



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE

DANIELA BARBALHO CAVALCANTI

A APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES A SUA VIGÊNCIA: análise jurisprudencial das decisões proferidas pelo egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região.

Recife

2023

DANIELA BARBALHO CAVALCANTI

A APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES A SUA VIGÊNCIA: análise jurisprudencial das decisões proferidas pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Área de Concentração: Direito do Trabalho.

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Recife

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do programa de geração automática do SIB/UFPE

Cavalcanti, Daniela Barbalho.

A aplicação da lei nº 13.467 de 2017 aos contratos de trabalho anteriores a sua vigência: análise jurisprudencial das decisões proferidas pelo egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região. / Daniela Barbalho Cavalcanti. - Recife, 2023.

45f

Orientador(a): Hugo Cavalcanti Melo Filho

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, Direito - Bacharelado, 2023.

1. Reforma Trabalhista. 2. Direito Adquirido . 3. Direito Intertemporal. 4. Direto do Trabalho. I. Melo Filho, Hugo Cavalcanti. (Orientação). II. Título.

340 CDD (22.ed.)

DANIELA BARBALHO CAVALCANTI

A APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO ANTERIORES A SUA VIGÊNCIA: análise jurisprudencial das decisões proferidas pelo egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª região.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Direito da Universidade Federal de Pernambuco, Centro de Ciências Jurídicas, como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel(a) em Direito.

Aprovado em: 29/03/2023.

BANCA EXAMINADORA

Profº. Dr. Hugo Cavalcanti Melo Filho (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profº. Dr. Carlo Benito Cosentino Filho (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

RESUMO

A Lei nº 13.467 de 2017 gerou bruscas mudanças na Consolidação das Leis Trabalhistas, sendo grande o debate acerca da falha na reforma, vez que esta aparenta ter eliminado o equilíbrio existente na relação hipossuficiente entre o empregador e o empregado, violando os principais princípios do Direito do Trabalho. Dessa forma, a reforma alterou normas de natureza processual e de natureza material, sem contudo, trazer em suas disposições quaisquer regras de direito intertemporal que orientassem os aplicadores do direito quanto a aplicabilidade desta aos contratos em curso anteriormente a sua vigência. Sabe-se que a Lei de Introdução as Normas do Direito Brasileiro, bem como a Constituição Federal tutelam o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, não podendo estes serem violados durante a aplicabilidade da norma reformadora sobre as normas de natureza processual e material dos contratos em curso. Neste sentido, o presente estudo buscou compreender o entendimento do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região acerca do tema, analisando decisões proferidas pelas Turmas que o integram e os seus fundamentos.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista; Direito Adquirido; Aplicabilidade.

ABSTRACT

Law nº 13,467 of 2017 generated abrupt changes in the Consolidation of Labor Laws, being great the debate about the flaw in the reform, since it seems to have eliminated the existing balance in the hyposufficient relationship between the employer and the employee, violating the main principles of Labor Law. Thus, the reform altered both procedural and material rules, without, however, bringing in its provisions any rules of intertemporal law that would guide law enforcers as to the applicability of the reform to contracts in progress prior to its effectiveness. It is known that the Law of Introduction to the Rules of Brazilian Law, as well as the Federal Constitution, protect the vested right, the perfect juridical act and the *res judicata*, which cannot be violated during the applicability of the reforming rule over the rules of procedural and material nature of ongoing contracts. In this sense, the present study sought to understand the understanding of the Regional Labor Court of the 6th Region on the subject, analyzing the decisions handed down by the panels that comprise it and their fundamentals.

Keywords: Labor Reform; Acquired Right; Applicability.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 O INSTITUTO DO DIREITO ADQUIRIDO E O DIREITO DO TRABALHO	11
3 A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO	17
4 DO ENTENDIMENTO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO QUANTO A APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE 2017	22
4.1 DO ENTENDIMENTO DA PRIMEIRA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES	22
4.2 DO ENTENDIMENTO DA SEGUNDA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES	26
4.3 DO ENTENDIMENTO DA TERCEIRA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES	29
4.4 DO ENTENDIMENTO DA QUARTA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES	31
5 DA INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS TRABALHISTAS EM CURSO	33
6 CONCLUSÃO.....	39
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	42

1 INTRODUÇÃO

O surgimento do direito do trabalho decorre de razões econômicas, políticas e jurídicas ao final do século XVIII, vez que a Revolução Industrial e a substituição do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado em larga escala, gerou a necessidade do reconhecimento de direitos a partir da ideia de justiça social, com o objetivo de equilibrar a relação existente entre o empregador e o empregado, garantindo a este uma maior proteção por ser a parte hipossuficiente da relação.¹

É um ramo do direito de grande importância, visto que não há como entender a política, a economia e as relações sociais de qualquer lugar sem compreender, também, as relações de trabalho.

Como preconizou o jurista Miguel Reale Junior:

o Direito do Trabalho pode e deve ser um Direito de Vanguarda, no sentido de que se coloca sempre a par dos acontecimentos últimos que se realizam no Plano Cultural, em benefício dos valores essenciais daqueles que exercem atividade criadora em qualquer campo do conhecimento²

No Brasil, a discussão sobre o direito do trabalho começou no final do século XIX, devido à cultura escravocrata, a qual apenas foi abolida em 1888, bem como, devido à economia pouco industrializada, pautada principalmente no setor agropecuário, surgindo as primeiras normas a partir da última década do século XIX, caso do Decreto nº 1.313, de 1891, que regulamentou o trabalho dos menores de 12 a 18 anos. Em 1912 foi fundada a Confederação Brasileira do Trabalho (CBT), durante o 4º Congresso Operário Brasileiro.³

A primeira Constituição Federal a dispor sobre o tema, a de 1934, assegurando a liberdade sindical, salário-mínimo, jornada de oito horas, repouso semanal, férias anuais remuneradas, proteção do trabalho feminino e infantil e isonomia salarial.

Posteriormente a Constituição de 1934, novas leis foram disciplinando o direito

¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 50.

² JUNIOR REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 11

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 50 -77.

individual dos trabalhadores no país, buscando equilibrar a relação existente entre o empregado e o empregador, sendo a mais relevante destas a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) criada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, sancionada pelo presidente Getúlio Vargas, durante o período do Estado Novo, sendo um marco no direito do trabalho brasileiro, reunindo e sistematizando regras e leis trabalhistas num único documento.⁴

Após Vargas sancionar a CLT, diversas outras leis que impactaram no direito trabalhista foram promulgadas, como por exemplo, a lei n. 605, de 1949, a qual tratou do repouso semanal remunerado ou ainda, a Lei n. 4.090, de 1962, versando sobre a gratificação natalina ou décimo terceiro salário, ambas ainda em vigor.

A partir de 1964, com o advento do regime militar, o Estado promulgou leis de política salarial continuamente modificadas, todas estas possuíam o escopo de controlar a inflação e promover a melhoria dos salários, contudo, tais objetivos não foram alcançados até 1993, quando começou a crescer a ideia da livre negociação, pelo contrato coletivo de trabalho.⁵

Posteriormente a Constituição de 1967, com a Emenda n. 1/69, no seu art. 165, trouxe uma evolução, em comparação com a carta Magna de 1964, na medida em que declarou quase os mesmos direitos dos trabalhadores constantes do art. 7º da Constituição de 1988, porém estes ainda eram axiologicamente um direito de segunda categoria.⁶

A Atual Constituição do país fora um grande marco na história dos trabalhadores brasileiros, vez que fora responsável pela elevação das condições mínimas de trabalho a que pode ser submetido o empregado no Brasil ao nível de direito fundamental, articulando-se assim com o princípio – que gravou em seu texto como fundamento da nossa República – da dignidade da pessoa humana.⁷

Posteriormente a Constituição de 1988, a história do direito do trabalho

⁴ Ibidem p.1

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 59.

⁶ LIMA; Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 17ª Edição. São Paulo: LTr Editora, 2019, p 34.

⁷ CARVALHO; Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**. Curso e Discurso. 2ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 48-49.

brasileiro sofreu uma reforma significativa em 2017, quando fora sancionada a lei nº 13.467/2017, a qual alterou de maneira substancial as disposições presentes na Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinando novos aspectos do contrato de trabalho, assim “o direito do trabalho, embora mantendo os seus objetivos iniciais de tutela do trabalhador, passou a desempenhar, também, uma função coordenadora dos interesses entre o capital e o trabalho.”⁸

Contudo, em que pese ser necessário disciplinar as relações atuais do aspecto de trabalho, como por exemplo o teletrabalho, é grande o debate acerca da falha na reforma, vez que esta aparenta ter eliminado o equilíbrio existente na relação hipossuficiente entre o empregador e o empregado, o que violaria um dos principais princípios deste ramo do direito.⁹

Por ser uma alteração recente na história do direito do trabalho brasileiro, os efeitos dessa reforma ainda estão sendo absorvidos pela sociedade, o que implica em ser também fresca ao judiciário trabalhista, pois há um grande número de contratos de trabalhos firmados antes da vigência desta nova norma, de modo que sua aplicabilidade ainda é tema de debate.

