles*

RESUMO

Atualmente vivenciamos um cenário de sucessivas reformas sociais e, particularmente, juslaborais. Um cenário, portanto, de incertezas que repercutem diretamente na segurança jurídica. Este artigo propõe que os princípios formulados por Mario Deveali para a “ciência da legislação laboral” podem ser um importante instrumento que contribui para o resgate da segurança jurídica no campo dos direitos sociais. Em conclusão, propõe-se que a aplicação deste instrumental teórico (a) põe em questionamento alguns impactos da reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017 e (b) deve guiar a atuação do legislador social nas mudanças que por aqui ainda se anunciam.

PALAVRAS-CHAVE

Segurança jurídica. Ciência da legislação laboral. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

We are currently experiencing a general picture of successive social reforms, particularly in labor law. A scenario, therefore, of uncertainties that have a direct impact on legal certainty. This article proposes that the principles formulated by Mario Deveali for the

* Especialista em Direito do Trabalho (Univali). Mestre e Doutor em Direito (UFSC). Professor de Direito do Trabalho (UFRGS). Professor permanente do Programa de Pós-Graduação em Direito – PPGD (UFRGS). Membro da Academia Sul-Riograndense de Direito do Trabalho (ASRDT). E-mail: leandrodorneles@hotmail.com.

“science of labor legislation” can be an important instrument contributing to the recovery of legal certainty in social rights. In conclusion, it is proposed that the use of this theoretical instrument (a) puts into question some impacts of the labor reform occurred in Brazil in 2017 and (b) should guide the social legislator’s actions in the changes that are still announced here.

KEYWORDS

Legal certainty. Science of labor legislation. Reform on labor Law.

SUMÁRIO

- 1 Introdução;
 - 2 Segurança jurídica: noções gerais;
 - 3 A “Ciência da Legislação Laboral”;
 - 4 Reforma trabalhista de 2017;
 - 5 Considerações finais;
- Referências.

Data de submissão do artigo: 08/12/2018

Data de aprovação do artigo: 27/03/2019

1 INTRODUÇÃO

Os horizontes que permeiam atualmente os direitos sociais são um tanto nebulosos. Já de algum tempo vivenciamos um cenário mundial de crise do Estado Social do qual o Brasil não se aparta. Por aqui, concretamente, tivemos uma impactante reforma trabalhista em 2017 e, ao que tudo indica, este movimento de reformas sociais – incluindo novas reformas laborais – tende a permanecer.

Neste contexto de incertezas é relevante não nos afastarmos dos corolários e propósitos almejados pelo princípio da segurança jurídica. Neste artigo, iremos resgatar postulados clássicos estabelecidos por Mario Deveali em sua “ciência da legislação laboral”, um tanto esquecidos pela doutrina, propondo-os como importantes corolários a serviço do princípio jurídico fundamental da segurança jurídica em sua feição contemporânea, quando aplicados ao campo da normatização social. A estrutura do artigo inicia por uma descrição geral do princípio

da segurança jurídica, utilizando por base a obra de Humberto Ávila. Na sequência, expõe em síntese os postulados devealianos que compõem a ciência da legislação laboral. Por fim, retoma algumas inovações introduzidas pela Lei 13.467/2017 que, ao final, serão analisadas à luz do instrumental teórico apresentado nos tópicos anteriores.

2 SEGURANÇA JURÍDICA: noções gerais

Ávila (2013, p. 271) define a segurança jurídica nos seguintes termos:

[...] uma norma-princípio que exige, dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, a adoção de comportamentos que contribuam mais para a existência, em benefício dos cidadãos, e na sua perspectiva, de um estado de confiabilidade e de calculabilidade jurídica, com base na sua cognoscibilidade, por meio da controlabilidade jurídico-racional das estruturas argumentativas reconstitutivas de normas gerais e individuais, como instrumento garantidor do respeito à sua capacidade de – sem engano, frustração, surpresa e arbitrariedade – plasmar digna e responsabilmente o seu presente e fazer um planejamento estratégico juridicamente informado do seu futuro.

Trata-se, para o autor, de uma norma jurídica de caráter *principlológico* e de matriz *constitucional* e, enquanto tal, propõe um *fim* ou “*estado ideal*”, para cuja consecução são estabelecidos *determinados meios (comportamentos)*. No caso do princípio da segurança jurídica, o estado ideal é “amplo e complexo”, pois procura explicar o princípio da segurança jurídica a partir da composição de “uma multiplicidade de ideais, de dimensões e de aspectos” necessariamente considerados em conjunto e de maneira equilibrada. Assim, por exemplo, se alguma das dimensões inerentes ao princípio não estiver devidamente conjugada em perfeito equilíbrio com as demais, a segurança jurídica não se configura. As suas várias dimensões, portanto, interagem entre si a partir de um “vínculo de reciprocidade”

(uma não se instrumentaliza sem a outra). Os “estados ideais” a serem promovidos pelo princípio da segurança jurídica, propostos por Ávila, são a *cognoscibilidade*, a *confiabilidade* e a *calculabilidade* (ÁVILA, 2013, p. 272-276).

A *cognoscibilidade* refere-se aos requisitos estruturais de conhecimento e de comunicação do Direito. Pode ser *material* quando diz respeito à existência e à vigência da norma, abrangendo os aspectos de *acessibilidade* normativa (como a sua divulgação pública, por exemplo), de *abrangência* normativa (codificações, por exemplo, que agrupem dispositivos normativos e favoreçam o acesso ao seu conteúdo) e de *identificação* normativa (conhecimento acerca da norma presumidamente válida e aplicável a um determinado comportamento, bem como acerca das consequências advindas em razão de seu descumprimento). A *cognoscibilidade* também pode ser *intelectual*, quando diz respeito ao conteúdo destas normas. Nesse quesito, abrange um duplo aspecto: a *inteligibilidade* e a *determinabilidade* (ÁVILA, 2013, p. 282-284).

A inteligibilidade como dimensão inerente à *cognoscibilidade* diz respeito, entre outros aspectos, ao nível de compreensão ou clareza normativa por parte de seus destinatários, pois a “falta de informação causa insegurança”, assim como o excesso delas (ÁVILA, 2011, p. 321). Esse aspecto remete-nos às questões relativas à clareza linguística e à determinabilidade e precisão do conteúdo normativo (uso de expressões claras do ponto de vista linguístico e conceitos bem sedimentados pela doutrina, por exemplo). Remete-nos, igualmente, aos temas da coerência e da consistência da norma em relação ao ordenamento jurídico ao qual se vincula. “O dever de consistência ou de coerência formal significa a exigência de não-contradição entre as normas tanto na fase de sua edição pelo Poder Legislativo quanto na fase de sua aplicação” (ÁVILA, 2011, p. 336).

