



Centro Universitário de Brasília - UniCEUB

Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS
Curso de Bacharelado em Direito

GABRIEL COUTO SAMPAIO

**A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA
(IN)APLICABILIDADE DA LEI N° 13.467/2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO
EM VIGOR QUANDO DE SUA EDIÇÃO: um retrato atual**

**BRASÍLIA
2023**

GABRIEL COUTO SAMPAIO

**A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA
(IN)APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO
EM VIGOR QUANDO DE SUA EDIÇÃO: um retrato atual**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Me. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima.

**BRASÍLIA
2023**

GABRIEL COUTO SAMPAIO

**A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA
(IN)APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO
EM VIGOR QUANDO DE SUA EDIÇÃO: um retrato atual**

Artigo científico apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito pela Faculdade de Ciências Jurídicas e Sociais - FAJS do Centro Universitário de Brasília (UniCEUB).

Orientador: Professor Me. Cristiano Siqueira de Abreu e Lima.

BRASÍLIA, DIA SETEMBRO DE 2023

BANCA AVALIADORA

Professor(a) Orientador(a)

Professor(a) Avaliador(a)

A INTERPRETAÇÃO DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO ACERCA DA (IN)APLICABILIDADE DA LEI Nº 13.467/2017 AOS CONTRATOS DE TRABALHO EM VIGOR QUANDO DE SUA EDIÇÃO: UM RETRATO ATUAL

GABRIEL COUTO SAMPAIO

Resumo: O presente artigo tem como o objetivo o mapeamento do atual entendimento do Tribunal Superior do Trabalho acerca da (in)aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em vigor quando de sua edição. A pesquisa aqui proposta utilizou como método a análise de decisões prolatadas pelas turmas que compõem a mais alta Corte trabalhista brasileira- TST. Ao traçar os principais argumentos utilizados, intenta-se realizar um retrato das divergências existentes na própria Corte e os potenciais encaminhamentos dados pelos órgãos responsáveis pela pacificação das divergências *interna corporis* (SDI-1 e Tribunal Pleno). Assim, foram delineadas ponderações relativas à centralidade do trabalho na sociedade contemporânea, às modificações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) e à missão constitucionalmente atribuída ao Tribunal Superior do Trabalho para uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira, sem, contudo, esgotar o tema.

Palavras-chave: reforma trabalhista; Lei nº 13.467/2017; contratos; aplicabilidade; jurisprudência; Tribunal Superior do Trabalho.

Sumário: Introdução: Do Surgimento ao ocaso, as primeiras vetorizações do trabalhismo. 1- A centralidade do trabalho. 2 –Os princípios próprios do Direito do Trabalho e o caso dos eletricitários. 3 – Entendimento atual das turmas sobre a (in)aplicabilidade das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho em vigor quando de sua edição. Considerações Finais. Referências Bibliográficas.

Introdução: A reforma trabalhista

No presente artigo busca-se refletir sobre a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho acerca da aplicação imediata da lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em curso.

Nesse sentido, levantam-se algumas questões iniciais que não pretendem se exaurir com o presente trabalho, mas indicar reflexões e caminhos possíveis para o deslinde da controvérsia, visto que apesar da edição da lei no ano de 2017, ainda não há uma resposta definitiva dada pela jurisprudência nacional. Dessa forma, um dos pontos centrais desse trabalho é a catalogação das discussões no estado em que se encontram, ao traçar um panorama das fundamentações utilizadas em ambos os lados, sem, contudo, render-se a uma dicotomia maniqueísta, pacífica e irreflexiva.

Esse trabalho se apresenta como um ponto de ponderação a respeito dos possíveis impactos que as diversas decisões podem ter no campo não apenas do direito, como no social e econômico. É de suma importância que se tenha a compreensão de que o direito não é um campo apartado da sociedade. Ao contrário, o direito se apresenta justamente como uma forma de equacionamento de problemas reais e não apenas como uma forma de uma hermenêutica abstrata de artigos legais. O direito surge, então, em razão da complexificação da sociedade, ao buscar respostas que tenham como fim a pacificação da vida em sociedade e não um fim em si mesmo.

A lei nº 13.467/2017 consolidou o que ficou conhecido como reforma trabalhista. Sua articulação teleológica amparou-se em uma pretensa modernização da CLT, com vistas a combater o crescente desemprego que marcava índices crescentes desde 2014. Referida lei foi proposta pelo então Presidente Michel Temer e teve uma tramitação consideravelmente rápida. Foi apresentada à Câmara dos Deputados, como projeto de lei nº 6.787/2016, em 23/12/2016. Teve sua aprovação consolidada em 26/04/2017 por 296 votos contra 177 e aprovada no Senado Federal em 11/07/2017 por 50 votos favoráveis contra 26. Ainda no dia 13 de julho, foi sancionada sem nenhum veto e teve *vacatio legis* de cento e vinde dias após a sua publicação no diário oficial e entrou em vigor em 11/11/2017.

O projeto de lei enviado pelo executivo para aprovação pelo poder legislativo tinha como objeto a alteração de apenas sete artigos da CLT, revogação de seis dispositivos do mesmo diploma e reformulação da lei nº 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Todavia, ao longo dos breves debates realizados em ambas as casas, seu escopo foi extensamente ampliado, com alterações em mais de cem artigos e reformulações sensíveis às disposições regentes do Direito material e processual do trabalho.

