



A APLICAÇÃO INTERTEMPORAL DAS NORMAS DE DIREITO MATERIAL ALTERADAS PELA LEI DA REFORMA TRABALHISTA NO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 3ª REGIÃO

LUIZ OTÁVIO DE OLIVEIRA REZENDE

Coordenador Financeiro e Professor da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Mestre em Direito da Universidade Federal do Paraná - UFPR. Advogado.

JOSÉ AUGUSTO DE CARVALHO NETO

Professor Adjunto da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Mestre em Direito da Faculdade de Direito do Sul de Minas - FDSM. Advogado.

Resumo: O trabalho tem por objeto buscar um norte teórico sobre a aplicação do direito intertemporal e das regras legais pertinentes ao direito material do trabalho a partir da reforma trabalhista, em observância à Lei de Introdução das Normas do Direito Brasileiro e a Constituição Federal, objetivando estabelecer meios eficazes a serem aplicados aos impasses surgidos nos casos concretos quanto à aplicação da lei no tempo. O problema paira na aplicação do direito material a partir da lei da reforma trabalhista, sugerindo resposta quanto a eventuais questões que estão surgindo sobre sua aplicação imediata ou retroativa, relativamente aos contratos de trabalho e processos em curso, vez que as regras de direito processual do trabalho foram regulamentadas na Instrução Normativa nº 41, editada pelo Tribunal Superior do Trabalho em 21/06/2018, com vigência a partir de 22/06/2018. A metodologia adotada é a dogmático-teórica, tendo como proposta a análise dos impactos causados pela nova lei aos dispositivos expressos da CLT, levando-se principalmente em consideração os direitos sociais trabalhistas garantidos na Constituição Federal.

Palavras-chaves: Direito intertemporal; direito material do trabalho; aplicação imediata ou retroativa; reforma trabalhista.

Abstract: The objective of this study is to find a theoretical north about the application of intertemporal law and the legal rules pertinent to the labor law of labor since the labor reform,

in compliance with the Law of Introduction of the Rules of Brazilian Law and the Federal Constitution, aiming to establish means effective to be applied to the impasses that have arisen in concrete cases regarding the application of the law in time. The problem lies in the application of substantive law under the Labor Reform Law, suggesting a response to any questions that are emerging about its immediate or retroactive application, regarding labor contracts and ongoing proceedings, since the rules of procedural law of the regulated by Normative Instruction No. 41, issued by the Superior Labor Court on June 21, 2018, effective as of 06/22/2018. The methodology adopted is dogmatic-theoretical, having as proposal the analysis of the impacts caused by the new law to the expressed devices of the CLT, taking into account, in particular, the social rights guaranteed in the Federal Constitution.

Keywords: Intertemporal law; labor law; immediate or retroactive application; labor reform.

Introdução

A Lei da Reforma Trabalhista, Lei 13.467, de 13 de julho de 2017, cuja vigência oficial ocorreu a partir do dia 11 de novembro de 2017, alterou e inovou substancialmente várias regras de direito material e processual do trabalho dispostas na CLT, regras estas que vem gerando uma série de dúvidas quanto à aplicação intertemporal nos contratos de trabalhos firmados antes, bem como nos processos trabalhistas que se achavam em curso quando do início da vigência da nova Lei.

A Lei da Reforma Trabalhista não trouxe qualquer norma de Direito Intertemporal em disposições transitórias que, talvez melhor e mais claramente, orientasse ou pacificasse o aplicador na solução dessas inevitáveis dúvidas e dificuldades na adoção ou não do novo regramento aos contratos de trabalho e processos em curso.

A partir da vigência da Lei nova, o Tribunal Superior do Trabalho se propôs editar uma instrução normativa sobre a aplicação das normas materiais e processuais da Consolidação das Leis do Trabalho alteradas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, porém, não foi o que ocorreu ao editar a Instrução Normativa nº 41 de 21 de junho de 2018, limitando-se somente às regras de direito processual do trabalho e deixando ao crivo dos juízes, desembargadores e ministros a interpretação e aplicação quanto às alterações do direito material a cada caso concreto.

Este trabalho, por meio da análise das regras de aplicação do conflito de leis no tempo, constantes do artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, levando

em consideração as garantias dos trabalhadores constantes da Constituição Federal, em sintonia com o direito adquirido e o ato jurídico perfeito, pretende sugerir soluções para eventuais conflitos que possam surgir na aplicação do direito a partir da Reforma Trabalhista.