O advento da lei nº 13.467/2017, popularmente conhecida como Reforma Trabalhista, gerou mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho. De acordo com o governo do ex-Presidente Michel Temer, as alterações propostas por esta lei visavam estimular a economia pátria, modernizando as relações de trabalho, contudo acabaram por ampliar a precarização das relações e dificultar a inserção no mercado de trabalho, trazendo novas discussões para as Cortes do país.¹⁰

A nova lei trouxe mudanças quanto a diversos aspectos para o trabalhador, como por exemplo, quanto a possibilidade do aumento dos turnos de jornada de trabalho; a possibilidade de negociação quanto ao descanso remunerado do trabalhador; a desconsideração das Horas In Itinere como jornada de trabalho; e a regulamentação do trabalho remoto, modalidade que ganhou notória relevância com

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 54

⁹(VASCONCELOS; CAVALLI, **Direitos humanos. Estudos em homenagem ao professor Cleyson de Moraes Mello**, Editora Processo, 2021, p. 551-571)

¹⁰ SILVA, José Antônio Ribeiro De Oliveira. **Magistratura e temas fundamentais do direito: reforma trabalhista e direito intertemporal**. 2ª Edição. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 99-138.

o advento da pandemia do Covid-19.¹¹

Tais mudanças foram consolidadas nos novos contratos de trabalho formados após a vigência da lei nº 13.467/2017, contudo, o desafio para as cortes pátrias permanece quanto à aplicabilidade da norma em relação aos contratos de trabalho firmados anteriormente à vigência dela.

A reforma foi considerada, pelo movimento sindical, a Central Única dos Trabalhadores e a Força Sindical como um retrocesso, afirmando que esta violaria a Constituição Brasileira e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, e o Protocolo de San Salvador, ratificados pelo Brasil, ao realizar tais flexibilizações.

Com efeito, há diversas ações diretas de inconstitucionalidade propostas no Supremo Tribunal Federal, questionando a constitucionalidade de alguns pontos da reforma trabalhista, o que torna ainda mais complexo o trabalho das Cortes pátrias quanto a aplicação da referida norma, visto que incorre no risco de ferir o ordenamento hierarquicamente superior vigente no país.

A Constituição Federal em seu art. 5º, XXXVI, preconiza:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XXXVI - a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada;¹²

Dessa forma, estabeleceu o instituto do direito adquirido como capaz de assegurar a manutenção da situação de vantagem, a qual defende PONTES DE MIRANDA (Comentários à Constituição de 1967 com a Emenda nº 1 de 1967) que "a irretroatividade defende o povo; a retroatividade expõe-no à prepotência", sendo assim uma consequência da incidência da lei sobre um fato idôneo, passando a integrar o patrimônio da pessoa.

O respeito ao Direito Adquirido é tema fundamental, valendo destacar o entendimento de ANTÔNIO JOAQUIM RIBAS e RUI BARBOSA, no sentido de que ao

¹¹ Ibidem p.3.

¹² BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

se falar em irretroatividade, esta não significa uma absoluta inaplicabilidade aos casos passados, mas sim, ao ser aplicada a fatos consumados à luz da lei anterior, não se poderá deixar de lado, sob nenhum pretexto, o respeito aos Direitos Adquiridos

Assim, em face do curto período decorrido desde o advento da reforma, impõe-se a compreensão do posicionamento dos tribunais – e nesse trabalho foi escolhido o Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região - quanto a aplicabilidade ou não das novas disposições aos contratos vigentes à época da publicação, a luz do instituto do direito adquirido.

O presente estudo busca compreender a manutenção do instituto do direito adquirido no âmbito trabalhista, com o advento da lei nº 13.467/2017 e dos novos contratos que regem as relações de trabalho no país, por meio da análise das decisões do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região e do estudo da Doutrina já desenvolvida acerca do presente tema.

Para atingir tal escopo, será realizada uma análise doutrinária do instituto do direito adquirido no sistema jurídico brasileiro, ressaltando os aspectos fundamentais deste para a doutrina trabalhista no país.

Por fim, sustenta-se a inaplicabilidade da lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho firmados anteriormente a vigência desta, sendo o último capítulo do presente estudo destinado as análises das decisões proferidas pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região quanto ao tema.

2 O INSTITUTO DO DIREITO ADQUIRIDO E O DIREITO DO TRABALHO

Os direitos e deveres individuais e coletivos estão preconizados no art.5º da Carta Magna Brasileira e seus setenta e sete incisos, neles é possível compreender os chamados direitos fundamentais de primeira geração, por serem os direitos mínimos de que as pessoas necessitam e sempre foram alvos de reivindicações ao longo de toda a história da Humanidade.¹³

O instituto do direito adquirido está previsto no inciso XXXVI, o qual dispõe que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

A inauguração da fórmula adotada pela Constituição vigente acerca dos referidos institutos ocorreu através da terceira Constituição brasileira, conhecida como “Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil”, de 16 de julho de 1934, em seu art. 113, inciso III.¹⁴

Apesar de parecidos, os institutos supracitados são diversos, sendo o direito adquirido concebido como direito integrante do patrimônio jurídico do indivíduo, podendo ser validamente exercido por ter sido auferido em consonância com leis vigentes.

Caio Mário da Silva Pereira assim conceitua o direito adquirido:

Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.¹⁵

No ordenamento jurídico, o § 2º do art.6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, considera “adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.”¹⁶

¹³QUEIROZ, Ari Ferreira de. **Direito Constitucional**. 16ª Edição. Jardim Leme, São Paulo. Editora Distribuidora, 2014, p. 339-368.

¹⁴PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, p. 376, nov. 2017.

¹⁵PEREIRA, Cáo Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. V. 1, p. 125. Rio de Janeiro: Forense, 1961.

¹⁶BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942**. Rio de Janeiro, RJ.

Assim, para que o direito seja considerado integrante do patrimônio jurídico do indivíduo, este não precisa já ser realizado, podendo ser considerado integrante ainda, o direito que dependa de um prazo para seu exercício, ou aqueles sujeitos a uma condição inalterável à vontade de terceiros.

A integração ao patrimônio jurídico do indivíduo decorre de fatos jurídicos passados com consequências ainda não realizadas, isto é, que ainda não se tornaram de todo direito fundado sobre um fato jurídico que já sucedeu, mas que ainda não foi feito valer.

A aquisição, entretanto, não ocorre de forma imediata. É necessário que haja uma estabilidade dentro do ordenamento jurídico, de modo que ocorra o que denominamos de expectativa de direito, ou seja, este está na iminência de ser adquirido, contudo não possui todos os requisitos dispostos em lei para tal.¹⁷

Caio Mário afirma que são necessários três requisitos para que o direito se torne adquirido: 1º) o fato gerador do direito adquirido há de ter decorrido “por inteiro”, sendo que no caso de um “fato complexo”, torna-se necessário verificar “se todos os elementos constitutivos já se achavam realizados, na pendência da lei a que é contemporâneo”; 2º) o direito não pode ter produzido todos os seus efeitos, pois do contrário seria direito totalmente “consumado” e não adquirido; 3º) contudo, para que o direito possa ser adquirido, “é mister, ainda, a sua integração no patrimônio do sujeito”.¹⁸

Esta é uma das formas que a Carta Magna do país encontrou para estabelecer a segurança jurídica do ordenamento jurídico, enquanto forma de prevenção à ação de governantes que, eventualmente, queiram tomar medidas de impacto atentatórias aos direitos consagrados.¹⁹

Nessa perspectiva, Kaufmann ao fim do que denomina de “os três momentos da segurança jurídica”, ensina que “o direito não deve poder se alterado com ligeireza”, sendo essencial que goze de certa estabilidade, evitando-se a “legislação de oportunidade”.²⁰

¹⁷ Ibidem p. 6. .

¹⁸ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**, p.149.

¹⁹ Ibidem p. 6. .

²⁰ KAUFMANN, Arthur. **Filosofia do direito** (trad. do alemão por CORTÊS, António Ulisses). P. 283.

Assim, quando uma determinada pessoa, em virtude de determinada lei, adquire um direito conexo, esse direito é incorporado ao seu patrimônio ainda que não o exerça, não podendo esse direito ser excluído de seu patrimônio por lei superveniente que revogue a lei que o garantiu.

Por exemplo, a lei de aposentadoria estipula que um dos requisitos é o pagamento de contribuições previdenciárias por 30 anos. Se o credor cumprir suas obrigações, poderá se aposentar, e a lei posterior que prorrogar o prazo de pagamento não prejudicará os direitos já adquiridos pelo contribuinte. A ênfase está no não-movimento. A perda de direitos não implica a perda de direitos adquiridos na vigência da lei anterior.

Explica Alexandre de Moraes

que não podemos desconhecer, porém, que em nosso ordenamento positivo inexistente definição constitucional de “direito adquirido”. Esclarece que, “na realidade, o conceito de direito adquirido ajusta-se à concepção que lhe dá o próprio legislador ordinário, a quem assiste a prerrogativa de definir, normativamente, o conteúdo evidenciador da ideia de situação jurídica definitivamente consolidada²¹

Para o âmbito do direito do trabalho, há uma situação especial para a análise do tema: O direito é considerado adquirido no momento em que o titular preenche os seus requisitos (cf. Orientação Jurisprudencial 41 da SBDI-I do TST), podendo, assim, exercê-lo quando quiser²²

Costuma-se dizer que o princípio adotado pela lei brasileira é o da irretroatividade, talvez assumindo em direito o que é propriamente da política, como entende COELHO, ao dizer que a lei pátria firmou o

[...] princípio geral da irretroatividade ao mencionar que os efeitos da lei serão imediatos. Dessa forma, para que uma lei retroaja no direito brasileiro, **ela precisa conter um expresso dispositivo nesse sentido** (cf. Cardozo, 1995:320:323). Sendo a lei omissa quanto à sua retroatividade, será irretroativa, por força do art. 6º, caput, da LICC.²³

Apenas por exceção, desde que claramente fixada no próprio texto constitucional, é que uma regra jurídica poderá afrontar situações passadas já

Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

²¹ MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5 ed. São Paulo:Atlas, 2005. p. 299

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 334.