Importante rememorar a conjuntura conflituosa e instável em que o país se encontrava, tanto no sentido econômico, como no sentido político. A ex-presidente Dilma Rousseff acabara de ser impedida, o produto interno bruto nacional desacelerava rapidamente e, em sentido inversamente proporcional, o desemprego despontava em alta.

Ainda que diversos movimentos sociais tenham feito oposição à lei em quase toda sua integralidade, a participação popular foi pouco franqueada. À época, o governo prometeu um rápido aumento dos índices de ocupação, ao argumento de que a CLT não se mostrava

atualizada o suficiente para reger os novos modelos de relações laborais que emergiam, de modo que seria imperiosa a reforma trabalhista.

Sobre sua incidência específica aos contratos de trabalho, o diploma legal não se pronunciou expressamente, mas grande parte dos atores políticos já se inclinavam para a aplicação imediata, conforme inteligência do artigo 6º da LINDB, onde há previsão expressa de que a lei terá efeito imediato e geral.

Assim, emergem as primeiras questões: como a jurisprudência trabalhista interpretou as alterações propostas? Há diferenças entre as modificações propostas pelas partes, ou seja, alterações contratuais e as modificações advindas do Estado, via legislação? Qual é o alcance do entendimento consolidado no art. 468 da CLT? Como essas alterações impactaram os trabalhadores?

No primeiro capítulo, será debatida a centralidade do trabalho no mundo moderno, ao refletir especificamente sobre o caso brasileiro a partir de um panorama histórico nacional, com vistas a uma compreensão da correlação de forças determinada ao longo do tempo no país.

No segundo capítulo, será trazido à baila a reflexão de alguns princípios próprios do Direito do trabalho e sua aplicação prática no caso paradigmático da alteração da base de cálculo dos eletricitários e a consequente edição da Súmula nº 191 do TST.

No terceiro capítulo será realizada a fotografia atual do entendimento da mais alta Corte trabalhista, ao mapear as divergências existentes entre as turmas e suas fundamentações.

1 A centralidade do trabalho

O trabalho se apresenta como vetor fundante, que emerge como fator *sine qua non* para a própria existência do ser humano e da sociedade. Sobre essa perspectiva, Engels (2004, p. 11) afirma que o trabalho “*é a condição básica e fundamental de toda a vida humana. E em tal grau, até certo ponto, podemos afirmar que o trabalho criou o próprio homem*”. Não há nada dentro da cultura que não advenha do trabalho. Poder-se-ia afirmar, ainda, que é o trabalho de alterar a natureza que constrói a cultura.

O trabalho é a forma pela qual o ser humano modifica o meio que o cerca, como o adapta para o atendimento de suas necessidades, sejam básicas ou não. Nesse sentido, independentemente da vertente político-econômica adotada ou a forma como uma sociedade se organiza, o trabalho sempre ocupará posição de relevância, visto que é o único meio de se conseguir alimentos para subsistência, construção de abrigos para sobrevivência, criação de simbologia para a comunicação etc.

Nesse sentido, nem mesmo o ócio pode ser referenciado sem o trabalho. É o trabalho prévio que permite o ócio. É o trabalho do médico que permite o nascimento, o trabalho do professor que permite a educação, o trabalho da costureira que permite a proteção, o trabalho do engenheiro que permite a construção, do mesmo modo que é somente com o trabalho do pedreiro que se consolida o projeto. As formas de trabalho se somam, não existem sozinhas. Assim, é a partir da articulação de diversos trabalhos em rede que surge uma comunidade, uma cidade, um Estado, uma nação.

Não há guerra sem trabalho, assim como também não há paz.

Com a evolução humana, o trabalho passou a adquirir maior complexidade, inclusive como uma forma de distinção social, acumulação de conhecimento e revolução das antigas formas de produção e divisão de bens.

É fundamental, assim, compreender que as relações de trabalho são mais antigas do que o advento do mercado e do desenvolvimento do capitalismo. O trabalho surge como forma de sobrevivência ou nos termos de Russomano (2002, p. 21):

O trabalho [...] é tão antigo quanto o homem. Em todo o período remoto da pré-história o homem é conduzido, direta e amargamente pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal. Ele caça, pesca e luta contra o meio físico, contra os animais e contra os seus semelhantes. A mão é o instrumento de seu trabalho.

Assim, compreende-se que o trabalho tem papel central não só na vida dos indivíduos, mas, também, da sociedade. Quanto ao aspecto social do trabalho, há dois vetores basilares para a compreensão da relação trabalho-sociedade, ou seja, o trabalho tem impacto não só na sociabilidade (pelo cunho identitário), principalmente densificado com o advento da socialização capitalista, onde essa interação e construção social é atravessada pelo trabalho, como também no desenvolvimento de riquezas (cunho econômico).

Pela perspectiva econômica, o trabalho é veículo fundante, ao gerar riquezas e distribuir recursos. Todavia, pela sua própria natureza, o capitalismo produz tensões intrínsecas entre os trabalhadores e os detentores dos meios de produção. Segundo Lessa (2002, p.29), nesse contexto o trabalho “deixa de ser a expressão das necessidades do trabalhador para expressar as necessidades de acumulação de riqueza da classe dominante.”. Essas tensões se consolidam como um desnível que não é facilmente superável, vez que ensejam a mediação estatal de forma a equilibrar as controvérsias que emergem das relações laborais.