1. As limitações impostas pela Constituição Federal e pela Lei de Introdução ao Código Civil

A Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988, estendeu o rol dos direitos públicos subjetivos e os direitos fundamentais na área social, tendo sido restituído os princípios limitadores da ação legislativa em relação aos efeitos da lei no tempo, mediante a disposição do art. 5º, XXXVI, *verbis*:

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.

O direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada, são institutos necessários para impedir que as leis retroajam e tenham efeitos sobre uma situação jurídica consolidada, visando segurança jurídica, evitando-se, assim, que a moral e o direito material já incorporado ao patrimônio do indivíduo sejam feridos mortalmente, caso haja modificação do ordenamento jurídico.

O respeito ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e a coisa julgada, imposto constitucionalmente (art. 5º, XXXVI, da CF), concretiza o princípio de que as leis não têm retroatividade, uma vez que seus efeitos esbarram nessas situações.

Qual a lei que deverá ser aplicada no conflito intertemporal de leis? Deverá ser aplicada a lei nova ou a lei velha às situações cujos efeitos invadiram o âmbito temporal da lei revogadora mais recente?

O artigo 6º da Lei de Introdução ao Código Civil, visando garantir a segurança jurídica, dispõe que as leis em vigor terão “efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

2. O ato jurídico perfeito

O Estado estabiliza na sua organização política, a paz e a justiça social e preocupado com tal estabilidade, impõe regras objetivando fornecer segurança nas relações jurídicas, evitando-se, assim, o estabelecimento do caos. Por isso, a regra geral é a exigibilidade, definitividade e respeitabilidade do ato jurídico perfeito e acabado.

Conforme citado, o ato jurídico perfeito é uma garantia albergada no inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal, protegendo a estabilidade nas relações jurídicas.

Segunda Alexandre de Moraes,

ato jurídico perfeito, é aquele que reuniu todos os seus elementos constitutivos exigidos pela lei. O princípio constitucional do respeito ao ato jurídico perfeito aplica-se a todas as leis e atos normativos, inclusive às leis de ordem pública.¹

Denomina-se ato jurídico perfeito, todo fundamento jurídico que faz nascer o direito subjetivo, sendo todo ato lícito que tenha a finalidade imediata de adquirir, resguardar, transferir, modificar ou transferir direitos.

Segundo o § 1º do artigo 6º da LICC, reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.

Entende-se então que, ato jurídico perfeito é aquele que sob o regime de determinada lei tornou-se apto para dar nascimento aos seus efeitos desde que seja feita a devida verificação de todos os requisitos que lhe são indispensáveis.

3. O direito adquirido

O direito adquirido é uma vantagem, concreta, lícita e líquida que seu titular adquire de acordo com a lei vigente no momento da aquisição e que se incorpora definitivamente ao seu patrimônio.

De acordo com o § 2º do artigo 6º da LICC

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

Caio Mário da Silva Pereira,² ao citar Gabba, transcreve sua definição de direito adquirido ao afirmar que “*é adquirido um direito que é consequência de um fato idôneo e de produzi-lo, em virtude de lei vigente ao tempo em que se efetuou, embora a ocasião de fazê-lo*

¹ MORAES, Alexandre de. *Constituição do Brasil interpretada e legislação constitucional*. 5 ed. São Paulo: Atlas, 2005. p. 300.

² PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. 1, p. 97.

valer não se tenha apresentado antes da atuação da lei nova, e que, sob o império da lei então vigente, integrou-se imediatamente no patrimônio do seu titular.

Assim, quando uma determinada pessoa, na vigência de uma determinada lei, adquire um direito relacionado a esta, o referido direito se incorpora ao seu patrimônio ainda que não o exercite, não podendo tal direito ser excluído de seu patrimônio por meio de lei superveniente que revogue a lei que o garantiu.

A título de exemplo, cita-se a lei da aposentadoria que prevê como um dos requisitos a contribuição previdenciária durante 30 anos, caso o titular do direito cumpra a obrigação, poderá se aposentar, não podendo lei posterior que ampliou o prazo de contribuição prejudicar o direito já adquirido por este contribuinte. Frisa-se que o não exercício do direito não implica a perda do direito adquirido 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 consolidada.³

Vale destacar, que o direito adquirido não se confunde com mera expectativa de direito, pois no segundo caso a possibilidade está sujeita à efetivação da realização de um evento futuro, ou seja, se este não for efetivado, o direito não se consolida, por exemplo, a partilha de bens pela sucessão hereditária, só será aplicada a lei vigente à época da sucessão que se opera com o falecimento do titular do patrimônio.