²³ COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 1. p. 116-117

definitivamente constituídas.

Bem por isso, como observa Manoel Gonçalves Ferreira Filho, na verdade, o fundamento do princípio da irretroatividade é a segurança jurídica.²⁴, vez que não há como alcançar estabilidade e progresso social sem a segurança jurídica regendo as relações estabelecidas entre as pessoas de uma sociedade.

Assim, o Direito Trabalhista submete-se ao princípio jurídico geral que rege o conflito das normas jurídicas no tempo: a norma jurídica emergente terá simples efeito imediato, respeitando, assim, o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada (art. 5º, XXXVI, CF/88).

Sobre o assunto concorda-se com o posicionamento firmado pelo Supremo Tribunal Federal: "O disposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do STF" (STF, Pleno, ADIn 493/DF, Rel. Min. Moreira Alves, DJ 04.09.1992).²⁵

Na seara trabalhista, principalmente, quando versam sobre a aplicabilidade da lei nº 13.467/2017, é notória a utilização do art. 6º da LINDB, para aduzir que esta ocorreria de modo imediato, sem, contudo, esbarrar no limite constitucional e legal do ato jurídico perfeito que é o contrato de trabalho.

Na ótica do direito brasileiro, sabe-se que o contrato de trabalho e o estatuto do trabalho são diferentes formalmente, contudo em se tratando de negócios jurídicos contratuais, estes escalonam-se em nível inferior ao nível das leis que dispõem sobre os seus requisitos formais e materiais de validade.²⁶

Nesse sentido, é a própria Constituição que, incorporando as leis do trabalho às estipulações contratuais trabalhistas, protege-as da ação inovadora de leis

²⁴ FERREIRA FILHO, Manoel Gongalves. **O poder constituinte**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 189.

²⁵ MANNRICH, Nelson. **Reforma Trabalhista: Reflexões e Críticas**. São Paulo: LTR EDITORA, 2018, p.198.

²⁶ PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, p. 390, nov. 2017.

supervenientes.²⁷

Para Paulo Bonavides, é evidente a necessidade da prevalência da Constituição sobre as normas trabalhista, sem que isto confira uma interpretação positivista, pois segundo este:

O traço capital de separação entre esse método e a técnica interpretativa dos positivistas do século XIX consiste no primeiro se tornar profundamente crítico com respeito ao conteúdo da Constituição, apreciada globalmente, em seus aspectos teleológicos e materiais, que servem de critério para o trabalho jurídico de interpretação, ao passo que o segundo – o dos antigos positivistas – fica invariavelmente acorrentado a uma análise interpretativa de feição meramente formal, e que, segundo Smend, “decompõe o Direito Constitucional num agregado de normas e institutos isolados”, submetidos a uma normatividade de todo abstrata.²⁸

Dessa forma, ao interpretar as normas que versem sobre o direito trabalhista é preciso que haja como premissa fundamental o valor máximo fixado pela Constituição da República em 1988, que é o princípio da dignidade da pessoa humana.

Ao observar em sua interpretação o princípio da dignidade da pessoa humana, o intérprete efetiva a pretensão, qual seja preservar a essência do Direito do Trabalho enquanto ramo jurídico protetivo do cidadão trabalhador, ainda que não tenha sido necessariamente essa a pretensão do legislador ordinário.

Sem a utilização de tal premissa estaríamos retirando do ordenamento jurídico os grandes princípios do direito trabalhista, em especial o princípio da proteção ao trabalhador, o princípio da Irrenunciabilidade de Direitos, e o princípio da norma mais favorável.

Pode-se dizer, portanto, que a aplicação imediata da lei nº 13.467/2017, seria possível, apenas se esta viesse

a estabelecer disposições que elevem para melhor as condições de trabalho, atendendo ao princípio constitucional da primazia do trabalho, da dignidade do trabalhador e da proteção de seus direitos constitucionais e aqueles “outros” a que alude o texto final do caput do art. 7º da Constituição Federal, impulsionando o legislador a promover legislação compatível com a valorização do trabalho e do homem que o realiza.²⁹

²⁷ PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, p. 391, nov. 2017.

²⁹ PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da**

Nesse contexto, o direito adquirido surgirá enquanto fator determinante para garantir que, apesar da mutabilidade existente no direito trabalhista, esteja sempre preservado o princípio da dignidade da pessoa humana, sem que o empregado seja prejudicado no exercício de seus direitos e esteja sempre protegido na relação de trabalho, ainda que a norma de regência venha a sofrer qualquer alteração.

3 A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO

O plano de vigência de uma lei, diz respeito à obrigatoriedade desta, após sua publicação, isto é, para que esta possa produzir os seus efeitos, até o momento que esta seja derrogada por uma nova lei.³⁰

Há situações, contudo, em que, apesar de vigente, a lei não produzirá os efeitos previstos, isto é, não será eficaz, posto que, quando da vigência da lei nova, ainda haverá situações jurídicas reguladas pela lei revogada, gerando um conflito de leis no tempo.

A partir da vigência da Lei nova, o Tribunal Superior do Trabalho aprovou a Instrução Normativa nº 41, de 21 de junho de 2018, a qual limitou-se às normas processuais do direito do trabalho, deixando a interpretação e aplicação das alterações do direito material em cada caso concreto ao critério do julgador, desembargador e ministro.³¹

A solução de tal conflito não é fácil, vez que em que pese o art. 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro preconizar que a lei nova terá aplicação imediata, este também ressalva a importância da preservação do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada, em consonância com o disposto na Carta Magna Brasileira.

Ora, o direito trabalhista é um direito protetivo, e possui como escopo central a proteção ao trabalhador, enquanto parte hipossuficiente da relação de emprego, de modo que não se pode permitir que haja uma aplicação imediata da reforma trabalhista, sem analisar previamente a situação fática.

Sendo assim, a norma recente que não melhore as condições de vida do trabalhador não deveria alcançar o contrato em curso, aplicando-se exclusivamente aos contratos de trabalho celebrados a partir da vigência da nova lei.

³⁰BARROSO SWERTS; Olavo. **Manual de teoria e prática do Direito Notarial**. Editora Mundo Jurídico, Leme/SP, 2008, p. 205.

³¹CARVALHO NETO; José Augusto De. **A Aplicação Intertemporal Das Normas De Direito Material Alteradas Pela Lei Da Reforma Trabalhista No Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região**. REVISTA ELETRÔNICA DA GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS.v. 3. n. 2. jul.-dez. 2020, p 28.

Ainda hoje, em 2023, não há uniformidade nas Cortes sobre a aplicabilidade ou não da lei 13.467 aos contratos firmados anteriormente a sua vigência, assegurando a manutenção da situação de vantagem dos trabalhadores.

A Reforma de 2017 alterou pelo menos 16 aspectos da regulamentação da jornada, na perspectiva de flexibilizar as condições de uso do tempo de trabalho em favor das empresas, de modo que a elas seja possível pagar somente as horas e minutos efetivamente trabalhados.

Um dos aspectos mitigados pela reforma foi o chamado intervalo intrajornada, que ocorre durante a jornada de trabalho, quando o colaborador deve parar de trabalhar por um período, a depender do tempo de sua jornada de trabalho, sendo disciplinado pela CLT.

Antes da reforma, o legislador na tentativa de coibir a não concessão do intervalo intrajornada aos empregados, estabeleceu no art.71 §4º da CLT, que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implicaria o pagamento integral, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho, sendo esta determinação de natureza salarial, ou seja, integraria os reflexos salariais.

A nova redação deste dispositivo, contudo assim versa:

§ 4ºA não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.³²

Ou seja, a não concessão do intervalo intrajornada, fundamental para que o trabalhador consiga exercer a jornada de trabalho de maneira eficiente e digna, passa a não ser tão onerosa ao empregador, que não mais pagará esta em sua integralidade, bem como, este pagamento terá uma natureza indenizatória, não mais integrando os reflexos salariais.

Tal posicionamento adotado pelo legislador fere o princípio constitucional da proibição do retrocesso social, na medida em que diminui a onerosidade do

³²BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 mar. 2023.

empregador pela não concessão de um direito garantido ao empregado, e traz a este uma redução de sua dignidade convertida em verbas de naturezas indenizatórias. Implica, ainda, na subsunção dos direitos sociais às leis de mercado, demonstrando o tipo de Estado que se almeja construir: um Estado para o capital e não para a sociedade civil – o que importa em ofensa aos fundamentos da Constituição da República (art. 1º, incisos III e IV).

Dessa forma, o entendimento sobre a aplicabilidade da reforma trabalhista aos contratos anteriores à sua vigência tem impacto direto na vida dos trabalhadores regidos pela CLT, o que faz com que haja uma urgência em determinar o impacto destas normas sobre os seus contratos de trabalho.

O primeiro princípio de direito intertemporal é a irretroatividade da lei, com o objetivo de obter segurança jurídica, a lei não atinge situações anteriores a sua vigência, sendo que, entrando em vigor, terá efeito imediato e geral, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

A Lei da Reforma Trabalhista, contudo, não trouxe disposições transitórias ou quaisquer regras de direito intertemporal que melhor e mais claramente orientassem e apaziguassem os aplicadores na resolução destas inevitáveis dúvidas e dificuldades na resolução da adoção de novos regulamentos aos contratos de trabalho e processos em curso,³³deixando tal desafio ao jurista.