Em sua doutrina, Russomano (2002, p. 22) traça três sistemas que se apresentam como uma síntese do desenvolvimento do trabalho na História: “[...] o trabalho escravo representa a antiguidade; a organização corporativa era um prenúncio, ainda vago, do sistema de produção medieval; o trabalho livre era, em si mesmo, o alvo final de todo esse processo evolutivo, que culminou nos nossos dias”. Importante ponderar que esses três principais sistemas se sobrepuseram e se alternaram ao longo da história, ainda que em alguns momentos alguns tenham tido maior destaque.

Ao analisar o caso brasileiro, emergem certas particularidades.

A escravidão se consolidou como uma das principais formas de estruturação da economia colonial brasileira. A exploração vil da mão de obra não-remunerada, não-livre e subordinada foi responsável não só pela acumulação de riquezas que sustentaram o desenvolvimento pátrio por quase três séculos, mas também produziu uma leitura cultural sobre o trabalho braçal. A exploração de negros e populações tradicionais serviu a uma pequena elite que se distanciava da labuta, vez que traçou conotações simbólicas de degradação (Gomes, 2005).

Nesse sentido, o Brasil colonial ignorou as formas originárias de trabalho, ao tratar o corpo escravizado como uma mercadoria sem que fosse digno de nenhum direito ou proteção, justamente por ser uma “coisa” e não um ser. Ainda que se possa argumentar que a chegada da família real portuguesa no primeiro quinto do século XIX iniciou um processo de transição nas formas e modelos de trabalho, as condições permaneceram precárias por mais de um século.

Sobre essa perspectiva, Gomes (2005, p. 45) afirma que:

Na sociedade imperial o sistema escravista tornara o trabalho manual totalmente desmerecido. Sua desqualificação era de tal ordem que o próprio processo de trabalho surgia como algo extremamente simples e bruto [...]. O Ato de trabalhar era realizado como uma imposição da dominação (aos escravos) ou da penúria (aos brancos pobres). Além disso, não havia a menor vinculação entre o trabalho e a obtenção de meios para uma vida melhor. Não se trabalhava para ganhar a vida, mas literalmente para não morrer ou ser morto. Por isso, o estímulo ao trabalho só podia ser a repressão.

Percebe-se que somente no início do século XX, com a consolidação simbólica do fim da escravidão, é que os trabalhadores começaram a ser compreendidos como atores políticos relevantes no cenário nacional e não mais apenas como um conjunto subordinado de braços e pernas, entretanto:

A abolição da escravidão colocou a população negra em uma situação de igualdade política e civil em relação aos demais cidadãos. Contudo, como a literatura tem constantemente afirmado, as possibilidades de inclusão socioeconômica dessa população eram extremamente limitadas. (Theodoro, 2009, p.33).

Inicia-se, então, uma construção de identidade centrada na ressignificação das relações laborais, em uma tentativa de valorização do trabalho e da sua centralidade no mundo social e econômico, ao reconhece-los como pilar expressivo nessa “nova” sociedade, nesse sentido:

Se o trabalhador é o esteio da sociedade, mas não é reconhecido como tal pelas outras “classes sociais”, cumpre lutar para que esta situação se transforme. Esta é uma luta política, pois se traduz na conquista do *status* de “bom cidadão”, organizado e representado politicamente. (Gomes, 2005, p. 17).

Esse cenário de desigualdade, da necessidade de uma reorganização produtiva e de uma espécie de gerenciamento das relações com uma força de trabalho então determinada como “livre”, proporcionou o surgimento, ainda incipiente, das ideias trabalhistas. Sobre essa questão, Bosi (1992, p. 27) afirma que:

A transição do regime escravo para o assalariado foi o catalisador inicial das idéias pré-trabalhistas dos nossos comtianos. No programa do Partido Republicano Histórico redigido por Júlio de Castilhos constam os seguintes itens: regime de oito horas de trabalho nas oficinas do Estado e nas indústrias; regime de férias aos trabalhadores; proteção aos menores, mulheres e velhos; direito de greve; "tribunal de arbitragem para resolver os conflitos entre patrões e empregados"; aposentadoria aos 40. Em síntese, é uma agenda, de leis sociais a cargo de um Estado previsor que não quer deixar ao arbítrio do capital decidir sobre as condições dos novos assalariados egressos do cativo.

Mesmo porque, segundo Theodoro (2009, p. 25):

[...] a ascensão do trabalho livre como base da economia foi acompanhada pela entrada crescente de uma população trabalhadora no setor de subsistência e em

atividades mal remuneradas. Esse processo vai dar origem ao que, algumas décadas mais tarde, viria a ser denominado “setor informal” no Brasil.

Deste modo, é incontestável a importância da consolidação da República no Brasil para uma mudança na interpretação social das relações laborais. Todavia, essa mudança de perspectiva teve início antes mesmo da Proclamação da República, em 15 de novembro de 1889. Em 13 de maio de 1888, aproximadamente um ano antes do início da história republicana nacional, foi sancionada a Lei Áurea. Ainda que a referida Lei, segundo Godinho (2018, p. 124), não possuísse “qualquer natureza justralhista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”.