Alexandre de Moraes esclarece que

de difícil conceituação, o direito denomina-se adquirido quando consolidada sua integração ao patrimônio do respectivo titular, em virtude da consubstanciação do fator aquisitivo (requisitos legais e de fato) previsto na legislação.⁴

O direito adquirido é aquele que integra o patrimônio jurídico da pessoa. 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 quiser.⁵

3. A coisa julgada

³ MORAES, Alexandre de. Op. cit., p. 299.

⁴ Id.

⁵ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do trabalho*. 28 ed. São Paulo: Atlas, 2012. p. 334.

De acordo com o § 3º do artigo 6º da LICC, chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

Alexandre de Moraes defini a coisa julgada como a decisão judicial da qual não caiba mais recurso, caracterizando-se pela imutabilidade⁶.

Um determinado conflito só é resolvido, definitivamente, a partir da declaração do trânsito em julgado da decisão proferida, seja em sede de primeira, segunda ou terceira instância. Está é a característica fundamental da jurisdição estatal na solução dos conflitos a ela submetidos, sendo praticamente impossível a mutabilidade de seus atos.

Isso ocorre, porque o Estado, por meio da prestação jurisdicional, tem o poder de resolver, definitivamente, os conflitos sociais a ele submetidos, por imperativa de segurança jurídica, alcançando, assim, a paz social, não sendo possível aos litigantes se apresentarem perante o Judiciário, buscando nova solução para um conflito já resolvido definitivamente, ou seja, por meio de uma decisão transitada em julgado.

O instituto da coisa julgada está alcançando em nosso ordenamento jurídico a categoria de direito fundamental, pois confere imutabilidade às decisões judiciais proferidas.

A coisa julgada revela um atributo da jurisdição, ocupando lugar de destaque dentre os institutos jurídicos.

A doutrina divide a coisa julgada em dois institutos, quais sejam: coisa julgada formal e coisa julgada material. A coisa julgada formal é aquela que representa a impossibilidade de modificar a sentença no mesmo processo em que foi proferida e razão dos prazos recursais quando ocorre a preclusão. Já a coisa julgada material é a imutabilidade dos efeitos da sentença proferida no processo, devendo ser respeitada não apenas pelas partes, com também por todos os juízes.

Não há como afastar a conclusão de que ao se analisar a Lei de Introdução ao Código Civil, percebe-se que ela não se limita a uma lei introdutória ao Código Civil, mas, constitui sim, em uma lei de introdução às leis.

4. Da aplicação intertemporal da Lei da Reforma Trabalhista

A aplicação das normas alteradas em direito material do trabalho, pela reforma trabalhista, observado eventual período de vacância, é imediata, não havendo dúvidas de que aos novos contratos firmados sob a égide da nova lei a ela se submetem.

⁶ MORAES, Alexandre de. Op. cit., p. 300.

Não há dúvidas, também, quanto à eficácia intertemporal da reforma do ponto de vista processual, seja porque a lei processual nova alcança os processos em curso, seja porque a relação jurídica processual já se findou e produziu todos os seus resultados sob a vigência da lei anterior.

As dúvidas surgem e se tornam cada vez mais relevantes, no que diz respeito aos contratos de trabalho em vigor ou pendentes, que se iniciaram antes da entrada da vigência da Lei da Reforma Trabalhista, produzindo seus efeitos jurídicos.

As regras estabelecidas na Lei 13.467, de 14 de julho de 2017, também devem ser aplicadas aos contratos de trabalho em curso, desde que sejam respeitados os direitos adquiridos, atos jurídicos perfeitos e a coisa julgada, conforme regra basilar de Estado de Direito insculpida no art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal e também o disposto no art. 6º do decreto-lei 4657/42, também conhecida como Lei de Introdução ao Código Civil.

A CLT, em seu artigo 912, estabelece que “*os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação*”.