O estado ideal da *confiabilidade* inerente à segurança jurídica refere-se à estabilidade *da norma* e à estabilidade *da eficácia normativa*, remetendo-nos ao que Ávila (2011, p. 338) denomina

“dimensão dinâmica” da segurança jurídica. O aspecto da estabilidade normativa abrange mecanismos como a blindagem a modificações no núcleo axiológico da Constituição (cláusulas pétreas, por exemplo, dentre as quais os direitos sociais e trabalhistas estão incluídos), a persistência da norma em relação ao tempo de vigência, a intangibilidade das situações individuais (prazos prescricionais e decadenciais, proteção ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada, ao direito adquirido, por exemplo), arrolados por Ávila como *dimensão objetiva da confiabilidade*. Já a *dimensão subjetiva da confiabilidade*, que diz respeito à necessidade de proteção à confiança do cidadão (irretroatividade da lei nova e motivação dos atos administrativos, por exemplo) em relação ao Poder Público. A estabilidade quanto à eficácia normativa, por sua vez, refere-se à expectativa geral de que o direito será eficaz, abrangendo aspectos ligados ao acesso à justiça e ao devido processo legal, por exemplo (ÁVILA, 2013, p. 284-287).

Segundo Ávila (2011, p. 343), um ordenamento jurídico frequentemente modificado pode repercutir negativamente no princípio da segurança jurídica, pois “os cidadãos terão dificuldade para saber qual a norma a obedecer, bem como terão relutância em agir, por não saber se as normas que conhecem continuarão valendo”. Por outro lado, a imutabilidade também pode impactar da mesma forma, em razão da perda de efetividade que pode surgir pelo descompasso em relação às demandas sociais. Por isso a relevância destes institutos recém-listados – delimitação de cláusulas pétreas, preservação de direitos adquiridos etc. – que de alguma maneira revelam-se *moduladores objetivos da dinamicidade própria do sistema normativo*.

Interessante a reflexão de que a segurança jurídica, especialmente quando vista sob a ótica da dimensão subjetiva da confiabilidade, pode tangenciar o espectro de outros princípios ligados à autonomia do Poder Público em instituir novos regramentos, novos rumos político-jurídicos, dentro das bases democráticas que marcam o Estado brasileiro e da sua funcionalidade própria correspondente a concretização do “bem público”

(ÁVILA, 2011, p. 360). De um lado temos a dinâmica natural a uma ordem político-jurídica sintetizada no binômio “mudança/permanência”. Por outro lado, em meio a esta dinâmica, a segurança jurídica e a necessidade de cultivo à confiança dos cidadãos. Neste contexto, além dos mecanismos amplamente consagrados como o do ato jurídico perfeito e o da coisa julgada, estes institutos restritivos de atos *retroativos*, Ávila entende que as *legítimas expectativas* de direito também devem ser reconhecidas como mecanismos de proteção juridicamente (no caso, constitucionalmente) tutelados¹, neste caso, limitando a eficácia de eventuais atos *retrocessivos*.

A proteção à confiança como corolário da segurança jurídica é mais intensa na medida em que a fonte normativa geradora da expectativa seja fortemente vinculativa (normas obrigatórias). É também mais intensa na medida em que seja maior o grau de aparência de legitimidade da fonte normativa: atos administrativos manifestamente nulos, ou normas jurídicas manifestamente inconstitucionais, em geral, não são aptas a gerar legítimas expectativas tuteláveis juridicamente. Ainda, quanto maior a pretensão ou presunção de permanência do ato gerador de expectativa, maior a sua legitimidade e tutelabilidade jurídica. Por isso, por exemplo, não se podem equiparar expectativas geradas a partir de dispositivos constitucionais (que albergam a essência dos direitos sociais e laborais) com aquelas geradas a partir de um decreto administrativo (ÁVILA, 2011, p. 374-393).

¹ Ávila vincula a proteção às legítimas expectativas ao princípio da proteção à confiança, que por sua vez atuaria como um corolário do macro-princípio da segurança jurídica. Neste aspecto, sua análise foca mais a repercussão individualizada da proteção à confiança, especialmente nas relações jurídicas entre indivíduos e o Poder Público (ÁVILA, 2011, p. 362-366). A nosso ver, entretanto, essa análise não objetiva a possibilidade de estender a influência da proteção à confiança às situações em que legítimas expectativas coletivas – o que é próprio do direito social – estão em jogo.

Anteriormente fez-se referência a uma dinâmica básica de evolução do sistema jurídico, que muitas vezes enseja situações verdadeiramente paradoxais: a importância da estabilidade e a necessidade da mudança. Nesta dinâmica entre permanência e ruptura, temos aquela situação manifestamente rechaçada em nosso sistema, a de retroatividade (quando a mudança se refere a fatos e efeitos pretéritos); aquela situação tida como ideal, mas nem sempre alcançável, a de prospectividade (quando a mudança se refere apenas a fatos e efeitos futuros); e por fim aquela situação (nem ideal, nem totalmente rechaçada) que mais se apresenta (especialmente em se tratando de direitos sociais, como aliás ocorreu em relação à Lei 13.467/2017), a de *retrospectividade* (quando a mudança se refere a efeitos futuros, mas em relação a fatos passados) (ÁVILA, 2011, p. 410). Esse ponto nos remete ao terceiro aspecto inerente à segurança jurídica, o da calculabilidade.

O estado ideal de *calculabilidade* refere-se à capacidade de o destinatário da norma antecipar as consequências jurídicas futuras dos atos que praticar no presente. É necessário que um contingente significativo de pessoas (“espectro de previsores”) consiga visualizar em um período de tempo razoável (“espectro de tempo”) um número reduzido de consequências compreensíveis (“espectro de consequências”). As previsões de *vacatio legis* para novas regras, a vinculação e o respeito dos Poderes à ordem constitucional, bem como o “dever de coerência” do Legislativo no exercício de sua atividade de criação normativa, são exemplos de mecanismos que dão voz ao ideal de calculabilidade (ÁVILA, 2013, p. 287-289).

Relacionado ao ideal de calculabilidade, considerando a intrínseca mutabilidade do direito, está a *gradualidade da mudança jurídica*. Segundo Ávila (2011, p. 596), “[...] o que a exigência da calculabilidade por meio da continuidade do ordenamento jurídico afasta são as mudanças bruscas e drásticas”. *Bruscas* são aquelas não antecipáveis, que surpreendem os destina-

tários pelos seus efeitos. *Drásticas* são aquelas que, embora antecipáveis, determinam significativas transformações ao sistema jurídico. Daqui, por consequência, apreende-se também o dever de evitar mudanças assistemáticas, “desconexas”, sem, ao menos, um regime de transição promotor de suavidade na transformação normativa, em prazo razoável. “O princípio da segurança jurídica gera, assim, o direito a um regime de transição justo” (ÁVILA, 2011, p. 597). Portanto, as alterações promovidas tanto pelo Poder Legislativo quanto pelo Poder Executivo são emulsionadas por vetores extrínsecos (ordem constitucional, seus princípios e regras) e intrínsecos (“dever de coerência”) (ÁVILA, 2011, p. 607-616).