A respeito do início da mudança de paradigma, Russomano (2002, p. 30) afirma que “Se, na realidade, do Descobrimento à independência, muito pouco, ou melhor, nada se pode dizer ou escrever a propósito da legislação trabalhista brasileira, o mesmo não é exato relativamente ao período posterior, até a Lei Áurea.”.

Nesse passo, Russomano (2002) lista diversas inovações que ocorreram nos anos iniciais da República: em 1903 é promulgada a lei sindical rural; em 1907 é promulgada a lei geral dos sindicatos; em 1923 são criadas as Caixas de Aposentadoria e Pensões; em 1926 a reforma constitucional faz referência expressa ao Direito do Trabalho, ao dar competência privativa à União para legislar sobre o tema; em 1927 o Código de Menores é editado, ao proibir o trabalho aos menores de doze ou, em praça pública, aos menores de quatorze anos; e em 1935, sob forte influência da Constituição Mexicana de 1917 e de Weimar em 1919, é editada a primeira Lei Geral do Trabalho (Lei 62/1935).

Isto posto, podemos pontuar os três principais períodos históricos do Direito do Trabalho no Brasil, segundo Godinho (2018): Manifestações incipientes ou esparsas (1888-1930); Institucionalização do Direito do Trabalho (1930-1945); e Transição Democrática do Direito do Trabalho brasileiro: a Constituição de 1988.

No segundo período, consubstanciado entre 1930 e 1943, há um processo de institucionalização do Direito do Trabalho. Esse recorte temporal traduzia a efervescência que cristalizava a dicotomia vigente no país: a pujança progressista e a tentativa centralizadora de galvanizar as classes de base em torno do poder central. O Estado Novo Vargas teve dois eixos estruturantes na área da política trabalhista, segundo Delgado (2018, p. 128), esse Estado intervencionista:

[...] de um lado, através de rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário; de outro lado, por meio de minuciosa legislação instaurando um novo e abrangente modelo de organização justralhista, estreitamente controlado pelo Estado.

Sobre esse processo, Gomes (2005, p. 178) também afirma que:

De forma geral, a bibliografia que trata do tema das relações Estado/ classe trabalhadora no Brasil consagra uma interpretação para o pacto que vinculou estes dois atores a partir do Estado Novo. Esta interpretação funda-se na ideia central de que o Estado do pós-30 desencadeou uma política social de produção e implementação de leis que regulavam o mercado de trabalho e, com este novo recurso de poder, conseguiu a adesão das massas trabalhadoras. O pacto social assim montado traduzia-se em um acordo que trocava os benefícios da legislação social por obediência política, uma vez que só os trabalhadores legalmente sindicalizados podiam ter acesso aos direitos do trabalho, sinônimo da condição de cidadania em um regime político autoritário como o brasileiro.

Ocorre que, segundo Delgado, a reflexão comparativa entre a primeira fase e a segunda "evidência que se passou, de um salto, da fase de manifestações incipientes e esparsas para a fase da institucionalização do ramo jurídico trabalhista, sem a essencial maturação político-jurídica" (2018, p. 131). Assim, os movimentos de institucionalização do Direito do Trabalho nacional ocorreram sob o manto de um governo centralizador, sem que fossem oportunizados os debates sociais e o consequente amadurecimento natural do Direito do Trabalho em solo pátrio, e teve como resultado "um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por uma incomparável capacidade de resistência e duração ao longo do tempo." (Delgado, 2018, p. 131).

Essa segunda fase perdurou até a edição da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, quando iniciou a terceira fase do Direito do Trabalho: "Transição Democrática do Direito do Trabalho Brasileiro". Esse período, todavia, carregou e manteve algumas "contradições antidemocráticas" de acordo com Delgado, como a unicidade sindical. Mesmo assim, a promulgação da Constituição de 1988 é um marco nesse ramo do Direito, uma vez que houve "a superação democrática das linhas centrais do antigo modelo corporativo." (Delgado, 2018, p. 132).

Nesse passo, os anos de 1990/2000 são de extrema importância para a compreensão das alterações legislativas que ainda estavam por vir. É nesse recorte temporal que o Brasil passa por um processo de flerte intensificado com as novas ondas do neoliberalismo e das proposições do gerencialismo na estrutura pública. O Estado, que antes deveria ser centralizador e forte, passa a sofrer grandes tensões para que tenha sua atuação diminuída. A

intervenção estatal perde força e as ideias de desregulamentação e flexibilização tomam contornos mais claros como correntes políticas.

Toda essa movimentação, talvez, tem como “auge” a edição da Lei nº 13.467/2017, que criou, alterou ou revogou mais de cem dispositivos da CLT e criou um impacto imediato nas relações trabalhistas. É incontestável, então, que o efeito produzido pela referida lei demonstra a capacidade do surgimento de uma nova etapa na história do Direito do Trabalho no Brasil.

2 Os princípios próprios do Direito do Trabalho e o caso dos eletricitários

A lei nº 13.467/2017, aprovada em 13 de julho de 2017, com vigência a partir de 11 de novembro do mesmo ano, alterou sensivelmente o cenário do Direito do Trabalho nacional. Nesse passo, diversos dispositivos foram alterados, retirados e outros novos foram positivados. Seu caráter tem cunho indiscutivelmente desregulamentador e de flexibilização, e garantiu inclusive, ampla autonomia negocial entre as partes e até mesmo a tarifação do dano moral.