Arnaldo Süssekind, explica que para Délio Maranhão, as alterações nas leis de proteção ao trabalho são de aplicação imediata e atingem também os contratos em curso:

Assim, quando a lei modifica os institutos jurídicos, quando estabelece um novo estatuto legal, os contratos que estavam apoiados sobre um estatuto diferente perdem sua base: terão, fatalmente, de ser modificados. Ora, as leis do trabalho dizem respeito a um estatuto legal, ao estatuto da profissão. Em outros termos, o legislador, indiferente às condições do contrato, regula, diretamente, a situação dos trabalhadores. As leis do trabalho visam aos trabalhadores como tais, e não como contratantes. As consequências do fato passado (contrato em curso) são consideradas pela lei nova em si mesmas, e não por um motivo relativa, apenas, àquele fato.⁷

Levando em consideração o entendimento acima, cumpre afastar de imediato, portanto, a falsa ideia de que as alterações promovidas no direito material pela Lei da Reforma Trabalhista não se aplicariam aos contratos de trabalho firmados antes do início da vigência da Lei 13.467/17. As alterações promovidas pela lei 13467/17 no que concerne aos efeitos sobre os contratos individuais em vigor encontram seus limites precisamente na existência de coisa julgada e do ato jurídico perfeito (assim entendidos aqueles que já foram pactuados entre as partes e já se encontram em condições de serem exercidos, exigidos, ou aguardam apenas o cumprimento de seu termo ou condição inalteráveis, assim como os direitos adquiridos).

⁷ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1, p. 171.

Segundo Gustavo Filipe Barbosa Garcia,

a teoria do efeito imediato é a que apresenta maior adequação no Direito do Trabalho. Desse modo, as novas disposições normativas têm aplicação imediata, ou seja, incidem sobre as relações de emprego em curso, regulando apenas os fatos ocorridos daí para frente, sem atingir eventos anteriores.⁸

Vale lembrar que as condições dispostas nos contratos individuais de trabalho se incorporam ao patrimônio jurídico dos empregados, sendo blindadas pelo ato jurídico perfeito e pelo direito adquirido e, havendo alteração no ordenamento jurídico, incluindo-se a Lei 13.467/17, esta não poderá alterar o que restou contratado.

A título de exemplo, citamos as alterações introduzidas pela Lei da Reforma Trabalhista no artigo 58, parágrafo 2º da CLT, que dispõe sobre as horas in itinere. Havendo acordo individual entre as partes e/ou até mesmo convenção ou acordo coletivo garantindo o referido direito a partir da Lei da Reforma Trabalhista, não há dúvidas de que o mesmo se incorpora ao contrato de trabalho, porém, não havendo previsão expressa, paira a dúvida se a partir da vigência da Lei 13.467/17 as horas in itinere são devidas ou não quando se tratar de contrato de trabalho cuja vigência tenha se iniciado antes da referida Lei.

De acordo com o princípio da legalidade previsto na Constituição Federal, ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei. Dando uma interpretação restritiva ao referido princípio, conclui-se que havendo lei que obrigue o cômputo do período de trajeto na jornada de trabalho, quando o transporte é fornecido pelo empregador, cuja sede da empresa encontra-se em local de difícil acesso e não servido por transporte público, tem-se a obrigação, inclusive de remunerar o referido período, já, alterando-se a lei, como aconteceu com a Lei da Reforma Trabalhista, para estabelecer que período de trajeto na jornada de trabalho, quando o transporte é fornecido pelo empregador, cuja sede da empresa encontra-se em local de difícil acesso e não servido por transporte público, não é computado na jornada de trabalho, portanto, não há, a partir da reforma trabalhista, lei que obrigue ao pagamento das horas in itinere.

Para Octavio Bueno Magano, ao analisar a aplicação de direito intertemporal no direito do trabalho, distinguia três situações:

os facta praeterita, facta pendencia e facta futura. Por facta praeterita entendem-se todos os fatos que ocorreram antes do advento da nova lei, e cujos efeitos já foram inteiramente regulados pela lei anterior, aplicando-se, por isso mesmo, o direito vigente à época de sua constituição. Já os facta pendencia são aqueles cujos efeitos se projetam no tempo, regulando-se os efeitos anteriores ao advento da lei pela lei vigente ao tempo em que os mesmos fatos se constituíram e os posteriores pela lei

⁸ GARCIA, Gustavo Filipi Barbosa. Reforma trabalhista, 5 ed. Salvador: JusPODIVM, 2019, p. 415.