Podemos concluir, a partir dos ensinamentos até aqui apresentados, que a segurança jurídica repercute em todas as dimensões do fenômeno jurídico. Aqui destacamos a incidência da segurança jurídica no processo de criação de normas jurídicas – *dimensão política ou axiológica* do fenômeno jurídico (MELLO, 2003, p. 14) – balizando as atuações do Legislativo e do Executivo. Essa lição é particularmente relevante quando consideramos o atual cenário de crise do Estado Social de Direito, entre outros indícios, verificada a partir das sucessivas reformas (ou propostas de reformas) que em geral são *retrocessivas* e *retrospectivas* e, como tal, possuem grande potencial lesivo a direitos ou a legítimas expectativas de direitos de âmbito social (SARLET, 2008). Neste quesito, é possível identificar sistemáticas afrontas (reais ou potenciais) aos ideais de segurança jurídica promovidas nos tempos recentes pelo legislador social pátrio, em qualquer um dos três estados ideais lecionados por Ávila. Nesse contexto de incertezas, ou de *inseguranças*, e visando propor medidas corretivas que contribuam para a promoção e otimização de um ideal de segurança jurídica ainda na gênese normativa, reputamos pertinente revisitar os contributos que alguns clássicos do direito laboral denominavam de *ciência da legislação laboral*, ou de política-jurídica laboral, os quais serão abordados na sequência.

3 A “CIÊNCIA DA LEGISLAÇÃO LABORAL”

Mário Deveali (1953), valendo-se da mesma interação que existe entre a ciência política e o direito constitucional e disposto a estabelecer um método científico capaz de propor formulações gerais e abstratas, científicas e não ideológicas, aplicáveis no âmbito do direito laboral, propõe determinados “princípios” que compõem o que denomina *ciência da legislação laboral*. Trata-se, segundo podemos apreender, de um conjunto de postulados gerais², não necessariamente absolutos nem definitivos, que prospectam um ideal do sistema normativo em apreço, a partir de um determinado propósito ou objetivo (fim) estabelecido. A ciência da legislação laboral investiga o funcionamento das instituições jurídicas utilizando como referencial o seu fim ou estado ideal a ser obtido e, a partir disso, propõe postulados gerais visando equacionar e otimizar o seu rendimento. “Esta investigação deve desenvolver-se, pois, especialmente no campo econômico e social [...] e deve permitir fixar os princípios que condicionam a ação que o Estado desenvolve [...] e as regras às

² É árdua uma categorização técnico-científica rigorosa das proposições apresentadas por Deveali. Algumas delas identificam-se com a categoria princípio jurídico (“normas imediatamente finalísticas, primariamente prospectivas e com pretensão de complementaridade e de parcialidade, para cuja aplicação se demanda uma avaliação da correlação entre o estado de coisas a ser promovido e os efeitos decorrentes da conduta havida como necessária à sua promoção”), como o da generalidade e igualdade. Outras se assemelham mais à categoria de postulado normativo (“normas imediatamente metódicas que instituem os critérios de aplicação de outras normas situadas no plano do objeto de aplicação”), ou “metanorma”, como o da sinceridade da norma social (ÁVILA, 2012, p. 85/143). Parte desta dificuldade reside no fato de o autor não tinha, supostamente, a pretensão de atribuir juridicidade aos seus postulados, apenas de atribuir racionalidade ou cientificidade na elaboração normativa do direito social (laboral). A juridicidade torna-se possível em propostas como a deste artigo, de vinculação dos postulados a algum princípio jurídico sedimentado como o da segurança jurídica. Sob este aspecto, como veremos, a sinceridade da norma social seria um elemento integrante do princípio da segurança jurídica, denotando um comportamento a ser perquirido (elaboração de leis sinceras) em prol do estado ideal de cognoscibilidade, por exemplo.

quais tal ação deveria conformar-se para conseguir o *máximo de benefícios com o mínimo de sacrifícios*” (DEVEALI, 1953, p. 97-98. Grifado no original).

A primeira formulação geral proposta por Deveali é a da *generalidade e igualdade*. Para o autor, considerando que a imposição de determinados ônus jurídicos patronais no campo das relações de trabalho, em geral, tem algum impacto econômico, mesmo que pela via de rendimentos indiretos (direito ao vale-transporte, por exemplo), a uniformidade de tais medidas impõe-se como uma condição essencial para sua existência. Aduz o autor que esta uniformidade de gravames é imperiosa àqueles atores econômicos que se encontrem em paridade de condições. Portanto, deste postulado são deduzidos dois “corolários de extrema importância”:

1. Para realizar o princípio da igualdade no campo da legislação laboral, é necessário não distinguir entre as situações que do ponto de vista econômico são idênticas ou análogas (não distinguir entre iguais);
2. E, pelo contrário, é necessário distinguir entre as situações que, sob este aspecto, se apresentam ou se comportam de distinta maneira (não igualar os distintos) (DEVEALI, 1953, p. 103).

São corolários muitas vezes de árdua equalização. Por um lado, temos a necessidade de padronização das condições de trabalho, sob pena de afronta a princípios fundamentais como o da livre concorrência, da igualdade, ou então, de efeitos sociais reversos como o da segregação de determinados nichos de trabalhadores (“dumping social”). Por outro lado, há uma necessidade de diferenciação, considerando que o trabalho, enquanto expressão da própria personalidade humana e de suas necessidades, instrumentaliza-se por meio a uma relação jurídica cujo objeto é um *dar-se a si mesmo* (SUPIOT, 2016, p. 61-144) e, como tal, naturalmente apresenta traços de particularidade e deve comportar diferenciações em seus regimes jurídicos. Como formulação geral deste aparente paradoxo,

Deveali (1953) propõe que eventuais diferenciações (segundo corolário) sejam preferencialmente contemplados pela via auto-compositiva (negociações coletivas de trabalho, com a participação direta das representações de classes interessadas), em afinidade ao que contemporaneamente Delgado (2011), no âmbito laboral, denomina “princípio da adequação setorial negociada”³, ou ainda, alargando-se o foco para a legislação social como um todo, ao que se tem definido atualmente por *concertação social* (REIS, 2017, p. 199-206). Em sentido análogo e com conclusões equivalentes, Muñoz Ramon (1976), ao analisar o que denomina “política-jurídica laboral”, propõe dentre os seus postulados gerais de “harmonização das relações laborais” a convivência dos “princípios” da igualdade⁴, da desigualdade⁵ e da proteção⁶ e, dentre seus postulados gerais de “restauração da harmonia e da proporcionalidade perdidas nas relações laborais”, o princípio da “autocomposição”⁷.