Conforme Delgado (2018, p. 71), a flexibilização trabalhista se divide em dois vetores principais: (i)- flexibilização heterônoma trabalhista e (ii)- flexibilização autônoma trabalhista (2018). O primeiro conceito, segundo o Magistrado, determina “as situações em que a norma jurídica estatal realiza a própria atenuação da regra geral abstrata em referência ou, ao invés, estipula autorização para que outro agente o faça (em geral, o processo negocial coletivo)”. Já o segundo, o autor conceitua como “as situações em que a negociação coletiva sindical - usualmente autorizada por prévia e específica norma constitucional ou legal - é que realiza, na prática, a atenuação da regra legal abstrata em referência.” (Delgado, 2018, p. 72).

Em relação ao conceito de “desregulamentação trabalhista”, Delgado (2018, p. 73) afirma que tal conceito operaria “na retirada, por lei, do manto normativo trabalhista clássico sobre determinada relação socioeconômica ou segmento das relações de trabalho, de maneira a permitir o império de outro tipo de regência normativa.”.

Nesse sentido, em relação ao escopo do presente artigo, deve-se pontuar que a jurisprudência já delineou alguns pontos em que não há divergência: (i)- os atos processuais,

em razão da teoria do isolamento dos atos processuais¹, devem ser regidos pela lei processual em vigor na data de sua edição; e (ii)- não é possível a aplicação retroativa da lei material², assim, para os períodos anteriores da edição da lei, não é possível sua aplicação independentemente de quando foi firmado o contrato; e (iii)- os contratos celebrados após a vigência da lei, já são submetidos às suas normativas.

Atem-se, então, a controvérsia sobre a aplicação, ou não, da “reforma trabalhista” aos contratos celebrados antes da entrada em vigor da dita reforma trabalhista e que seguiram vigentes após.

É importante ponderar que nenhuma discussão que verse sobre o Direito do Trabalho pode fugir da própria noção teleológica desse ramo autônomo do Direito, ainda que essa intenção finalística possa se modificar ao longo do tempo.

Assim, há uma imposição lógica de reflexão sobre os princípios próprios do Direito do Trabalho, especialmente sobre aqueles que reconhecem a desigualdade entre as partes. Nessa perspectiva, segundo Plá Rodriguez (2018, p. 85), o fundamento do princípio da proteção está intimamente relacionado com a própria razão de ser do Direito do Trabalho. Sobre isso, o autor afirma que “Historicamente, o Direito do Trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.”.

Para Russomano (2002, p. 69), o princípio da proteção ganha uma nomenclatura mais específica, referido como “Princípio da proteção do trabalhador”, e teve como resultado a criação de “normas imperativas e, portanto, de ordem pública, que caracterizam a intervenção básica do Estado nas relações de trabalho, visando a opor obstáculos à autonomia da vontade.”.

¹ A teoria do isolamento dos atos processuais foi adotada pelo Código de Processo Civil de 2015 (lei nº 13.105/2015) e está positivada em seu artigo 14, com a previsão de que “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”. (BRASIL, 2015)

² A irretroatividade da lei material está consubstanciada no art. 5º, XXXVI, da Constituição da República de 1988, com a inteligência no sentido de que “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada” (BRASIL, 1988) e no art. 6º da LINDB (Decreto-lei nº 4.567/1942), que afirma que “A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”. (BRASIL, 1942)

Do princípio da proteção, surgem diversos princípios que, segundo Russomano, dele são filhos legítimos. O autor lista os demais princípios: *in dubio pro operário*, norma mais favorável, condição mais benéfica, primazia da realidade, integralidade e intangibilidade do salário (Russomano, 2002, p. 70).

Dessa forma, percebe-se a existência de um contrassenso entre as inovações legislativas que tem caráter desregulamentador e flexibilizador e a própria razão de ser do Direito do Trabalho, que surge como forma de mediar a relação trabalhador-empregador, ao reconhecer o desnível entre as partes.

Antes de uma análise mais específica sobre a incidência da lei nº 13.467/2017 aos contratos vigentes, percebe-se que o Tribunal Superior do Trabalho já se posicionou sobre controvérsia similar quando da análise sobre a modificação da base de cálculo do adicional de periculosidade para os eletricitários. Em 2016, a mais alta Corte trabalhista firmou entendimento, positivado no item III da Súmula nº 191/TST, ao concluir que as alterações legislativas promovidas pela lei nº 12.470/2012 não incidiriam para os contratos celebrados no regime legal anterior, ou seja, celebrados na vigência da lei nº 7.369/1985. *In verbis*:

ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO.

[...] II - O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 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. (BRASIL, 2016).

Nesse passo, valoroso trazer para a discussão o fundamento utilizado pelo relator em um dos precedentes que ensejaram a modificação da referida Súmula. No julgamento do E-ED-RR - 2145-83.2012.5.03.0039, de relatoria do Ministro Aloysio Correa da Veiga, restou consignado que:

Esclareço, ainda, que embora tenha a Lei nº 12.740/2012 expressamente revogado a Lei nº 7.369/85, tem-se por assegurado aos empregados admitidos na sua vigência a permanência da base de cálculo do adicional de periculosidade sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, uma vez que esta condição, por ser mais benéfica, incorporou-se ao contrato de trabalho dos reclamantes, encontrando-se inclusive, infensa à negociação coletiva. Assim, as disposições da Lei nº 12.740/2012 serão aplicadas somente para os contratos celebrados após sua vigência, situação não contemplada nestes autos. (BRASIL, 2014).