nova. Naturalmente, nesse caso, se os facta pendentia possuírem origem em fonte autônoma de direito - prestigiadíssima pela reforma- é claro que a própria fonte de direito pode indicar qual lei regerá os efeitos do negócio jurídico, porque nesse caso a vontade das partes, dispositiva, substitui os efeitos que eram previstos na lei revogada. Finalmente, os facta futura dizem respeito a situações cuja constituição e efeitos foram produzidos pela lei nova. Como a lei trabalhista possui aplicação imediata (observada, naturalmente, a vacatio legis) suas alterações produzem efeitos sobre todos os facta futura.⁹

Francisco Jorge Neto e Jouberto Cavalcante, explica que a adoção do princípio da irretroatividade implica: a) quanto aos fatos consumados (facta praeterita), tem-se que a sua regulação é disciplinada pela lei velha, não sendo afetados pela nova legislação. Os efeitos jurídicos destes fatos são disciplinados pela lei antiga, mesmo que sejam irradiados já na vigência da nova lei. Por fato consumado, compreenda-se a situação fática a qual tenha implementado todos os seus requisitos à época da vigência da lei antiga; b) no tocante aos fatos não consumados, ou seja, os fatos pendentes (facta pendentia), a sua disciplina será regulada pela nova lei. Isso significa fazer que a lei nova é aplicável à situação jurídica ainda não totalmente constituída à época da lei antiga; c) os fatos novos serão totalmente regulados pela nova lei.¹⁰

É irrelevante neste aspecto se a alteração legislativa implica efeitos que se entendam prejudiciais ou não ao trabalhador.

Nesse aspecto, até a própria jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho já admitiu alteração prejudicial ao empregado, como ocorreu na edição da Súmula 248, estabelecendo que “*A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa ao direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial*”.

Conclui-se, portanto, que todas as alterações introduzidas pela Lei 13.467/17, Lei da Reforma Trabalhista, possuem incidência imediata sobre os contratos de trabalho cuja vigência tenha sido iniciada antes da referida Lei, a não ser que exista contrato individual de trabalho, normativo interno, convenção coletiva de trabalho e acordo coletivo de trabalho dispendo de normas mais favoráveis ao empregado.

Ainda assim, não existe uma corrente dominante quanto à aplicação ou não da Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho cuja vigência iniciaram antes da referida Lei, entendendo alguns juristas que tais contratos de trabalho somente poderão sofrer alterações mediante a expressa manifestação de vontade de ambas as partes, sem a

⁹ MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: parte geral*. São Paulo: LTr, 1991. p. 132-135.

¹⁰ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013, p. 162.

possibilidade de incorporação dos dispositivos de forma imediata nos contratos de trabalho em vigor.

A título de exemplo, a redação do artigo 134 § 1º da CLT dispõe sobre a possibilidade de parcelamento de férias em três períodos mediante concordância do empregado, já o artigo 75-C, § 1º da CLT que dispõe sobre a possibilidade de alteração do contrato de trabalho para o regime de teletrabalho em casos que haja mútuo acordo entre as partes, e o artigo 484 da CLT que trata da extinção do contrato de trabalho por acordo realizado entre empregado e empregador, dentre outros dispositivos legais da própria Lei da Reforma Trabalhista.

Dentre os fundamentos usados para evitar a aplicação da Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho cuja vigência tenha sido iniciada anteriormente a Lei, alguns juristas têm invocado o princípio da inalterabilidade contratual lesiva previsto no artigo 468, *caput* da CLT, que estabelece que

nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente dessa garantia.

Assim, levando-se em consideração o referido princípio, qualquer alteração introduzida pela Lei da Reforma Trabalhista ao contrato de trabalho que trouxesse prejuízo ao empregado, portanto, lesiva, seria vedada.

Aqui também merece destaque a assertiva de que a alteração do contrato de trabalho não foi feita de forma unilateral pelo empregador de modo a prejudicar o empregado. Na realidade a alteração decorre de modificações introduzidas pela Lei 13.467/17. Frisa-se que a alteração não decorre de vontade das partes e sim de nova determinação legislativa, o que, afasta a incidência do artigo 468 da CLT.

4. Posicionamento do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região

Conforme exposto, não existe um entendimento pacificado na jurisprudência quanto à aplicação da Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho vigentes que se iniciaram antes da Lei 13.467/17.