O segundo postulado proposto por Deveali (1953) é o da *progressão racional*. Tem por premissa a ideia de que as demandas sociais (laborais) são infinitas, mas nem todas com o mesmo grau de urgência. Este postulado afina-se ao que Muñoz Ramon

³ Aquele segundo o qual “as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados” (DELGADO, 2011, p. 1256).

⁴ “Equiparar os empregadores e os trabalhadores, e a estes entre si, do ponto de vista de que são iguais de acordo com a tábua de postulados básicos aceita” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 131).

⁵ “Distinguir os empregadores e os trabalhadores, e estes entre si, desde o ponto de vista de que são desiguais segundo a tábua de postulados básicos aceita” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 132).

⁶ “Proteger o trabalhador dentro dos limites que imponham a ideia de justiça e a tábua de postulados básicos aceitos” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 136).

⁷ “Dar oportunidade aos próprios interessados para que de comum acordo restaurem a harmonia e a proporcionalidade perdidas” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 143).

denomina “princípio da prelação”⁸ a incidir no processo natural de mutação das normas sociais. Assim, considerando que os recursos necessários para satisfazer estas infinitas demandas são limitados, impedindo a realização imediata de todas, resultam deste postulado os seguintes corolários:

1. Na realização de qualquer programa de legislação laboral ou social, é necessário dar preferência ao que é *necessário*, frente ao que é somente *útil*;
2. É preferível uma *solução parcial* de fácil realização, a uma integral cuja realização seja problemática ou muito difícil.
3. Em caso de serviços que se condicionem reciprocamente, é necessário *iniciar com aqueles mais elementares* (DEVEALI, 1953, p. 111-112. Grifado no original).

Um dos exemplos expostos por Deveali tanto em relação ao primeiro corolário, quanto ao segundo, é de extrema atualidade: sistema público de seguridade social. Em sua ilustração, expõe a necessidade de o legislador equacionar com a devida cautela o custeio e o sistema de benefícios previdenciários (DEVEALI, 1953, p. 117-20). Em relação ao terceiro corolário, poderemos formular um exemplo atual e próprio da realidade brasileira: a ampliação do espaço negocial coletivo, trazido à baila com a reforma de 2017, sem antes, contudo, dotar os seus sujeitos protagonistas (entidades sindicais) de efetivas condições para desempenhar esta nova funcionalidade, por meio de uma necessária reforma prévia da organização sindical brasileira.

O terceiro postulado devealiano é o da *economicidade*. Propõe que um determinado resultado deva ser obtido com o mínimo pos-

⁸ “Como a política jurídico-laboral não pode realizar tudo ao mesmo tempo, deve ordenar em perspectivas de preferências as diversas ações a serem feitas segundo o grau de urgência das necessidades dos trabalhadores e recursos com os quais conta” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 139).

sível de gasto (economicidade em sentido próprio) e que determinados benefícios sejam outorgados em favor de certos grupos sempre com o menor sacrifício possível à coletividade (economicidade social), resultando os seguintes corolários:

1. Para conseguir um resultado determinado, convém dar preferência ao caminho que requer um *menor custo* e o *menor sacrifício* da coletividade e cuja aplicação resulte mais simplificada;
2. Deve existir *proporção* [proporcionalidade] entre os *benefícios* que a instituição se propõe a outorgar e o seu respectivo *custo* (DEVEALI, 1953, p. 123-124, grifo do autor).

O termo “custo” empregado por Deveali não diz respeito apenas ao sentido econômico – embora não despreze o autor a relevância deste aspecto. Aduz, por exemplo, que uma determinada ação do legislador social pode ser considerada excessivamente custosa quando incurrir restrições excessivas a liberdades individuais. Para o autor, a simplicidade na realização de um determinado direito social, em geral, implica menores custos (individuais e sociais), por isso o primeiro corolário justificava-se. Acrescenta que a simplicidade, no campo da legislação social, tem uma “importância enorme, do ponto de vista psicológico, e aos efeitos da generalidade de aplicação e facilidade de controle, a tal ponto que [...] é preferível um sistema simples e claro, ainda quando importe um encargo um pouco superior, a outro sistema mais complicado e confuso” (DEVEALI, 1953, p. 124)⁹. Em relação ao segundo corolário, expõe que:

Também no campo da legislação social, muitas vezes, o melhor é inimigo do bom. O desejo de prover tudo e por remédio a tudo ocasiona muitas vezes inconvenientes mais graves que os males que se quer extirpar. Frente a tais males, cabe fazer um

⁹ Embora o autor ressalve que esta vinculação entre simplicidade e menor custo não é absoluta.

duplo exame: eleger acima de tudo o remédio que resulte mais econômico, menos oneroso e mais simples; imediatamente, averiguar se existe proporcionalidade entre o sacrifício que implica o escolhido remédio e o mal que se quer eliminar (DEVEALI, 1953, p. 129).

Na sequência, Deveali (1953, p. 129-38) passa a traçar uma abordagem bastante interessante sobre o que denomina de “reatividade do mundo econômico-laboral e a efetividade dos benefícios”. Trata-se de uma análise daquilo que Mello (2003, p. 15) denomina dimensão sociológica do fenômeno jurídico. Subjacente à análise devealiana está o que, talvez, poderíamos elencar como um quarto postulado geral: o da *reatividade do mundo econômico-social*, segundo o qual mundo econômico-laboral é caracterizado por extrema dinamicidade e qualquer intervenção estranha (ação estatal) provoca reações nem sempre previstas em um primeiro momento, que podem inclusive ir além dos grupos sociais imediatamente afetados. De certa maneira, Muñoz Ramon (1976) contempla uma premissa análoga ao desenvolver seus princípios “de experimentação”¹⁰ e de “diferença”¹¹. Ambas as análises partem da ideia de um movimento dinâmico natural do segmento econômico-social, razão pela qual eventuais intervenções nesta espontaneidade devem observar determinadas cautelas.

Para Deveali (1953), esta dinamicidade econômico-social é dotada de uma espécie de ação inercial, que naturalmente procura eliminar ou contornar qualquer “trava” ao seu funciona-

¹⁰ “A política jurídico-laboral deve substituir normas e instituições que fracassem ou funcionem imperfeitamente, por outras, que ilustradas pela experiência sofrida e sujeitas aos mesmos princípios, cristalizem com maior eficiência a harmonia e a proporcionalidade nas relações obreiro-patronais” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 140).