Ora, condições de trabalho são firmadas por um contrato entre o empregado e o empregador, possuindo cada um desses obrigações a cumprir, nesse sentido argumenta PEREIRA que “[...] os direitos de obrigação regem-se pela lei no tempo em que se constituíram, no que diz respeito à formação do vínculo, seja contratual seja extracontratual [...]”, “[...] os efeitos jurídicos dos contratos [...] pela lei do tempo em que se celebraram.”³⁴

Isto é, para o jurista os contratos e seus efeitos jurídicos são disciplinados pela

³³ CARVALHO NETO; José Augusto De. **A Aplicação Intertemporal Das Normas De Direito Material Alteradas Pela Lei Da Reforma Trabalhista No Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região.** REVISTA ELETRÔNICA DA GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS.v. 3. n. 2. jul.-dez. 2020, p 28.

³⁴ PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil. Introdução ao direito civil e teoria geral do direito civil.** 20. ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. 1. p. 161.

lei do tempo em que se celebraram e, nesse sentido, há um direito adquirido sobre o qual a lei nova não pode agir.

O contrato de trabalho é considerado um negócio jurídico contratual que está subordinado às leis que regulamentam seus requisitos formais e materiais de validade.³⁵

Ora, a Carta Magna Brasileira de 1988 dispõe sobre direitos fundamentais ao trabalhador, os quais seriam considerados requisitos materiais para a sua validade, não podendo, portanto, qualquer lei posterior que esteja em nível inferior à Constituição revogá-las.

A Lei nº 13.467/2017 apresenta uma série inegável de extinções ou reduções de direitos trabalhistas. Admitir a aplicação desta sobre os contratos em curso, sem a ela opor a condicionante de avanço protetivo, seria ferir de morte os direitos dos empregados, admitindo que os novos regramentos pudessem, a par do contrato existente entre as partes, retirar direitos que já estão, desde antes da entrada em vigência da lei reformista, a eles garantidos, autorizando retrocesso abominável.

Faz-se notória a necessidade de invocar a Carta Magna como requisito material para a validade, vez que a Reforma Trabalhista tenta inclusive, relocar o papel do judiciário enquanto regulador do direito ao dispor em seu § 3º do artigo 8º da CLT, que

a Justiça do Trabalho deve analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no artigo 104 do Código Civil, e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva.³⁶

O curso de suas inovações, algumas até de constitucionalidade bastante questionável, leva a crer que a proteção dos trabalhadores, princípio básico do direito do trabalho, que é, em última análise, a razão de sua existência, vive uma situação histórica, uma choque, senão um desavergonhado fracasso histórico, em que o trabalhador é deixado para trás e retrocedido- no melhor dos casos, o sindicato representa - uma luta pela existência apenas em termos formais, mas não materiais com os donos do capital, cujas consequências a história conhece e luta contra a

³⁵ Ibidem p.9

³⁶ Ibidem p.13.

marcha civilizada de construção da justiça social.³⁷

Podemos entender, portanto, que o contrato de trabalho pertence a classe daqueles atos que a lei define como ato jurídico perfeito, estando integrado ao patrimônio jurídico do indivíduo, sendo os direitos decorrentes deste considerados adquiridos, devendo ser respeitado pelas novas leis em suas origens e em suas consequências, até que se consuma pelo completo cumprimento das obrigações que originou e, correlativamente, pelo completo gozo dos direitos subjetivos que gerou.

Assim, as disposições da nova lei apenas terão efeito imediato, caso esta venha elevar as condições de trabalho, atendendo ao princípio constitucional da primazia do trabalho, da dignidade do trabalhador e da proteção de seus direitos constitucionais e aos demais aludidos pelo texto final do caput do art. 7º da Constituição Federal, impulsionando o legislador a promover legislação compatível com a valorização do trabalho e do homem que o realiza.

Do contrário, a *reformatio in pejus* esbarra na garantia do ato jurídico perfeito, impedindo, assim, a aplicação retroativa da nova lei.

³⁷Ibidem p.9

4 DO ENTENDIMENTO DO EGRÉGIO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6ª REGIÃO QUANTO A APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467 DE 2017

Haja vista as alterações propostas pela lei Nº 13.467 de 2017 serem consideradas demasiadas recentes ao ordenamento jurídico brasileiro, o seu entendimento no Poder Judiciário encontra-se em processo de formação, sendo de extrema importância compreender o direcionamento a ser tomado pelos tribunais a fim de garantir a manutenção dos direitos adquiridos pela classe trabalhadora ao longo de sua jornada.

Nesta perspectiva, o presente estudo buscou analisar o posicionamento firmado pelo Egrégio Tribunal do Trabalho da 6ª Região e para atingir o escopo pretendido foi preciso analisar as decisões proferidas pelo Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

Para que a análise fosse o mais abrangente possível dentro do quantitativo de decisões proferidas acerca do tema, o presente estudo selecionou oito acórdãos distintos entre as quatro turmas do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região.

4.1 DO ENTENDIMENTO DA PRIMEIRA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES

A Primeira Turma do TRT6 proferiu decisão recente acerca do tema debatido, ressaltando a necessidade de separar a aplicabilidade da lei nº13.467/2017 quanto às normas de direito material e as normas de direito processual aos contratos firmados anteriormente a reforma.

Veja-se o trecho da decisão quanto ao tema:

DO DIREITO INTERTEMPORAL - APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017:

Deixo consignado que a Lei nº 13.467/17 aplica-se, salvo direito adquirido, aos fatos litigiosos de direito material posteriores à sua entrada em vigor,

sendo reverso - no sentido da não aplicação da mencionada Lei reformadora da CLT - o raciocínio com relação aos fatos litigiosos, de igual natureza, anteriores à entrada em vigor daquela Lei.

Já no âmbito das normas processuais, aplicam-se, de imediato, as disposições contidas na Lei nº 13.467/17, ressalvada, no entanto, para determinados casos, a ultra-atividade da legislação anterior, hipótese das situações jurídicas já consolidadas sob a égide da legislação revogada, consoante o disposto no artigo 14 da CLT, c/c o artigo 769 da CLT.

BRASIL.Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO nº 0000702-12.2021.5.06.0003 (AIAP).Agravante: GEORGIA FERNANDES VIEIRA DE VASCONCELOS, INARO FONTAN PEREIRA FILHO e NIVALDO VIEIRA DE VASCONCELOS FILHO. Agravado: ADEILDO DOS REIS SOARES. Relator: Ivan de Souza Valença Alves. Recife, 15 de fevereiro de 2023. Assinatura: 17/02/2023.

A decisão foi unânime, e dela se extrai que há uma separação da aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos anteriores à sua vigência na seara processual e no âmbito material.

Quanto às normas de natureza processual, percebe-se que a decisão proferida aduziu que a aplicabilidade é imediata, ressalvadas, no entanto, as situações jurídicas já consolidadas sob a égide da legislação revogada, enquanto, para as normas de natureza material, há uma preservação da aplicabilidade da norma reformadora, apenas sendo permitido quando não houver direito adquirido ou quando os fatos forem anteriores à vigência desta.

O mérito discutido na presente caso versavam sobre a possibilidade do destrancamento de um agravo de petição por intermédio da interposição do agravo de instrumento, o qual foi negado provimento, posto que o agravo de petição havia sido interposto contra um despacho, decisão de caráter meramente interlocutório, contra a qual não é cabível o manejo de agravo de petição, tratando-se de uma questão meramente de direito processual.

Neste sentido percebe-se que com às normas de natureza processual, o aplicador do direito utilizou do enunciado o art.6º da Lei de Introdução de Normas ao Direito Brasileiro, sem, contudo, deixar de opor a este a condicionante de proteção avançada garantida constitucionalmente pelo instituto do direito adquirido, conforme a argumentação supra aduzida no presente estudo.

Ao aplicar a lei nº 13.467/2017, quanto às normas de natureza material, percebe-se que a turma concordou que seria possível a aplicação desta aos contratos vigentes, desde que não houvesse violação ao instituto do direito adquirido, no

entanto, sem definir quais direitos faziam parte do patrimônio jurídico do trabalhador, deixando a análise para ser feita em cada caso específico.

A ausência de unicidade quanto à aplicabilidade da lei reformadora aos contratos em curso é debatível entre as Turmas do Tribunal da 6ª Região. Prova disto é em outra decisão unânime da mesma Turma percebemos a adoção de critério distinto.

Eis o trecho do acórdão, que trata do tema:

Da aplicabilidade da Lei n. 13.467/17.

Em conformidade com o princípio da irretroatividade das leis, que impõe o respeito ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF/88, e art. 6º da LINDB), as inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Lei da Reforma Trabalhista", com vigência a partir de 11.11.2017, são de aplicação imediata, conforme art. 912, CLT, não alcançando os períodos contratuais anteriores ao referido marco temporal.

Por outro lado, assegurada a incidência imediata das normas de caráter processual aos feitos em andamento, observada a teoria do isolamento do ato processual (art. 14, do NCPC, e art. 915, da CLT), e os princípios da proteção das legítimas expectativas dos litigantes e da vedação à decisão surpresa (art. 10 do NCPC).

No caso dos autos, importa registrar que as disposições da Lei 13.467/2017 não alcançam, sob o aspecto material, a totalidade da relação jurídica das partes, visto que o contrato laboral perdurou de 06.06.2013 a 01.09.2020, devendo, se for o caso, aplicar a modulação dos efeitos.