A Medida Provisória 808/2107, que perdeu sua vigência em 24 de abril de 2018, previa em seu artigo 2º que a Lei 13.467/2017 seria aplicável, na integralidade, aos contratos

de trabalho vigentes. Porém, em decorrência da perda de sua eficácia, o critério de aplicação aos contratos vigentes ou não ficou à mercê do Poder Judiciário.

O Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, composto por 11 Turmas, tem posicionamento divergente entre suas próprias turmas, o que se comprova por meio da pesquisa jurisprudencial realizada em alguns julgados no site www.trt3.jus.br, em processos que têm por objeto horas in itinere a partir da Lei da Reforma Trabalhista, onde os contratos de trabalho tiveram início antes da Lei 13.467/17.

Na pesquisa jurisprudencial realizada nos julgados das 11 Turmas, constatou-se que a 1ª, 3ª, 7ª e 11ª Turmas não aplicam a Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017) aos contratos de trabalho que se iniciaram antes da vigência da referida Lei. Já as 2ª, 4ª, 5ª, 6ª, 8ª, 9ª e 10ª Turmas aplicam a Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho que se iniciaram antes da vigência da referida Lei, frisa-se, a partir de 11/11/2017.

A título de exemplo, transcreve-se parte do acórdão proferido pela 11ª Turma do TRT3, extraído dos autos do processo n. 0010260-70.2019.5.03.0129, cuja relatoria foi da Desembargadora Dra. Juliana Vignoli Cordeiro e que entende que a Lei da Reforma Trabalhista não se aplica aos contratos de trabalho iniciados antes de sua vigência:

A instância de origem limitou a condenação até 10.11.2017, antes da vigência da Lei 13.467/2017. No que concerne aos institutos de direito material, entendo ser incabível a imediata aplicação dos preceitos da Lei nº 13.467/2017 à hipótese vertente, visto que o contrato de trabalho do autor teve início em 14.12.1998, sob o respaldo do Decreto-Lei nº. 5.452/1943, prevalecendo a regra da irretroatividade das leis (*tempus regit actum*). Nos moldes do art. 912 da CLT, "os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação". Importante salientar que o mencionado dispositivo manteve-se inalterado pela Lei nº. 13.467/2017. Assim, cumpre observar que a Lei 13.467/2017 não pode atingir o ato jurídico perfeito, ou seja, aquele consumado de acordo com o ordenamento jurídico vigente ao tempo em que se efetuou, conforme disposto no art. 6º, §1º da LINDB, in verbis: "Art. 6º: A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada. §1º Reputa-se ato jurídico perfeito o já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou". Nessa linha de raciocínio, não se aplicam ao contrato de trabalho em análise as modificações introduzidas pela Lei nº. 13.467/2017, face ao princípio da irretroatividade da Lei, insculpido no art. 5º, XXXVI da CF/88, que estabeleceu que "a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada". Com efeito, a matéria veiculada no processo em análise já era abordada pelo ordenamento jurídico pátrio, havendo, inclusive, entendimento jurisprudencial consolidado, que não pode ser ignorado, tendo-se em vista o corolário da segurança jurídica. Por tais fundamentos, excludo da condenação a limitação temporal imposta, devendo as horas de percurso serem pagas até 21.08.2018, data da dispensa do autor (Id 7de185c)¹¹.

¹¹ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo – RO 0010260-70.2019.5.03.0129*. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 19 ago. 2019. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=6db6dae9b54f1379e8dd9482155b5613f2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>>. Acesso em 10 nov. 2020.

Por outro lado, e ainda a título de exemplo, transcreve-se parte do acórdão proferido pela 5ª Turma do TRT3, extraído dos autos do processo n. 0010247-71.2019.5.03.0129, cuja relatoria foi do Desembargador Dr. Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque e que entende que a Lei da Reforma Trabalhista é aplicável aos contratos de trabalho iniciados antes de sua vigência:

Quanto à limitação do deferimento das horas *in itinere* ao início da vigência da Lei 13.467/17, nada a modificar na decisão de primeiro grau. Não se olvida que a Lei n. 13.467/2017 conferiu novo tratamento às chamadas horas *in itinere*, ao modificar o § 2º do art. 58 da CLT, que passou a ter a seguinte redação: "*O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador*". Dessa forma, a aplicação da nova regra sobre a matéria fica restrita ao período posterior ao início da vigência da Lei nº 13.467/17, mesmo em relação aos contratos firmados sob a égide da norma anterior, mas que se mantiveram em curso após a alteração legislativa, na forma corretamente decidida na origem.¹²

Os arrestos citados demonstram os diferentes posicionamentos das Turmas que compõem o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, valendo aqui destacar, que inclusive dentro das próprias Turmas, os Desembargadores também são divergentes.