¹¹ “Há princípios que não se podem levar à prática por causa de situações concretas que privam e, portanto, deve postergar-se a sua consagração no ordenamento jurídico positivo até quando a situação histórica o faça possível” (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 141).

mento espontâneo. Tais movimentos de eliminação ou contorno podem ocorrer por *remoção, translação e evasão*. Há remoção, por exemplo, quando o legislador social institui um benefício em favor de um grupo social, mas considerado excessivamente oneroso por quem o suporta individualmente. Neste caso, pode haver uma tendência de evitar a constituição de relações jurídicas com os indivíduos deste grupo beneficiado, gerando o efeito reverso ao pretendido pelo legislador social: da majoração protetiva pode resultar o alijamento do referido grupo¹². Há translação quando a reação da realidade econômico-social, frente a um benefício instituído, não é manifesta como ocorre na remoção. Em aparência, o benefício é observado e seus objetivos alcançados; entretanto, em realidade, aquele que suporta o benefício realiza algum tipo de compensação não pretendida, anulando ou neutralizando o intuito inicialmente pretendido¹³. Por fim, a evasão ocorre quando a reação neutralizadora a um determinado benefício percorre meios ilícitos – algo muito comum, aliás, ao menos no campo das relações de trabalho brasileiras¹⁴. Das três reatividades apontadas, a evasão, na opinião de Deveali (1953), é a mais grave, pois, além de subverter os efeitos inicialmente previstos da ação promovida pelo legislador social, coloca em suspeição a confiança do cidadão. Em outras palavras, todas as três formas de reatividade comprometem a *eficácia instrumental* da norma social (ou seja, na sua capaci-

¹² Quando, por exemplo, uma determinada região consagra, por meio de negociações coletivas, majorações salariais bastante elevadas em comparação a outras regiões próximas, fazendo com que a empresa opte por abrir novas instalações (estabelecimentos) e transfira postos de trabalho nas segundas, menos onerosas.

¹³ Quando, por exemplo, o legislador institui um determinado benefício pecuniário indireto (como o FGTS), que em um primeiro momento aparenta um aumento no rendimento futuro do trabalhador, mas no médio e longo prazo vai sendo compensado por reajustes salariais mais modestos em processos negociais coletivos.

¹⁴ O exemplo por excelência é o da contratação informal de trabalhadores, que no Brasil historicamente expõe índices bastante elevados.

dade efetiva para promover mudanças em comportamentos), mas a remoção repercute de forma mais imediata também em sua *eficácia simbólica* (ou seja, na confiança, sensação ou expectativa dos sujeitos de que o sistema normativo é capaz de atender as suas demandas).

Para Deveali, o meio mais eficaz para minimizar estes fenômenos de reatividade é o *gradualismo nas ações estatais de ingerência social*. “O gradualismo é o remédio mais eficaz contra a reatividade em geral [...] porque permite [...] estabelecer novos equilíbrios que se conformem aos novos encargos, sem necessidades de saltos violentos; e também sob o aspecto psicológico, porque faz parecerem menos graves e, por conseguinte, mais suportáveis, os novos encargos que se quer impor” (DEVEALI, 1953, p. 137). Contemporaneamente, em matéria de direito social, o gradualismo deve se proceduralizar por meio da *concertação social*, idealizada pela OIT (Convenção 150, por exemplo) e prevista em nossa Constituição (art. 10), pois a “procura dinâmica de equilíbrios laborais e sociais” (REIS, 2017, p. 203) naturalmente tenderia a impossibilitar rupturas normativas drásticas, ainda mais se considerada a polaridade de interesses característica da seara juslaboral. Não foi esta, entretanto, a filosofia procedural subjacente à reforma introduzida em 2017.

Por fim, Deveali (1953, p. 138-143) desenvolve considerações sobre o que denomina *sinceridade das leis laborais*. Para o autor, não é raro no campo das relações sociais a elaboração de normas que geram determinadas expectativas por parte de seus destinatários, mas que, na verdade, não estão aptas a cumpri-las. Esta falta de sinceridade normativa pode ser *formal* “quando a lei laboral usa palavras altissonantes para definir conceitos muito mais modestos”. A não sinceridade normativa pode ser também *substancial* “quando a lei se propõe a finalidades distintas e muitas vezes opostas às que declara ou quando se introduzem em uma lei de amparo umas poucas disposições que anulam

quase por completo, ou modificam substancialmente, o alcance das que constituem o corpo central da mesma” (DEVEALI, 1953, p. 138)¹⁵. À classificação binária proposta por Deveali, poderíamos acrescentar as não-sinceridades por omissão regulamentadora: há criação de uma norma que gera inúmeras expectativas por parte dos seus destinatários, mas cuja instrumentalização fica remetida a uma regulamentação posterior, que não se concretiza (por exemplo, art. 7º, inciso I, da CF).

Para Deveali, os efeitos de uma norma não sincera são tão nocivos ao sistema jurídico quanto aos de evasão normativa, acima referida. “Em ambos os casos, as leis laborais conseguem um resultado negativo, originando a *desconfiança* dos trabalhadores em toda a legislação social e, por fim, no próprio Estado” (DEVEALI, 1953, p. 142). A relação, portanto, entre o postulado da sinceridade e o princípio geral da segurança jurídica, portanto, são evidentes.

Propõe Deveali (1953, p. 142-143) que o postulado da sinceridade da lei laboral seja cultivado pelo legislador social. Para tanto, sugere, em síntese, algumas ações pautadas pela clareza na redação, nos propósitos ou fins almejados pelo diploma normativo, na organização dos temas, bem como, no aprumo e na publicização da redação da exposição de motivos – nem todos observados pela reforma trabalhista de 2017.

Por fim, admitindo que as ações de grupos, ou mesmo as ações individuais destes mesmos indivíduos que os integram, são regidas pelas mais diversas variáveis, que algumas vezes justificam um desvio pontual em relação à máxima racionalidade ideal, ensejando concessões ou conformações nas suas proposições, Deveali (1953) propõe uma última. Expõe por exemplo,

¹⁵ Aqui, os exemplos brasileiros se multiplicam exponencialmente; entretanto, como dependem de uma interpretação motivacional subjacente à oficialmente declarada, nos furtaremos de especular exemplos, em prol da cientificidade desta abordagem.

que embora as empresas tendam a repassar os custos de suas cotas patronais no custeio da Seguridade Social (repassando aos preços ou comprimindo valores salariais), ainda assim, o custeio compartilhado pode se justificar por fatores diversos – culturais, psicológicos, políticos etc. Daí vem sua formulação conclusiva: “as considerações de ordem ética, tradicional, educacional, psicológica ou religiosa, podem justificar alguns desvios nos princípios formulados pela ciência da legislação laboral, sempre que o benefício que se quer por eles conseguir seja suficiente para compensar os inconvenientes práticos imediatos que tais desvios possam ocasionar” (DEVEALI, 1953, p. 147). Como se pode observar, antecipa o autor, guardadas as devidas adaptações, um postulado próximo da proporcionalidade na aplicação de princípios jurídicos, com destaque, neste ponto, para a proporcionalidade em sentido estrito¹⁶.