Sob o aspecto processual, incidem a partir de 11.11.2017, com as ressalvas acima indicadas e disciplinadas na Instrução Normativa 41 do TST, de 10.11.2017, e, considerando que a reclamação foi ajuizada em 27.05.2020, devem as novas disposições ser, portanto, aplicáveis ao caso.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0000549-84.2020.5.06.0141 (ROT) Recorrente: BORBOREMA IMPERIAL TRANSPORTES LTDA. Recorrido: WELLISON BELARMINO DO MONTE. Relator: DESEMBARGADOR EDUARDO PUGLIESI. Recife, 15 de fevereiro de 2023. Assinatura: 16/02/2023.

Em que pese aduzir a necessidade de respeito ao direito adquirido, traz ao debate o marco temporal da promulgação da lei para defini-lo, aduzindo que posteriormente a este a aplicação da lei reformista ao direito material é imediato.

No mérito da decisão, ao versar sobre a jornada de trabalho obreira e a aplicação das normas da reforma trabalhista aduz que

as disposições introduzidas pela Lei n. 13.467/17, no tocante ao intervalo

intrajornada, devem ser aplicadas a partir da vigência de referida norma (11.11.2017), segundo as regras de direito intertemporal relativas à aplicação do direito material (arts. 6º, LINDB, e 912, CLT).

Assim, para o período anterior a 11.11.2017, o intervalo intrajornada deverá ser pago integralmente, conforme determinado pelo julgador, nos termos do que dispunha o art. 71, § 5º, CLT, vigente à época.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0000549-84.2020.5.06.0141 (ROT) Recorrente: BORBOREMA IMPERIAL TRANSPORTES LTDA. Recorrido: WELLISON BELARMINO DO MONTE. Relator: DESEMBARGADOR EDUARDO PUGLIESI. Recife, 15 de fevereiro de 2023. Assinatura: 16/02/2023.

Ora, o quesito temporal não é o único responsável para integrar o direito ao patrimônio jurídico do empregado, como outrora debatido, o importante é verificar se todos os elementos constitutivos já se achavam realizados, na pendência da lei a que é contemporâneo.

Já quanto a aplicabilidade da lei nº 13.467/2017 as normas de natureza processual, parece haver um consenso na Turma quanto a aplicabilidade imediata, desta vez, sob a luz da teoria do isolamento do ato processual e do disposto no art. 912 da CLT, o qual versa:

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação.³⁸

Dessa forma, percebe-se que a Primeira Turma tende a apresentar um entendimento uníssono quanto a aplicabilidade da lei reformadora aos contratos em curso, no sentido de que este será diverso quanto as normas de natureza material e natureza processual, uma vez que para as de natureza material uma decisão ressalvou os direitos adquiridos e a outra não.

Há também um consenso quanto a aplicação imediata desta, as normas de natureza processual, desde que respeitado o direito adquirido, sob a luz da teoria do isolamento do ato processual.

No entanto, quanto a aplicação do direito material, percebe-se que em que pese aduzirem a necessidade de respeito ao direito adquirido, a turma ainda não possui entendimento consolidado quanto em que momento o direito estaria integrado ao patrimônio jurídico do obreiro, utilizando para tal decisão critérios diversos, o que

³⁸ Ibidem p. 13

acaba por gerar prejuízo a segurança jurídica a qual o instituto tenta produzir, bem como onera os direitos trabalhistas do empregador.

4.2 DO ENTENDIMENTO DA SEGUNDA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES

A Segunda Turma, ao versar sobre a aplicabilidade da Lei Nº 13.467 de 2017 aos contratos vigentes, traz novos aspectos importantes para a análise do presente tema, até então não aduzidos pela turma anterior.

Observe-se o trecho do acórdão seguinte:

Entretanto, a interpretação do dispositivo supramencionado deve ser realizada com homenagem à razoabilidade, mormente porque as alterações implementadas pela Lei 13.467/17 não significaram o abandono dos princípios norteadores do Processo do Trabalho, que é guiado pela simplicidade e instrumentalidade das formas.

Não se olvide, ademais, que, em geral, a parte autora não dispõe da documentação necessária à apuração precisa dos créditos perseguidos. Nesse sentido, por oportuno, trago lição de Mauro Schiavi, Mestre e Doutor em Direito, em sua obra (A reforma trabalhista e o processo do trabalho: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. 1a. edição. São Paulo: LTr Editora, 2017, p.94):

[...]

A lei não exige que o pedido esteja devidamente liquidado, com apresentação de cálculos detalhados, mas que indique o valor.

De nossa parte, não há necessidade de apresentação de cálculos detalhados, mas que o valor seja justificado, ainda que por estimativa. Isso se justifica, pois o empregado, dificilmente, tem documentos para o cálculo de horas extras, diferenças salariais, etc. Além disso, muitos cálculos demandam análise da documentação a ser apresentada pela própria reclamada.

Nessa linha, cito os seguintes arestos:

MANDADO DE SEGURANÇA. EMENDA DA PETIÇÃO INICIAL. ART. 840, § 1º, DA CLT. INDICAÇÃO DO VALOR DO REFLEXO DE CADA PEDIDO. A norma relativa à atribuição de valor determinado para cada pedido na petição inicial, estabelecida na nova redação do art. 840, § 1º, da CLT, deve ser interpretada como exigência para que a parte autora apresente de antemão valores meramente estimativos para cada pedido, e não uma espécie de liquidação prévia, com apresentação de planilha de cálculos, inclusive com individualização de reflexos. Tal interpretação da norma é consentânea com a IN 41/2018 do TST sobre a reforma trabalhista. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021928-44.2018.5.04.0000 MS, em 26/10/2018, Desembargador Roger Ballejo Villarinho)

MANDADO DE SEGURANÇA. DETERMINAÇÃO DE EMENDA À PETIÇÃO INICIAL PARA ADEQUAÇÃO À NOVA REDAÇÃO AO ART. 840, § 1º, DA CLT. DESNECESSIDADE DE LIQUIDAÇÃO PRÉVIA DOS PEDIDOS. INDICAÇÃO DE VALOR ESTIMATIVO DO PEDIDO QUE SUPRE A EXIGÊNCIA LEGAL. ILEGALIDADE PARCIAL DO ATO COATOR. SEGURANÇA CONCEDIDA EM PARTE. É ilegal o ato apontado como coator em que determinada a emenda à petição inicial para adequação à nova redação do art. 840, § 1º, da CLT, mesmo tendo havido a indicação de valor estimativo dos pedidos. Ordem judicial, em que exigidos requisitos além daqueles previstos no referido dispositivo legal com a redação dada pela Lei 13.467/2017, que é abusiva e destoa do caráter instrumental do processo do trabalho, o que autoriza a concessão da segurança para cassar o ato judicial atacado, à exceção do pedido em que não há indicação de qualquer valor. (TRT da 4ª Região, 1ª Seção de Dissídios Individuais, 0021461-65.2018.5.04.0000 MS, em 26/09/2018, Desembargador João Paulo Lucena)

Cumprе ressaltar, ainda, o entendimento do C. TST, através da Instrução Normativa nº 41, de 21.06.2018, que dispõe sobre a aplicação das normas processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, segundo o qual:

Art. 12. Os arts. 840 e 844, §§ 2º, 3º e 5º, da CLT, com as redações dadas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, não retroagirão, aplicando-se, exclusivamente, às ações ajuizadas a partir de 11 de novembro de 2017. [...]

§ 2º Para fim do que dispõe o art. 840, §§ 1º e 2º, da CLT, o valor da causa será estimado, observando-se, no que couber, o disposto nos arts. 291 a 293 do Código de Processo Civil.

Entendo que os valores dos pedidos apresentados são estimativos.

Na verdade, não há necessidade da quantificação exata dos pedidos, até mesmo porque essa só será obtida após o julgamento e a necessária liquidação da sentença.

Ou seja, os valores indicados na inicial não podem servir como teto da condenação, uma vez que somente a partir da prova produzida, da análise da documentação e da condenação em si é que os valores corretos podem ser integralmente apurados.

Entretanto, observo que não houve insurgência do reclamante nesse sentido. E, considerando-se que é vedada a reformatio in pejus, mentem-se a decisão recorrida.

Improvejo.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0000168-65.2022.5.06.0122 (ROT) Recorrente: HUGO LEONARDO RIBEIRO DE LIMA e VIA VAREJO S/A. Recorrido: HUGO LEONARDO RIBEIRO DE LIMA e VIA VAREJO S/A. Relator: Desembargador Paulo Alcântara. Recife, 08 de março de 2023. Assinatura: 10/03/2023

O trecho do presente acórdão, em que pese aduzir a aplicação da lei reformadora aos contratos em curso, ressalva a necessidade de interpretá-la sem abandonar a razoabilidade e os princípios norteadores do Processo do Trabalho, a saber a simplicidade e instrumentalidade das formas.

O aresto supra colecionado versava sobre a limitação do valor da condenação e a liquidação dos pedidos da exordial, a qual para a lei reformadora precisa ser certa e determinada, em conformidade ao disposto nos §§ 1º e 2º do artigo 840 da CLT. No entanto, conforme devidamente fundamentado pelo douto relator, não é possível a aplicação literal do dispositivo sem a modulação de seus efeitos pelos princípios norteadores do direito do trabalho.

O acórdão em questão, em que pese ter tido parcial divergência pelo Juiz Edmilson Alves da Silva, evidenciou um aspecto importante para o presente debate: a necessidade de interpretação da norma reformadora guiada pelos princípios trabalhistas e o papel do aplicador do direito enquanto protetor da parte hipossuficiente da relação de emprego.