A título de exemplo, citamos o entendimento da 4ª Turma que aplica a Lei da Reforma Trabalhista aos contratos que se iniciaram antes da vigência da lei, transcreve-se parte do acórdão extraído dos autos do processo n. 0010156-44.2020.5.03.0129, cuja relatoria foi da Desembargadora Dra. Maria Cristina Diniz Caixeta, que foi voto vencido.

NÃO APLICAÇÃO DE NORMAS DE DIREITO MATERIAL INTRODUZIDAS PELA LEI 13.467/2017 - A autora defende, em resumo, que, como o contrato de trabalho mantido com a 1ª ré foi firmado em 08/03/2010, a ele não se aplicariam as normas de direito material do trabalho inauguradas pela Lei 13.467/2017, notadamente no tocante a horas *in itinere* e minutos residuais, porquanto a referida lei entrou em vigor somente em 11/11/2017, após o início da relação de emprego. Cita doutrina e jurisprudência. Pois bem. A i. sentenciante entendeu que "[...] tendo o contrato de trabalho da autora se iniciado antes da entrada em vigor da Lei 13.467/17 e continuado após o início da sua vigência, as normas aplicáveis à relação jurídica são aquelas vigentes à época de cada fato, ou seja, serão observadas as normas anteriores à Lei 13.467/17 antes de 11/11/17 e esta nova lei a partir de sua vigência" (Id. 320a789 - Pág. 4). Grifei. Até aqui permaneceu na íntegra o voto da eminente relatora. Contudo a d. maioria acompanhando divergência por mim apresentada decidiu manter a decisão primeira não apenas no aspecto, mas *in totum*. Isto porque tratando-se de inovação legislativa não há falar em direito adquirido ou

¹² BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3ª Região). *Processo – RO 0010247-71.2019.5.03.0129*. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Belo Horizonte, 19 set. 2019. Disponível em <<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=501813d048974114a6ab903134bcb28af2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>>. Acesso em 10 nov. 2020.

alteração contratual lesiva, sobretudo, nas horas extras em qualquer das modalidades, uma vez que não existe trabalho extraordinário por presunção. Necessário que ele seja efetivamente prestado com observância da lei de regência na data da sua ocorrência, por se tratar o contrato de trabalho de relação jurídica continuada. Afasta-se, assim, toda argumentação recursal em sentido contrário. Nega-se provimento, por maioria, vencida a relatora¹³.

A propósito, a ementa do referido acórdão é de suma importância para o presente artigo:

DIREITO INTERTEMPORAL. NORMAS DE DIREITO MATERIAL DO TRABALHO. CONTRATO DE TRABALHO EM CURSO QUANDO DO ADVENTO DA REFORMA TRABALHISTA DE 2017. Os contratos de trabalho vigentes e em curso quando do advento da Lei nº 13.467/2017, como no caso presente, se sujeitam às regras de direito material do trabalho, trazidas pela lei nova, a partir da sua vigência, sem qualquer ofensa ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito (artigo 5º, XXXVI, da CR e artigo 6º, da LINDB). Isto porque, a lei não pode retroagir, mas age a partir da sua edição nas relações jurídicas de trato sucessivo e continuado, como o pacto laboral.

A aplicação ou não das normas de direito material do trabalho introduzidas e modificadas pela Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho iniciados antes de sua vigência tem gerado insegurança jurídica, uma vez que o próprio Tribunal não tem um posicionamento definido, pacificado, devendo tal responsabilidade recair, principalmente sobre os poderes Legislativo e Executivo que criaram a Lei, porém, deixaram de definir, tal qual o artigo 2º da MP 808/2017, se aplicaria ou não aos contratos de trabalho vigentes e que tiveram início antes da reforma.

Conclusão

A Lei da Reforma Trabalhista, Lei 13.467/2017, em consonância com o art. 8º, parágrafo 1º, da Lei Complementar 96/1998 entrou em vigor no dia 11 de novembro de 2017, ou seja, 120 dias após sua publicação oficial, ocorrida no dia 17 de julho de 2017.