Percebe-se que a razão de decidir amparou-se em um dos princípios já registrados aqui, ou seja, ainda que a nova lei tenha revogado expressamente a anterior, assegurou-se a permanência da base de cálculo do adicional de periculosidade, por ser mais benéfica, e incorpora-se ao contrato de trabalho do obreiro.

A jurisprudência da mais alta corte trabalhista sempre se inclinou ao princípio da norma mais benéfica, inclusive ao positivizar tal entendimento na Súmula nº 51/TST. Todavia, o enunciado sumular aqui analisado, dedicou-se a análise de nova norma regulamentar e não sobre a incidência de novo regramento legal:

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973). II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. Diário da Justiça. Brasília, DF, 25/04/2005. (Brasil, 2016.).

Quanto as alterações nos contratos individuais, estipulado entre as partes, a CLT previu em seu artigo 468 (Brasil, 1943) que, em regra, as alterações das respectivas condições só podem ocorrer por mútuo consentimento e desde que não resultem prejuízos aos empregados, sob pena de nulidade.

Nesse mesmo sentido, o artigo 444 (Brasil, 1943) do diploma legal prevê que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenham às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

Assim, a jurisprudência e a doutrina consolidaram o entendimento de que, em regra, as alterações contratuais pactuadas entre as partes só podem ser de natureza favorável ao trabalhador, com exceção da previsão constitucional, consolidada no artigo 7º, VI, que mitiga a irredutibilidade salarial no caso de disposição prevista em convenção ou acordo coletivo (Brasil, 1988).

Quanto ao princípio da aderência contratual, Godinho leciona no sentido de que ela se divide em duas vertentes, de modo que “a aderência das normas jurídicas tende a ser relativa, ao passo que a aderência das cláusulas tende a ser absoluta” (Godinho, 2018, p. 234).

Assim, considerar que os contratos de trabalho por prazo indeterminado são de trato sucessivo, ou seja, as obrigações e contraprestações se renovam no tempo, as obrigações advindas do pactuado também se renovariam, de certo que “*as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei*” (Godinho, 2018, p. 235).

Em resumo, entende-se que as normas regulamentares se aderem aos contratos de trabalho, sendo defesa a alteração que implique prejuízo ao trabalhador, com caráter potencialmente absoluto, salvo nas exceções constitucionais e legais. Todavia, o critério da aderência é limitado quando o direito tiver previsão em lei federal revogada.

3 Entendimento atual das Turmas sobre a (in)aplicabilidade das alterações promovidas pela lei n° 13.467/2017 aos contratos de trabalho em vigor quando de sua edição.

O Tribunal Superior do Trabalho, órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, com previsão constitucional no artigo 111, I, da Constituição da República, tem como missão institucional a uniformização da jurisprudência trabalhista brasileira. Para o desenvolvimento de suas atribuições jurisdicionais, o TST se divide em Tribunal Pleno, Órgão Especial, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Seção Especializada em Dissídios Individuais (dividida em duas subseções) e oito Turmas, cada Turma composta por três ministros.

A **Primeira Turma** do TST pacificou entendimento no sentido de que, aos contratos de trabalho iniciados antes da vigência da lei n° 13.467/2017, devem ser aplicadas as alterações legislativas, vez que as situações consolidadas antes da reforma legal não geram direito adquirido, em entendimento analógico ao firmado pelo Supremo Tribunal Federal, quando do julgamento do RE 563965, que originou a tese consolidada pelo Tema 41. Em referido tema, a Suprema Corte editou a tese no sentido de que:

I - Não há direito adquirido a regime jurídico, desde que respeitado o princípio constitucional da irredutibilidade de vencimentos; II - A Lei complementar 203/2001, do Estado do Rio Grande do Norte, no ponto que alterou a forma de cálculo de gratificações e, conseqüentemente, a composição da remuneração de servidores públicos, não ofende a Constituição da República de 1988, por dar cumprimento ao princípio da irredutibilidade da remuneração. (Brasil, 2009).

A título de ilustração, colaciona-se a ementa do Ag-ARR-1604-34.2017.5.12.0036, de lavra do Ministro Luiz José Dezena da Silva:

RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO/AUTOR. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. CONTRATOS DE TRABALHO INICIADOS ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI N.º 13.467/2017. LIMITAÇÃO TEMPORAL DO DIREITO À VIGÊNCIA DO REFERIDO DIPLOMA LEGAL. Cinge-se a questão controvertida em se determinar os efeitos da alteração legislativa, no que concerne ao intervalo previsto no revogado art. 384 da CLT - norma de direito material -, em relação aos contratos de trabalho que estavam em curso na data da vigência da Lei n.º 13.467/2017. Pontue-se, de início, por relevante, que o fato jurídico em análise, no caso concreto dos autos, não é regrado por disposição ajustada em razão da vontade das partes, ou seja, não se trata de fato disciplinado por cláusula contratual ou coletiva ou

regimental da empresa; a qualificação jurídica e os efeitos legais da verificação desse fato jurídico são, pois, atribuídos pela lei. Ensina MARIA HELENA DINIZ que "*O direito adquirido é aquele cujo exercício está inteiramente ligado ao arbítrio de seu titular ou de alguém que o represente, efetivado sob a égide da lei vigente no local e ao tempo do ato idôneo a produzi-lo, sendo uma consequência, ainda que pendente, daquele ato, tendo utilidade concreta ao seu titular, uma vez que se verificaram os requisitos legais para sua configuração*" (in Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998, p. 186). Há, portanto, direito adquirido quando se produz, sob o império da lei velha, fato jurídico apto a gerá-lo, de modo a integrá-lo ao patrimônio jurídico de seu titular, permitindo que esse direito venha a ser exercido já na vigência da lei nova porque suas circunstâncias autorizadoras foram implementadas integralmente sob a lei anterior. Assentado que somente se pode falar em direito adquirido diante da ocorrência de um determinado fato jurídico, vem a calhar, aqui, a advertência de VICENTE RÁO, no sentido de que "*O direito adquirido é consequência de um fato e esta palavra tanto designa o acontecimento independente da vontade do titular do direito, quanto o ato que desta vontade resulta e a exterioriza, pois um e outro, revestidos dos requisitos legais, são geradores de direitos*" (in O Direito e a Vida dos Direitos. São Paulo: Ed. Resenha Universitária, vol. 1, tomo III, 1977, p. 363). O fato jurídico discutido nestes autos é a manutenção, pela mulher, do direito ao intervalo de 15 minutos antes do início do período de labor extraordinário. Ou seja, trata-se de direito que se renova a cada dia em que se verifica ocorrido o fato jurídico correspondente. E renovando-se a ocorrência do fato jurídico já sob o império da lei nova, em que o direito perseguido pela reclamante foi suprimido pela Lei n.º 13.467/2017, sua regulamentação por esta se dará, por se tratar de alteração imperativa promanada de norma legal de ordem pública. Não há, nesse caso, direito adquirido, em razão de se tratar de prestação renovável; há tão somente a expectativa do direito. Como adverte a professora MARIA HELENA DINIZ, citando REYNALDO PORCHAT: "Portanto, o que não pode ser atingido pelo império da lei nova é apenas o direito adquirido e jamais o direito *in fieri* ou em potência, a spes juris ou simples expectativa de direito, visto que 'não se pode admitir direito adquirido a adquirir um direito'." (op. cit., p. 186). Nesse sentido é a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmada na tese de julgamento do Tema 41 da sistemática da Repercussão Geral, segundo a qual, nos dizeres do Exmo. Ministro, Gilmar Ferreira Mendes, "não se pode invocar direito adquirido para reivindicar a continuidade de um modelo jurídico referente ao sistema de remuneração, férias, licenças ou enquadramento ou outro qualquer benefício, exatamente por não se poder invocar direito adquirido a um dado estatuto jurídico, ressalvadas a irredutibilidade nominal de vencimentos" (in Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Ed. Saraiva, 2018, pp. 389/390 – destaquei). E a interpretação ora expressada não gera irredutibilidade nominal dos vencimentos do empregado, razão pela qual não há desrespeito à disposição contida no inciso VI do artigo 7.º da CF/88. De outro lado, o princípio da vedação ao retrocesso social, insculpido na cabeça do art. 7.º da Constituição Federal, não tem pertinência ao caso, visto que se está a tratar de tema afeto à legislação ordinária. Aliás, entender-se que a vedação ao retrocesso social abrangeria direitos conferidos em legislação infraconstitucional – como é o caso do intervalo do art. 384 da CLT – equivaleria conferir-lhe status de norma constitucional, em verdadeira subversão de todo o sistema. Logo, a cláusula de vedação ao retrocesso social incide sobre os direitos expressamente catalogados no art. 7.º da Constituição Federal, estes sim infensos à supressão; os direitos radicados em legislação ordinária podem ser alterados pelo Poder Legislativo, em atuação pautada pela necessidade, adequação e proporcionalidade, preservado o núcleo essencial dos direitos sociais constitucionalmente previstos. Nesse sentido são a doutrina (INGO WOLFGANG SARLET) e a jurisprudência do STF (ADI N.º 5013/DF). Por fim, mostra-se oportuno mencionar que o julgador deve sempre levar em consideração as consequências ou os efeitos que sua decisão poderá gerar – ou gerará – no seio da sociedade. Afinal, o Poder Judiciário, ao resolver determinado conflito de interesses, fixando premissas e teses jurídicas, sobretudo quando se está diante de interpretar e fazer incidir regra legal introduzida por modificação legislativa, acaba influenciando

e balizando a conduta de todos os cidadãos que, de alguma forma, são alcançados ou atingidos por aquele norte. Nesse caminhar, a decisão judicial não pode criar um cenário em que leve o empregador a concluir ser mais vantajoso romper os contratos em curso e realizar novas contratações sob o pálio da lei nova, gerando, ao fim ao cabo, a indesejável insegurança jurídica. Traçadas tais considerações, a conclusão a que se chega é a de que o acórdão regional, que limitou a condenação ao pagamento das horas extras, por não fruição do intervalo do art. 384 da CLT, à data de entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, não deve ser reformada. (Brasil, 2022, a).