Apesar de defender que haja uma interpretação norma norteadora por princípios, a Segunda turma, demonstra certa congruência com o posicionamento firmado pela Primeira turma, na medida em que ambas ao versar sobre a aplicação da norma reformadora as normas de natureza material e processual, indicam como norteador o princípio de que o tempo rege o ato.

Eis trecho do aresto que evidência a congruência de entendimento entre as Turmas:

Da aplicação da Lei 13.467/2017 (recurso do reclamado)

Destaco, de início, que quaisquer discussões que envolvam a aplicação e interpretação de regras processuais oriundas da vigência da Lei nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), em face de circunstâncias pretéritas, são de logo afastadas, em resguardo ao ato jurídico processual perfeito, em consonância com o Princípio Clássico de que o tempo rege o ato.

De outra parte, quanto às regras de direito material, a legislação vigente à época do contrato de trabalho deve ser a reguladora das questões enfrentadas na lide, haja vista a necessidade de proteção da situação jurídica consolidada (ato jurídico perfeito, direito adquirido e coisa julgada), como assim determina os arts. 5º, inciso XXXVI, da Carta Magna, e 6º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB).

Feitas tais considerações, passo a análise do caso concreto.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0001135-17.2017.5.06.0145 (ROT). Recorrente FCA FIAT CHRYSLER AUTOMÓVEIS BRASIL LTDA e PEDRO JOSÉ DE SOUZA NETO. Recorrido: FCA FIAT CHRYSLER AUTOMÓVEIS BRASIL LTDA e PEDRO JOSÉ DE SOUZA NETO. Relator: Desembargador Paulo Alcântara. Recife, 08 de março de 2023. Assinatura: 10/03/2023

Percebe-se que há uma noção clara de necessidade de proteção da situação jurídica consolidada do empregado, determinando que a legislação vigente à época do contrato de trabalho seja a reguladora das questões enfrentadas na lide, ou seja, há, assim como na Primeira Turma, uma proteção ao direito adquirido, contudo a sua constituição enquanto instituto ainda é regida pelo período de vigência da lei.

Assim, o quesito do marco temporal, demonstra-se o grande norteador do que os aplicadores do direito estão considerando para a aplicabilidade da lei reformadora aos contratos de trabalho em curso anteriormente a sua vigência.

4.3 DO ENTENDIMENTO DA TERCEIRA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES

A Terceira Turma do Tribunal do Trabalho da 6ª Região quanto ao referido tema, segue o entendimento das demais quanto à aplicação da norma reformadora às normas de natureza material e às normas de natureza processual do ordenamento jurídico, evidenciando que devido a sua natureza distinta, serão aplicadas de forma diversa.

Eis o trecho do acórdão que versa sobre o tema:

Da aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017.

Inicialmente, no tocante às alterações promovidas pela Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017), com vigência a partir de 11.11.2017, registro que, quanto às normas de direito material, é aplicável a legislação vigente à época da prestação de serviços (princípio *tempus regit actum*), para que se resguarde a segurança jurídica e não haja violação ao disposto nos artigos 14 do CPC/2015 ("A norma processual não retroagirá e será aplicável imediatamente aos processos em curso, respeitados os atos processuais praticados e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada") e 5º, XXXVI, da CF/88 ("a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada").

Por outro lado, decerto que as normas processuais possuem aplicação imediata, inclusive em relação aos processos já em curso. Contudo, algumas normas possuem natureza híbrida, ou seja, de direito material e processual, como é o caso, por exemplo, dos requisitos para concessão dos benefícios da justiça gratuita e dos honorários advocatícios. Nesses casos, sua aplicação somente pode ocorrer nas ações ajuizadas a partir da vigência da Lei nº 13.467/2017, visando preservar a segurança jurídica, bem como em observância ao princípio da não surpresa.

Feito o registro, passo à análise.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT (RO) - 0000562-81.2017.5.06.0014. Recorrente: ADRIANO JOSÉ DA SILVA, COMPLEXO INDUSTRIAL PORTUÁRIO - PORTO DE SUAPE, CAO A MOTOR DO BRASIL LTDA (HYUNDAI CAO A). Recorrido: OS MESMOS, SERVI SAN VIGILÂNCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA. Relator: JUÍZA CONVOCADA CARMEN LUCIA VIEIRA DO NASCIMENTO. Recife, 09 de fevereiro de 2023. Assinatura: 16/02/2023

Percebe-se do acórdão que, por unanimidade, a Turma reconhece a aplicação imediata da norma reformadora as normas de natureza processual, ainda em relação a processos já em curso, mas pondera a necessidade de aplicação quanto as normas de natureza material, sob a luz do princípio *tempus regit actum*.

Nota-se que a Turma, assim como as demais analisadas, também defende o resguardo ao direito adquirido pelo empregado, determinando que seja aplicado a solução da lide a legislação vigente à época da prestação de serviços.

Verifica-se no trecho do aresto:

DA APLICAÇÃO DA LEI Nº 13.467/2017 - DO DIREITO INTERTEMPORAL

Registro, inicialmente, que a Lei nº 13.467/2017 entrou em vigor a partir de 11.11.2017 e, apesar do referido Diploma Legal produzir efeito imediato e geral, há de ser respeitado o princípio da irretroatividade da lei, prevendo que esta deve dispor para o futuro, ficando resguardados os atos consumados à época da lei anterior e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada, mormente no que concerne à aplicação do direito material. Assim, não se está negando a aplicação imediata da nova previsão legal, contudo, não se confunde com a eficácia retroativa, a qual não é admitida.

Entretanto, no que se refere à aplicação do direito processual, há de se ressaltar que o ajuizamento desta demanda, ocorreu em momento posterior à vigência da novel legislação, mais precisamente em 26.04.2022, de modo que a parte autora tinha plena ciência, quanto aos ônus legais que teria que suportar, em caso de improcedência das suas postulações. Razões não há, portanto, para que se negue a incidência das normas de caráter instrumental ao presente feito.

Recurso da parte

Por questão de técnica processual, apreciarei primeiramente o recurso adesivo interposto pela primeira reclamada, considerando questões prejudiciais nele abordadas.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 000295-24.2022.5.06.0018. Recorrente: KARLA TAIS GOMES DA SILVA e CONTAX S.A. - EM RECUPERAÇÃO JUDICIAL Recorrido: OS MESMOS. Relator: Desembargador Valdir Carvalho. Recife, 07 de março de 2023. Assinatura: 08/03/2023

Ressalta-se que a lei reformadora, conforme o trecho da decisão supra, deve dispor para o futuro, ficando resguardados os atos consumados à época da lei anterior

e as situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma revogada.

Observa-se que o conceito de futuro utilizado pelo aplicador do direito, fora sobre os fatos que ocorreram a partir da vigência da lei, qual seja a data de 11.11.2017 e não dos contratos de trabalhos firmados a partir da data informada.

4.4 DO ENTENDIMENTO DA QUARTA TURMA ACERCA DA APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467 DE 2017 AOS CONTRATOS VIGENTES

O entendimento da Quarta Turma acerca da aplicabilidade da lei nº13.467/2017 aos contratos em curso anteriormente a sua vigência encontra-se norteado pelo princípio *tempus regit actume*.

Vejamos trechos dos acórdãos que demonstram o presente entendimento:

Direito intertemporal: Aplicação da Lei nº 13.467/2017

Registro que o contrato de trabalho entre as partes, por prazo indeterminado, perdurou de 01/02/2012 a 15/02/2019. O reclamante foi contratado para exercer a função de "consultor proc inventário Jr" (CTPS - ID. 7d15944, fl. 37).

Desta feita, entendo serem aplicáveis as modificações de direito material promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos fatos ocorridos a partir de sua vigência, isto é, 11/11/2017.

Com efeito, em consonância com o princípio da irretroatividade das leis (art. 5º, XXXVI, da CF/88, e art. 6º da LINDB), as inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela Lei da Reforma Trabalhista com vigência a partir de 11/11/2017, são inaplicáveis aos períodos contratuais anteriores ao referido marco temporal, assegurada a incidência imediata das normas de caráter processual aos feitos em andamento, segundo o princípio *tempus regit actum*.

Por fim, foi declarada na origem a prescrição da pretensão de exigir os direitos postulados anteriores a 19/12/2014.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0001224-53.2019.5.06.0021 (ROT). Recorrente: BOMPREÇO SUPERMERCADOS DO NORDESTE LTDA e MAURÍCIO JORGE DE SANTANA. Recorrido: OS MESMOS. Relator: Desembargadora Ana Cláudia Petruccelli de Lima. Recife, 09 de março de 2023. Assinatura: 09/03/2023

Direito intertemporal. Aplicação da Lei nº 13.467/2017

Inicialmente, convém pontuar que, em consonância com o princípio da irretroatividade das leis (artigo 5º, XXXVI, da CF/88, e artigo 6º da LINDB), as inovações de direito material introduzidas no sistema jurídico pela "Lei da Reforma Trabalhista", com vigência a partir de 11.11.2017, são inaplicáveis

a períodos contratuais anteriores ao referido marco temporal, assegurada a incidência imediata das normas de caráter processual aos feitos em andamento, segundo o princípio *tempus regit actum* a teoria do isolamento do ato processual, exceto quanto às normas processuais cujas repercussões materiais impliquem ônus financeiros aos litigantes em Juízo (natureza híbrida). Assim, devolvida a esta Instância a análise de temas como gratuidade da Justiça, custas processuais, honorários advocatícios e honorários periciais, deverá ser preservada a aplicação da norma vigente ao tempo da propositura da demanda, momento em que avaliados os custos e riscos do processo, em homenagem à proteção das legítimas expectativas dos litigantes e ao princípio da vedação à decisão surpresa (artigo 10 do CPC).