4 REFORMA TRABALHISTA DE 2017

A Lei 13.467 (BRASIL, 2017) consubstanciou, possivelmente, a mais impactante reforma juslaboral no Brasil desde o advento da CLT (BRASIL, 1943). Já de imediato, portanto, é possível estabelecer inobservâncias da reforma promovida em 2017 em aspectos como o da *progressão racional* e do *gradualismo* devealianos, ou da *cognoscibilidade* e *calculabilidade* inerentes à segurança jurídica. E, pelo que se vislumbra do cenário jurídico-político brasileiro recente, é perfeitamente plausível afirmar que novas reformas sociais igualmente impactantes ocorrerão em um horizonte nem tão distante, inclusive na regulamentação das relações de trabalho.

¹⁶ Sintetizando Ávila, a proporcionalidade em sentido estrito busca equacionar vantagens de desvantagens na análise de uma determinada situação jurídica, por meio do seguinte raciocínio: *a importância da promoção do fim justifica a restrição por ela eventualmente causada? Ou então, as vantagens causadas são compensadas por suas desvantagens?* (ÁVILA, 2012, p. 195-196). O raciocínio é muito próximo ao proposto por Deveali: *as conformações impostas aos postulados estabelecidos pela ciência da legislação laboral se justificam pelas possíveis vantagens que proporcionam?*

Entretanto, em prol da cientificidade e respeitando os espaços que este artigo encerra, centraremos a análise final na alteração já concretizada, evitando especulações, enfatizando os referidos impactos sob uma ótica mais genérica, à luz, especialmente, da propedêutica e da nova arquitetura principiológica desenhada pelo legislador reformista.

Começemos a análise já com demarcações propositivas iniciais. Partindo da premissa de que o direito do trabalho tinha sua referência valorativo-normativa essencial calcada em dois princípios fundamentais – os princípios da *proteção* e da *promoção da melhoria da condição social do trabalhador* (DORNELES; OLIVEIRA, 2016, p. 26-28) – é forçosa a conclusão que o impacto introduzido pela reforma de 2017 foi substancial. Parece-nos inegável que o legislador reformista propôs uma *reorganização esquemática dos princípios* regentes do direito do trabalho e, nesta reorganização, *seus princípios fundamentais são objeto de um redimensionamento em prol de uma abertura a princípios privatistas* que gravitam o instituto da autonomia da vontade (individual e coletiva). De um lado, temos um princípio protetivo que, mesmo não subvertido completamente¹⁷, restou inegavelmente mitigado em seus contornos. De outro lado, temos um princípio promotor de melhorias substancialmente impactado, possivelmente desconstruído enquanto fundamentalidade dogmática do

¹⁷ Para subsidiar esta afirmação, temos dois argumentos principais. Em primeiro lugar, convém recordar que o núcleo essencial de direitos fundamentais dos trabalhadores arrolados no art. 7º da Constituição resta preservado – nem poderia ser diferente, afinal, trata-se de *cláusula pétrea*. Em segundo lugar, como defendido em outra oportunidade (DORNELES, 2018, p. 79-82), a proteção, enquanto princípio fundamental (e, como tal, dotado de ampla abstração), apenas precisa seus contornos por intermédio de “valorações menores” (RAMALHO, 2000, p. 966-968), ou seja, de outros princípios derivados (mais específicos) ou de regras normativas estabelecidas. Neste aspecto, não conseguimos visualizar, na reforma em comento, impactos diretos ou significativos em princípios protetivos derivados como o da primazia da realidade, ou ainda, em determinados dispositivos-chave que traduzem cláusulas gerais protetivas como o artigo 9º da CLT.

sistema juslaboral. Esta verdadeira *rarefação protetiva* revela-se, pelo menos, em quatro aspectos:

- a) mitigação do princípio da norma mais favorável;
- b) reequacionamento, pela via pré-ponderativa, da interação até então existente entre os princípios da irrenunciabilidade e da autodeterminação das vontades coletivas;
- c) desvinculação que antes havia entre promoção da melhoria da condição social (princípio fundamental) e autodeterminação da vontade coletiva (princípio derivado);
- d) abertura do novo sistema à autonomia individual como instrumento regente de diversos aspectos da relação de trabalho.

Vejamos.

Um dos princípios consagrados pela doutrina juslaboral clássica, embora isso não encerrasse discussões¹⁸ sobre o seu alcance, é o da norma mais favorável, que se projetava na:

- a) ampla abertura do sistema normativo juslaboral

¹⁸ As intermináveis discussões acerca do alcance do princípio da norma mais favorável podem ser resumidas na sua aptidão ou não para afastar o postulado geral da hierarquia normativa no âmbito juslaboral. Alguns, como Cassar (2016, p. 179), defendiam esta tese: “Entrementes, em termos de Direito do Trabalho [...] norteado pelo princípio da norma mais favorável [...] não há um respeito à hierarquia formal da norma e sim, em cada caso, à fonte que me for mais benéfica ao empregado, desde que esteja acima do mínimo legal, prevalecendo a norma que lhe trazer mais benefícios”. Ao bem da verdade, concordamos com Montoya Melgar quando afirma que, nesta situação, não temos exatamente uma subversão hierárquica determinada pelo princípio da norma mais favorável. Em suas palavras, “[...] a aplicação da norma de patamar inferior não é consequência de sua prevalência em um conflito com a norma superior, senão, ao contrário, de sua obediência à norma superior que se autoconfigura como norma mínima, com vocação para ser superada por disposições hierárquicas inferiores” (MONTROYA MELGAR, 2014, p. 225).

para recepcionar dispositivos mais benéficos ao trabalhador e, *contrario sensu*, na resistência deste mesmo sistema em admitir dispositivos menos benéficos, o chamado caráter *autárquico* da norma juslaboral (MUÑOZ RAMON, 1976, p. 81-82) que, como propõe a literatura espanhola, espelha o “princípio da norma mínima” (ALONSO OLEA; CASAS BAA-MONDE, 2009, p. 1176-1180);

b) aplicação da norma mais favorável ao trabalhador em caso de antinomia entre acordos e convenções coletivos (redação anterior do art. 620 da CLT);

c) obrigatoriedade de observância do sistema normativo mais benéfico ao trabalhador transferido para o exterior (art. 3º da Lei 7.064/1982);

d) impossibilidade de se invocar uma norma da OIT para reduzir ou suplantiar direitos já consagrados pelo sistema normativo pátrio (art. 19, inciso VIII, da Constituição da OIT).

Pois bem, das projeções arroladas, a nosso ver, as mais significativas no cotidiano do contrato juslaboral eram as duas primeiras (“a” e “b”), justamente as mais impactadas pela reforma. A inclusão do art. 611-A na CLT subverte a máxima, até então corrente, de que a negociação coletiva deveria ser balizada minimamente pelos direitos legalmente estabelecidos. Na verdade, esta subversão a que nos referimos não é plena, mas, ao menos, ocorre em relação às matérias arroladas no artigo recém-citado, “entre outras”, que são numerosas e bastante impactantes na dinâmica contratual. Observamos, assim, a subversão da premissa clássica de que os direitos legais constituíam, salvo (poucas) exceções, um padrão mínimo de condições a ser observado, passíveis (apenas) de majoração. Com a reforma, os temas elencados no art. 611-A da CLT podem ser mantidos em sua regulamentação legal *standard*, ampliados *ou* reduzidos, conforme a vontade convergente das representações coletivas.