Em seguida, foi editada a Medida Provisória 808/2017 que previa que a Lei 13.467/2017 seria aplicada, na sua integralidade, aos contratos de trabalho vigentes, iniciados antes da referida Lei, porém, em decorrência da perda da eficácia da MP, iniciou-se o entendimento de que as normas menos benéficas aos empregados, estabelecidas na Lei, somente seriam aplicadas aos contratos de trabalho iniciados após a dada da entrada de sua vigência, gerando a ideia da existência de duas Consolidações das Leis do Trabalho.

¹³ BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). *Processo – RO 0010156-44.2020.5.03.0129*. Relatora: Maria Cristina Diniz Caixeta. Belo Horizonte, 28 set. 2020. Disponível em: <<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=031292214e0782c80b859ea13a840806f2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>>. Acesso em 10 nov. 2020.

Conforme pesquisa realizada no site do Tribunal Regional da 3ª Região, conclui-se que não existe um entendimento pacificado a respeito da aplicação das regras de direito material do trabalho intertemporal, vez que 4 (quatro) das 11 (onze) Turmas, entendem que a Lei da Reforma Trabalhista só se aplica aos contratos de trabalho iniciados após a sua vigência.

Prevalece no âmbito do TRT3, a teoria do efeito imediato da norma jurídica, sendo, portanto, segundo a maioria das Turmas, a mais adequada ao Direito do Trabalho, garantindo-se sempre, o direito adquirido e o ato jurídico perfeito previstos no inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição da República Federativa do Brasil.

Assim, a título de exemplo, se uma pessoa laborou para uma determinada empresa no período compreendido entre 10/01/2016 até 10/01/2020, e ajuíza reclamação trabalhista pleiteando horas in itinere durante todo o contrato de trabalho, uma vez provado o direito, o pleito deve ser deferido da data de admissão até 10/11/2017, sendo que a partir de 11/11/2017, aplica-se a nova redação introduzida pela Lei da Reforma Trabalhista ao parágrafo 2º do artigo 58 da CLT.

Conclui-se ainda, que não há que se falar em alteração lesiva do contrato de trabalho, tão pouco na aplicabilidade do artigo 468 da CLT, vez que as alterações que restringiram direitos dos empregados foram introduzidas em decorrência de Lei e não da vontade unilateral do empregador.

Caberá ao Poder Legislativo, e se este não legislar, ao Poder Judiciário pacificar o entendimento jurisprudencial no sentido de se aplicar ou não a Lei da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho vigentes e que tiveram início antes da referida Lei.

Bibliografia

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). *Processo – RO 0010260-70.2019.5.03.0129*. Relatora: Juliana Vignoli Cordeiro. Belo Horizonte, 19 ago. 2019.

Disponível em:

<<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=6db6dae9b54f1379e8dd9482155b5613f2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>> Acesso em 10 nov. 2020.

_____. _____. *Processo – RO 0010247-71.2019.5.03.0129*. Relator: Alexandre Wagner de Moraes Albuquerque. Belo Horizonte, 19 set. 2019. Disponível em:

<<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=501813d048974114a6ab903134bcb28af2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>> Acesso em 10 nov. 2020.

_____. _____. *Processo – RO 0010156-44.2020.5.03.0129*. Relatora: Maria Cristina Diniz Caixeta. Belo Horizonte, 28 set. 2020. Disponível em:

<<https://pje.trt3.jus.br/segundograu/VisualizaDocumento/Autenticado/documentoHTMLProtegido.seam?idBin=031292214e0782c80b859ea13a840806f2e5485141793074a59f29b69995139727a47118d0926d1b0c5fb0fb148969f3>> Acesso em 10 nov. 2020.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Reforma trabalhista*. 5 ed. Salvador: JusPODIVM, 2019.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013.

MAGANO, Octavio Bueno. *Manual de direito do trabalho: parte geral*. São Paulo: LTr, 1991.

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

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

PEREIRA, Caio Mário da Silva. *Instituições de direito civil*. 19 ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001, v. 1.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; et al. *Instituições de direito do trabalho*. 21 ed. São Paulo: LTr, 2003, v. 1.

Data da submissão: 19/11/2020

Data da aprovação: 09/12/2020