De se atentar que o contrato de trabalho objeto da presente demanda, ajuizada em 11.03.2022, versa sobre liame empregatício iniciado em 02.01.1989, ainda em vigor, tendo a reclamante exercido, pelo período imprescrito, a função de "Gerente de Relacionamento Van Gogh II" (v. a CTPS anexada sob o ID. beb9998 - fls. 29/31). O Juízo de origem acolheu "a prescrição suscitada pela ré, das parcelas anteriores a 11/03/2017, decretando, assim, a extinção do processo com resolução do mérito quanto à parte da postulação atingida pelo cutelo prescricional". Desta feita, entendo serem aplicáveis as modificações de direito material promovidas pela Lei nº 13.467/2017 aos fatos a partir de sua vigência, isto é, 11.11.2017.

Por coerência lógica, inverte a apreciação dos apelos, tendo em vista que a análise do apelo do reclamado pode interferir no recurso da reclamante. E, considerando a inter-relação das matérias neles abordadas, em homenagem ao princípio da celeridade processual, aprecio em conjunto os recursos, quanto aos honorários de sucumbência.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região. PROCESSO Nº TRT 0000233-75.2022.5.06.0311 (RO). Recorrente: JANINE ANDRADE VILA NOVA e BANCO SANTANDER (BRASIL) S. A. Recorrido: OS MESMOS. Relator: Desembargadora Ana Cláudia Petrucelli de Lima. Recife, 09 de março de 2023. Assinatura: 09/03/2023

Das decisões unânimes supra colecionadas pode-se inferir que para a Quarta Turma do Tribunal do Trabalho da 6ª Região, o princípio *tempus regit actum* determina que a norma reformadora será aplicada de maneira imediata as normas de natureza processual, enquanto para as normas de natureza material será aplicado aos fatos posteriores ao início da vigência da norma, a saber a data de 11 de novembro de 2017.

Quanto as demais Turmas, percebe-se que esta ao invés de citar o instituto do direito adquirido aduz em suas decisões o princípio constitucional da irretroatividade das leis, contudo sendo este sempre determinado pelo fator do marco temporal.

5 DA INAPLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA AOS CONTRATOS TRABALHISTAS EM CURSO

A Reforma Trabalhista trouxe mudanças sensíveis não apenas quanto aos direitos materiais, mas também ao direito processual do trabalho, abordando ao longo de suas disposições temas de grande controvérsia para o ordenamento jurídico.

Ilustrando o contexto atual, destaca-se trecho da doutrina de Maurício Godinho Delgado e Gabriela Neves Delgado:

A reforma trabalhista prevista na Lei n. 13.476/2017 reforça vertente ideológica impulsionada na década de 1990, no Brasil, de desregulamentação dos direitos sociais e de flexibilização acentuada das relações de trabalho, ao prever, em diversos de seus dispositivos, mecanismos de supressão ou de redução do patamar de proteção social e de acentuada desarticulação dos direitos e garantias fundamentais trabalhistas. Esse processo de desarticulação extremada das premissas constitucionais de proteção ao trabalho, promovido pela Lei n. 13.467/2017, também se apresenta como um processo de desarticulação do conjunto normativo de proteção aos direitos trabalhistas firmado na perspectiva do Sistema Internacional de Direitos Humanos, circunstância que possibilita a submissão da referida lei ao eventual juízo de constitucionalidade e também ao eventual juízo de convencionalidade - igualmente denominado de controle de convencionalidade³⁹

Nota-se ser um problema de grande complexidade, pois com uma única reforma tivemos alteração em normas de natureza material e de natureza processual, as quais poderão ter regras distintas quanto a sua aplicabilidade.

Quanto as normas de natureza processual, devido ao Código de Processo Civil ter adotado a teoria do isolamento do ato processual, a qual compreende cada ato de forma autônoma, de modo que a nova lei processual tem aplicação imediata, respeitando-se os atos já realizados e os efeitos por eles produzidos sob o regime da legislação anterior, temos que a lei nº13.467/2017 é aplicável as lides em curso.

No entanto, as alterações quanto as normas de natureza material se tornam

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado** — São Paulo: Ltr, 2017, p. 73.

complexas quanto a sua aplicabilidade vez que necessitam de ponderação frente ao ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada.

O Tribunal Superior do Trabalho, exercendo o seu papel de aplicador do direito, vem modulando efeitos através de suas decisões, quanto aos temas em debate no presente estudo.

Em uma de suas mais recentes decisões, ao versar sobre à aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017, mas que permanecem em vigor, o Tribunal Superior

Eis a ementa do acórdão:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. O Tribunal Regional rejeitou a pretensão da reclamada que visava limitar o direito à entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 por entender que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Decidiu, portanto, que, enquanto houver fornecimento de transporte pelo empregador, o empregado admitido antes da vigência da referida lei tem direito às horas in itinere, não havendo que se limitar a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais deve prevalecer a compreensão – adotada pelo Regional – de ser inadmissível restringir o direito a horas in itinere ao período anterior à Lei n. 13.467/2017: a) a lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, §1º, da Constituição); b) a parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar-se direito adquirido. É de se manter a decisão do Tribunal Regional que consignou a tese de que a supressão de horas in itinere não alcança os contratos de trabalho em curso. Agravo de instrumento não provido.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PROCESSO Nº PROCESSO Nº TST-AIRR-1102-52.2016.5.22.0101. Agravante: EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA. Agravado: FRANCISCO PEREIRA EDUARDO. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Assinatura: 29/05/2020

A decisão da 6ª Turma do C.TST, ressalta um aspecto de grande importância para o presente estudo, voltado para a não aplicação imediata da reforma trabalhista aos contratos em curso antes a sua vigência:

a referida lei não pode incidir sobre relações contratuais em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito, e salvo quando sobrevém norma mais favorável (ao titular de direito fundamental) que comporte, por isso, aplicação imediata (art. 5º, §1º, da Constituição).

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. PROCESSO Nº PROCESSO Nº TST-AIRR-1102-52.2016.5.22.0101. Agravante: EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA. Agravado: FRANCISCO PEREIRA EDUARDO. Relator: Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Assinatura: 29/05/2020

A ressalva a que faz o artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, também feita pelo texto constitucional em seu artigo 5º inciso XXXVI, quanto à necessidade de proteção do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada não pode ser limitada pelo aspecto do marco temporal, mas sim enquanto perdurarem as relações jurídicas.

A data de início da vigência da lei, a saber 11 de novembro de 2017, não pode atuar enquanto limitador da integração do direito ao patrimônio jurídico do obreiro, vez que o contrato deste havia sido firmado anteriormente.

Ao utilizar a referida data como limitador do direito adquirido do empregado, os aplicadores do direito estariam violando o princípio da proteção à parte hipossuficiente da relação empregatícia.

Conforme devidamente pontuado, pela decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho e supra analisada no presente estudo, a lei reformadora, apenas seria aplicada de maneira imediata, caso esta trouxesse ao titular do direito situação jurídica mais favorável, em conformidade ao disposto no primeiro parágrafo art.5º da Constituição Federal de 1988:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

§ 1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata.⁴⁰

O tema também foi abordado pelo Ministério Público do Trabalho, o qual em Nota Técnica número 303/2017, aduziu que

no que se refere às **condutas típicas e ilícitas praticadas antes do início da vigência da Reforma Trabalhista e que deixaram de ser infração, permanecem puníveis todas as violações perpetradas**, tanto no que se refere às autuações já lavradas - e que são objeto de processos administrativos em curso - quanto no que se refere a infrações que venham a ser verificadas em ação fiscal ocorrida em momento posterior ao início da vigência da Lei 13.467/2017, **desde que se refiram a fatos geradores ocorridos sob a égide do arcabouço normativo anterior à Reforma**, respeitado o prazo prescricional de cinco anos, previsto na Lei 9.873/1999.

A postura do Ministério Público, nesse sentido, reafirma o entendimento do presente estudo de que ainda que a lide verse sobre fatos ocorridos após a data de vigência da norma reformadora, se o contrato ao qual esta se refere é constituído por fatos geradores ocorridos sob a égide do arcabouço normativo anterior à Reforma, deve se utilizar a legislação anterior.

O Tribunal Superior do Trabalho, ao enfrentar, situação similar, sobre o tema da redução da base de cálculo do adicional de periculosidade do empregado eletricitário, em decorrência do advento da então nova Lei nº 12.740, de 8.12.2012, aprovou alteração em sua Súmula n. 191 no sentido de afirmar que a ⁴¹

alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei n. 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

Dessa forma, as alterações causadas pela lei nº 13.467/2017 deveriam atingir apenas os contratos firmados posteriormente a sua vigência, não sendo permitido

⁴⁰ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado** — São Paulo: Ltr, 2017, p. 371

atingir os contratos de trabalho em curso.

Não se pode permitir que ao aplicador do direito seja esquecido o seu papel enquanto garantidor da Constituição Federal e aos princípios civilizatórios de centralidade na pessoa do trabalhador, sob pena de violar o princípio da vedação do retrocesso social, o qual está disposto no parágrafo segundo do artigo 5º da Carta Magna.