Além disso, eventuais antinomias entre acordos e convenções coletivos passam a ser regidas pelo princípio geral hermenêutico da

especialidade, e não mais pelo princípio da norma mais favorável. É o que reza a nova redação dada ao art. 620 da CLT. Assim, é possível visualizar na reforma estabelecida uma significativa compactação do princípio da norma mais favorável em nosso sistema.

Também é perceptível com a reforma de 2017 o reequacionamento entre os princípios da irrenunciabilidade e da autodeterminação das vontades coletivas. O art. 611-A da CLT introduz um extenso rol de direitos passíveis de conformação (inclusive redutora) pela via da negociação coletiva, sugerindo (“entre outros”) que este rol de matérias é meramente exemplificativo¹⁹, possibilitando que a disponibilidade negocial coletiva alcance outros temas, desde que observado o limite estabelecido pelo art. 611-B da CLT. Antes da reforma de 2017, essa possibilidade adaptativa limitava-se a uma tímida lista de temas, tais como redução salarial e majorações de jornada, todos expressamente previstos na Constituição, legislação, ou consagrados pela jurisprudência. Com isso, o legislador reformista pré-pondera a interação entre os princípios da irrenunciabilidade e da autodeterminação coletiva, redimensionando a lista de matérias em que haverá de prevalecer um ou outro, agora, sobrepesando o segundo.

Por meio de regramentos pré-ponderativos, o legislador reformista propôs uma *inversão de sobrepesos principiológicos*, de um esquema instrumental que antes privilegiava a imperatividade normativa (e, por consequência, o princípio fundamental da proteção do trabalhador), para outro que agora privilegia a autonomia coletiva privada (esta, não mais como um instrumento essencialmente voltado à ampliação de direitos). Por conseguinte, percebemos uma *desvinculação entre o prin-*

¹⁹ Estamos afirmando que o art. 611-A da CLT *apenas sugere* que outros temas possam ser disponibilizados pela via da negociação coletiva. Afinal, não há de ser descartada a possibilidade de que limites a esta *disponibilidade tácita* sejam arquitetados, especialmente se considerarmos, em interpretação sistemática, que o art. 9º da CLT restou intocado pela reforma.

cípio da autodeterminação das vontades coletivas e o princípio fundamental da promoção da melhoria da condição social do trabalhador, conforme a esquematização “clássica” juslaboral. Manifestamente, a negociação coletiva, tradicionalmente um importante mecanismo de ampliação de direitos, assume com a reforma uma vocação marcadamente *adaptativa*, em boa parte desvinculada de um lastro legal mínimo, ressalvadas as matérias indicadas no art. 611-B da CLT (taxativas, conforme sua literalidade).

Com isso está o legislador reformista enfatizando, ou até mesmo hiperdimensionando, um papel que Delgado, por exemplo, estabelecia ao que denomina *princípio da adequação setorial negociada*. Percebemos, entretanto, um significativo estreitamento nos limites substantivos ou “critérios objetivamente fixados” (DELGADO, 2011, p. 1256) impostos à autonomia coletiva privada. Por um lado, o legislador arrola *taxativamente* no art. 611-B (“exclusivamente”) quais são os direitos mínimos que balizam a negociação coletiva e, por conseguinte, delega expressa ou *tacitamente* ampla disponibilidade negocial (para reduzir, preservar ou ampliar) à autonomia coletiva privada relativamente a todos os temas não arrolados neste dispositivo. O problema é que a negociação coletiva balizada por direitos mínimos representava a principal via de instrumentalização do princípio da promoção da melhoria da condição social do trabalhador, que, portanto, acabou observando uma expressiva redução em suas dimensões, talvez até mesmo em seu *status* de princípio fundamental do direito do trabalho²⁰.

²⁰ Ao que parece, o princípio da promoção da melhoria da condição social perde, em boa parte, sua feição dogmática ou vertical (mecanismo de alargamento de direitos), mas não necessariamente sua dimensão político-jurídica ou horizontal (receptividade do direito do trabalho para ampliação de seu objeto típico, mediante a inclusão de outras relações laborais para além da empregatícia típica).

Por fim, outro aspecto revelador da mitigação atribuída ao princípio protetivo pelo legislador reformista pode ser verificado na maior amplitude dada à autonomia negocial (individual) das partes para estabelecer determinados regramentos contratuais.

A alteração promovida pela Lei 13.467/2017 é pródiga neste sentido²¹. Como sabemos, o princípio da irrenunciabilidade era manifestamente uma das derivações mais marcantes do princípio da proteção; por conseguinte, a mitigação daquele necessariamente traz sorte equivalente a este. Além do mais, é sabido que a autonomia individual tem como premissa básica a simetria entre as partes, ao menos sob o prisma negocial, o que é a antítese da ideia protetiva. Por tais razões, podemos afirmar que, neste redimensionamento principiológico, estabelecendo novas dinâmicas interativas entre princípios específicos de direito do trabalho (em especial, entre a irrenunciabilidade e a autodeterminação das vontades coletivas), ou entre estes e outros próprios do direito comum (privado), pela via de regras esparsas pré-ponderativas, o legislador reformista acena determinar um estreitamento na instrumentalidade até então consagrada aos princípios fundamentais juslaborais da proteção e da promoção

²¹ Banco de horas com compensação em até seis meses (art. 59, § 5º, da CLT); estipulação de jornadas “12x36” no setor da saúde (art. 59-A, § 2º, da CLT); alteração entre regime presencial e de teletrabalho e disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos e estrutura necessários ao trabalho remoto (arts. 75-C, § 1º, e 75-D, da CLT); fracionamento de férias (art. 134, § 1º, da CLT); definição dos horários de concessão de intervalos para amamentação (art. 396, § 2º, da CLT), entre outros. Além disso, para aqueles considerados “hipoempregados” ou hipovulneráveis, resguarda-se também autonomia negocial para pactuação de cláusula compromissória de arbitragem (art. 507-A da CLT), algo que até então não era majoritariamente admitido no Direito do Trabalho. Também inova o legislador reformista ao prever um amplo rol de matérias (art. 611-A da CLT) passíveis à conformação pela via da autonomia privada individual (art. 444, parágrafo único, da CLT).

da melhoria da condição social do trabalhador. Em termos principiológicos, portanto, é possível concluir pela drasticidade e desconexão principiológica introduzidas pela Lei 13.467/2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ciência da legislação laboral constitui um importante instrumento em prol do princípio da segurança jurídica, ao menos, em relação aos temas de direito social e, particularmente, laboral. Este importante ferramental teórico, estabelecido a partir de um diálogo entre o clássico e o contemporâneo, não apenas põe em questionamento diversos aspectos trazidos pela Lei 13.467/2017, mas também, o que talvez seja ainda mais importante, revela-se apto para propor diretrizes (caminhos e limites) ao conjunto de reformas que ainda se anunciam no horizonte juslaboral brasileiro próximo, considerando o relevo que os conteúdos programáticos de cunho liberal angariaram com as eleições havidas em 2018.