Para Souto Maior⁴²:

Uma efetiva luta pela justiça social, utilizando-se o direito do trabalho como instrumento, culmina com a constitucionalização das normas protetivas do trabalho e a normatização de seus princípios fundamentais, possibilitando a interpretação das normas infraconstitucionais com base nesses postulados. O direito do trabalho assim construído e aplicado é instrumento decisivo para a formação e a defesa da justiça social, ainda que, concretamente, em primeiro momento, só consiga minimizar as injustiças. Sob o prisma específico da teorização do direito do trabalho, o objetivo primordial é destacar que a sua origem histórica, que marca uma preocupação com a eliminação da injustiça, que é característica da relação capital X trabalho, integra-se em seu conceito, advindo daí a noção de justiça social como seu princípio maior.

O Constituinte originário, no intuito de mitigar a exploração humana típica das relações intersubjetivas desiguais, como a decorrente do contrato de emprego, fixou um rol de direitos sociais na busca de atender a garantia de um piso mínimo existencial para todas as pessoas.

Dentre estes, temos o direito ao trabalho e, por consequência, um conjunto de regras que refletem a concretização do movimento estatal de intervenção básica e o conjunto mínimo de direitos aos trabalhadores no plano individual e no plano coletivo.

Na relação de emprego, formada entre empregado e empregador, sabe-se que este tem “o poder de tutelar por ato unilateral, o seu interesse, impondo ao empregado determinados resultados fáticos jurídicos.”⁴³

Deste modo, é o empregado que subsiste enquanto parte hipossuficiente da

⁴² MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2000, p. 259.

⁴³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O conflito entre o processo do trabalho e o novo CPC**. Publicação Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2015, p.31-32

relação, necessitando da tutela do Estado para a satisfação dos seus interesses, pois sem esta não é possível dar efetividade às normas que resguardam os direitos fundamentais sociais e os direitos humanos, permitindo assim, o exercício do direito à vida.

Ao aplicar de modo imediato aos contratos em curso anteriormente a vigência da lei 13.467/2017, sem levar em consideração o arcabouço constitucional supracitado, o judiciário se mostra omissos, desprotegendo a parte hipossuficiente da relação, na medida que não adota condutas de caráter material para a efetivação dos direitos fundamentais sociais do trabalhador.

6 CONCLUSÃO

A Lei nº 13.467/2017, também conhecida como Reforma Trabalhista, gerou diversas mudanças a Consolidação das Leis do Trabalho, alterando normas de natureza material, como também, normas de natureza processual, disciplinando assuntos de grande complexidade.

As alterações promovidas pela reforma restam consolidadas quanto aos novos contratos de trabalho formados posteriores à vigência da lei nº 13.467/2017, no entanto, o desafio para as cortes pátrias permanece quanto à aplicabilidade da norma quanto aos contratos de trabalho firmados anteriormente à vigência dela.

O presente estudo, buscando compreender o entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região acerca do tema, analisou as decisões judiciais proferidas por suas quatro turmas, constatando que ainda não há em nossa Corte entendimento unânime quanto a aplicabilidade da lei nº 13.467/2017 aos contratos que estavam em curso anteriormente a sua vigência.

Constatou-se que as Quatro Turmas do TRT da 6ª Região determinaram que devido a natureza diversa, a aplicabilidade da lei reformadora aos contratos em curso seria distinta para as normas de natureza material e as normas de natureza processual.

Quanto às normas de natureza processual, tendo em vista que o Código de Processo Civil, o qual é subsidiariamente aplicado ao Direito do Trabalho, adota a teoria do isolamento do ato processual, a qual compreende cada ato de forma autônoma, as Turmas do Egrégio Tribunal entenderam pela aplicação da norma reformadora de modo imediato, respeitando-se os atos já realizados e os efeitos por eles produzidos sob o regime da legislação anterior.

O desafio, contudo, permaneceu quanto à aplicabilidade da lei reformadora às normas de natureza material, uma vez que, apesar de todas as Turmas concordarem com a necessidade de proteção do ato jurídico perfeito, do direito adquirido e da coisa julgada, disposta pelo artigo 6º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro e pelo texto constitucional em seu artigo 5º inciso XXXVI, elas divergiam quanto ao fator que integraria o direito ao patrimônio jurídico do empregado, tornando-o adquirido.

Uma das interpretações feitas pelo Tribunal considerou o fator marco temporal como definidor dos direitos que integrariam o patrimônio jurídico do empregado, sendo, portanto, todos os fatos ocorridos após o início da vigência da lei 13.467/2017, ou seja, 11 de novembro de 2017, regulados por esta.

A integração do direito ao patrimônio jurídico do empregado decorre de fatos jurídicos passados com consequências ainda não realizadas, isto é, que ainda não se tornaram de todo direito fundado sobre um fato jurídico que já ocorreu, mas que ainda não foi feito valer.

Esta é uma das formas que a Carta Magna do país encontrou para estabelecer a segurança jurídica do ordenamento jurídico, de modo que ao utilizar a data de início de vigência da lei reformadora enquanto limitador do direito adquirido do empregado, estaria sendo violado, pelos aplicadores do direito, o princípio da proteção a parte hipossuficiente da relação empregatícia, segundo o qual deve prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador.

O Tribunal Superior do Trabalho, apesar de também não possuir entendimento uníssono sobre o tema, aduziu o entendimento de que a lei reformadora só poderia ser aplicada de maneira imediata aos contratos em curso caso esta trouxesse ao titular do direito, situação jurídica mais favorável, seguindo o disciplinado pela Carta Magna Brasileira.

Entende o presente estudo, que essa seria a posição a ser adotada pelos Tribunais do Trabalho do país, vez que a relação intersubjetiva desigual decorrente do contrato de emprego foi tutelada pelo Constituinte originário, o qual fixou um rol de direitos sociais na busca de atender a garantia de um piso mínimo existencial para todas as pessoas.

A Constituição, sendo o ordenamento superior hierárquico, deve ser considerada requisito material para a validade das alterações propostas, não podendo, portanto, qualquer lei posterior que estivesse em nível inferior a Constituição revogá-las.

Dessa forma, a Lei nº 13.467/2017 apresenta uma série inegável de extinções ou reduções de direitos trabalhistas. Admitir a aplicação desta sobre os contratos em curso, sem a ela opor a condicionante de avanço protetivo, seria ferir de morte os

direitos dos empregados, admitindo que os novos regramentos pudessem, a par do contrato existente entre as partes, retirar direitos que já estão, desde antes da entrada em vigência da lei reformista, a eles garantidos, autorizando retrocesso abominável.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL, **DECRETO-LEI Nº 4.657, DE 4 DE SETEMBRO DE 1942**. Rio de Janeiro, RJ.

BRASIL. **Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 03 mar 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 05 mar 2023.

CARVALHO NETO; José Augusto de. **A Aplicação Intertemporal Das Normas De Direito Material Alteradas Pela Lei Da Reforma Trabalhista No Tribunal Regional Do Trabalho Da 3ª Região**. REVISTA ELETRÔNICA DA GRADUAÇÃO DA FACULDADE DE DIREITO DO SUL DE MINAS.v. 3. n. 2. jul.-dez. 2020, p 28.

CARVALHO; Augusto César Leite de. **Direito do trabalho**. Curso e Discurso. 2ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 48-49.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil**. São Paulo: Saraiva, 2003. v. 1. p. 116-117

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado** — São Paulo: Ltr, 2017, p. 73.

DELGADO, Maurício Godinho. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017/Maurício Godinho Delgado, Gabriela Neves Delgado** — São Paulo: Ltr, 2017, p. 371

FERREIRA FILHO, Manoel Gonçalves. **O poder constituinte**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 189.

JUNIOR REALE, Miguel. **A globalização da economia e o direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1997. p. 11.

KAUFMANN, Arthur. **Filosofia do direito** (trad. do alemão por CORTÊS, António Ulisses). P. 283. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2004.

LIMA; Francisco Péricles Rodrigues Marques de. **Elementos de direito do trabalho e processo trabalhista**. 17ª Edição. São Paulo: LTr Editora, 2019, p 34.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **O conflito entre o processo do trabalho e o novo CPC**. Publicação Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, 2015, p.31-32

MAIOR, Jorge Luiz Souto.. **O Direito do Trabalho como Instrumento de Justiça Social**. São Paulo: LTR, 2000, p. 259.

MANNRICH, Nelson. **Reforma Trabalhista: Reflexões e Críticas**. São Paulo: LTR EDITORA, 2018, p.198.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 334.

MORAES, Alexandre de. **Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional**. 5 ed. São Paulo:Atlas, 2005. p. 299

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 50.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 50 -77.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 59.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho: De acordo com a reforma Trabalhista**. 41ª Edição. São Paulo: LTR Editora, 2018, p. 54

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil**, p.149.

PEREIRA, Caio Mário da Silva. **Instituições de direito civil. Introdução ao direito civil e teoria geral do direito civil**. 20. ed. rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2004. v. 1. p. 161.

PEREIRA, Cáo Mário da Silva. **Instituições de direito civil**. V. 1, p. 125. Rio de

Janeiro: Forense, 1961.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017.** Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, p. 376,390-392 nov. 2017.

QUEIROZ, Ari Ferreira de. **Direito Constitucional.** 16ª Edição. Jardim Leme, São Paulo. Editora Distribuidora, 2014, p. 339-368.

SILVA, José Antônio Ribeiro De Oliveira. **Magistratura e temas fundamentais do direito: reforma trabalhista e direito intertemporal.** 2ª Edição. São Paulo, Editora LTr, 2017, p. 99-138.

SWERTS; Olavo Barroso. **Manual de teoria e prática do Direito Notarial.** Editora Mundo Jurídico, Leme/SP, 2008, p. 205.

VASCONCELOS; CAVALLI, **Direitos humanos. Estudos em homenagem ao professor Cleyson de Moraes Mello,** Editora Processo,2021, p. 551-571