É possível, sem maiores dificuldades, estabelecer uma relação direta entre os postulados devealianos e o princípio da segurança jurídica. O gradualismo nas mudanças a serem promovidas pelo legislador laboral pode ser facilmente correlacionado com o estado ideal de calculabilidade a ser promovido pela segurança jurídica. Outra correlação possível diz respeito ao postulado da sinceridade com o estado ideal de confiabilidade próprio do princípio da segurança jurídica. A norma sincera em seu conteúdo, em sua motivação e em suas consequências jurídicas estimula um ambiente favorável à proteção da confiança dos indivíduos em relação ao ordenamento jurídico e, por tabela, à cognoscibilidade da normatização social. Da mesma forma, postulados como o da generalidade e igualdade, o da progressão racional e o da economicidade estão, na construção devealiana, a serviço da não reatividade socioeconômica e, se observados, naturalmente tornariam o sistema juslaboral confiável, cognoscível e calculável.

Neste contexto de reforma(s) trabalhista(s), o resgate da ciência da legislação laboral e o seu enlaçamento ao princípio jurídico da segurança jurídica oferece-nos uma importante ferramenta de análise e controle dos abusos eventualmente cometidos pelo legislador social. Em relação à reforma trabalhista de 2017, uma análise preliminar mais abstrata permite-nos concluir que houve inobservâncias no dever de coerência, por exemplo, na medida em que, grosso modo, a Lei 13.467/2017 impôs mudanças um tanto assistemáticas em relação ao direito laboral histórico. Em pormenores, é também possível identificar alguns excessos na reforma de 2017 valendo-se do mesmo instrumental teórico. Um exemplo está no fim da contribuição sindical compulsória: a medida, louvável sob o prisma da liberdade associativa e há muito defendida pela doutrina, foi efetivada sem o devido gradualismo (alteração “drástica” e “brusca”) e vem gerando, por reatividade, a insustentabilidade das entidades sindicais (profissionais e econômicas) ou, em outras palavras, *um cenário de nebuloso de inseguranças* (inclusive jurídicas).

Mas devemos ir além. O destaque à ciência da legislação laboral nos oferta um conjunto de comportamentos devidos pelo legislador social em relação às normas trabalhistas (na verdade, sociais como um todo) *futuras* que se anunciam. Se aceitarmos as premissas de dinamicidade das relações sociais e de crise do Estado Social, hoje fartamente invocadas, acabaremos por concluir pela inevitabilidade da mudança da legislação laboral. Entretanto, não podemos esquecer que os direitos laborais integram os direitos fundamentais sociais e, assim, são *amplamente impactantes quantitativa* (abrangem grupos populacionais expressivos) e *qualitativamente* (repercutem diretamente nas condições de mínimo existencial dos indivíduos que integram tais grupos populacionais) e *produzem repercussões de longuíssimo prazo* (seja por incutir legítimas expectativas aos cidadãos com bastante antecedência à sua realização efetiva, seja porque, a partir desta realização, em geral estabelece consequências jurídicas permanentes e por longos períodos). Ou seja, sua repercussão, na vida das pessoas, em

regra, nem é incidental, nem é irrelevante – muito pelo contrário. Com mais razão, portanto, conclui-se que a atuação do legislador laboral não pode guiar-se por arbitrariedades e incertezas que variam a todo o momento, conforme os compromissos ideológicos, partidários ou de qualquer outra natureza que se alternam a cada momento em cenários sistemáticos de instabilidades políticas. Sem desprezar as variáveis essencialmente políticas envolvidas nestes processos, menos controláveis, a construção e reconstrução normativa social situa-se em um âmbito político-jurídico e, portanto, pode e deve também estar pautada por mecanismos mínimos de racionalidade jurídica. Por força disso, impõe-se o dever de que as mudanças normativas na seara social, quando inevitáveis, ocorram com a devida parcimônia, modulação, ou seja, de maneira gradual e coerente, de modo a, retomando os ensinamentos de Vealianos, angariar um *máximo de benefícios com um mínimo de sacrifícios*.

REFERÊNCIAS

ALONSO OLEA, Manuel; CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. **Derecho del trabajo**. 26. ed. Madrid: Civitas, 2009.

ÁVILA, Humberto. Indicadores de segurança jurídica. *In*: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia M. de (orgs.). **Temas em direito e processo do trabalho**: Teoria geral do direito do trabalho. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2013, v. 2.

ÁVILA, Humberto. **Segurança jurídica**. São Paulo: Malheiros, 2011.

ÁVILA, Humberto. **Teoria dos princípios**. 13. ed. São Paulo: Malheiros, 2012.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**: Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 17 dez. 2018.

BRASIL. **Decreto-lei 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 17 dez. 2018.

BRASIL. **Lei 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm. Acesso em: 17 dez. 2018.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Método, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DEVEALI, Mario L. **Lineamentos de derecho del trabajo**. 2. ed. Buenos Aires: Tipográfica Editora Argentina, 1953.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. *In*: STÜRMER, Gilberto; DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de (org.). **A reforma trabalhista na visão acadêmica**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2018.

DORNELES, Leandro do Amaral Dorneles de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

Mello, Marcos Bernardes de. **Teoria do fato jurídico: plano da existência**. 13. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

MONTOYA Melgar, Alfredo. **Derecho del trabajo**. 35. ed. Madrid: Tecnos, 2014.

MUÑOZ RAMON, Roberto. **Derecho del trabajo**. México: Porrúa, 1976. Tomo I: teoria fundamental.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Da autonomia dogmática do direito do trabalho**. Coimbra: Almedina, 2000.

REIS, João. **O conflito colectivo de trabalho**. Coimbra: Gestlegal, 2017.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de retrocesso, dignidade da pessoa humana e direitos sociais: manifestação de um constitucionalismo dirigente possível. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, Salvador, nº 15, set./out. 2008. Disponível em: <http://www.direitodoestado.com.br/artigo/ingo-wolfgang-sarlet/proibicao-de-retrocesso-dignidade-da-pessoa-humana-e-direitos-sociais-manifestacao-de-um-constitucionalismo-dirigente-possivel>. Acesso em: 1 mar. 2017.

SUPIOT, Alain. **Crítica do direito do trabalho**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.