Nessa toada, a Turma julgadora entendeu que não se aplica a vedação ao retrocesso social (efeito *cliquet*) a disposições infraconstitucionais, ao argumento de que os direitos radicados em legislação ordinária podem ser alterados pelo Poder Legislativo, em atuação pautada pela necessidade, adequação e proporcionalidade, preservado o núcleo essencial dos direitos sociais constitucionalmente previstos.

Percebe-se que o voto traçou algumas ponderações importantes: (i)- a Jurisprudência do STF tem se consolidado no sentido de que não há direito adquirido a regime jurídico, ressalvada a hipótese constitucional de irredutibilidade de nominal de vencimentos (Art. 7º, VI, da Constituição da República de 1988); (ii)- o argumento de que a lei n.º 13.467/2017 colidiu com o princípio da vedação ao retrocesso social, não se revelaria adequado, pois seria passível de afetar negativamente uma das funções essenciais do Poder Legislativo; (iii)- os princípios da norma mais favorável e do *in dubio pro operário*, compõem o princípio da proteção, mas a aplicação dessa regra não alcança situações em que há mera expectativa de direito. Ou seja, por se tratar de prestação renovável, o regime jurídico gera apenas a expectativa do direito.

Por fim, o Ministro Relator ponderou que:

[...] registro que cada caso deverá ser examinado de forma pormenorizada, ponderando-se princípios e o respeito às garantias mínimas fixadas pela Constituição Federal, a partir das balizas ora destacadas. (...)o julgador deve sempre levar em consideração as consequências ou os efeitos que sua decisão poderá gerar – ou gerará – no seio da sociedade. Afinal, o Poder Judiciário, ao resolver um conflito de interesses, fixando premissas e teses jurídicas, sobretudo quando se está diante de interpretar e fazer incidir regra legal introduzida por modificação legislativa, acaba influenciando e balizando a conduta de todos os cidadãos que, de alguma forma, são alcançados ou atingidos por aquele norte. Nesse caminhar, a decisão judicial não pode criar um cenário em que leve o empregador a concluir ser mais vantajoso romper os contratos em curso e realizar novas contratações sob o pálio da lei nova, gerando, ao fim e ao cabo, a indesejável insegurança jurídica. (Brasil, 2022, a).

Já a **Segunda Turma** consolidou entendimento diametralmente oposto. Cita-se a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA - INTERVALO INTRAJORNADA - CONCESSÃO PARCIAL - EFEITOS - CONTRATO DE TRABALHO INICIADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 (REFORMA TRABALHISTA) - DIREITO INTERTEMPORAL. 1. Tratando-se de normas de Direito Material do Trabalho, aplicam-se as regras do tempo dos fatos, em respeito ao princípio da irretroatividade da lei "tempus regit actum" (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal). 2. Assim, a alteração legislativa não alcança os contratos firmados sob a égide da lei antiga, sob pena de se admitir a redução da remuneração do empregado, sem que tenha havido alteração fática que a justifique, desrespeitando-se o direito adquirido. 3. O entendimento majoritário desta Corte tem sido no sentido de que, mesmo advindo alteração da legislação para limitar o direito preexistente, este se incorporou ao patrimônio jurídico do empregado, não podendo ser suprimido. 4. Assim, a aplicação das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/2017 aos contratos em curso, especificamente quanto à supressão ou redução de direitos, não alcança os contratos de trabalho dos empregados em vigor quando da alteração legislativa (11/11/2017). Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (Brasil, 2023, b).

Extrai-se do acórdão que, por obediência da irretroatividade da lei, inculpada no artigo 5º, XXXVI, da Constituição da República, as alterações legislativas, ainda que ordinárias, não tem o condão de alcançar os contratos de trabalho celebrados anteriormente. Nesse sentido, entendimento contrário violaria o direito adquirido, vez que impõe redução da remuneração, sem que tenha ocorrido alteração da situação fática que, anteriormente, era regida por outra normativa legal. Dessa forma, especialmente quando a alteração legal reduzir ou suprimir direitos, seria inviável a aplicação das novas sistemáticas positivadas pela lei nº 13.467/2017.

Em passo similar, a **Terceira Turma** tem decidido que as normas de Direito material revogadas devem continuar sendo aplicadas aos contratos celebrados antes da vigência da lei nº 13.467/17. A título de registro ilustrativo, cita-se a seguinte ementa:

RECURSO DE REVISTA. LEIS Nos 13.015/2014 E 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. DIREITO MATERIAL. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE À ÉPOCA DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI 13.467/17. DIREITO INTERTEMPORAL. REFLEXOS. NATUREZA JURÍDICA SALARIAL. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. 1. A controvérsia refere-se à aplicação da nova redação do § 4º do art. 71 da CLT aos contratos de trabalho vigentes quando da entrada em vigor da Lei 13.467/2017. 2. Esta e. Corte, no tocante à base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, consolidou o entendimento de que não prevalece a alteração legislativa para os contratos em curso nos termos do item III da Súmula 191/TST. 3. Em análise aprofundada, à luz do direito intertemporal, entendo inaplicável a alteração do § 4º do art. 71 da CLT pela Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em curso quando da sua edição, uma vez que a supressão ou alteração de direito preexistente, incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, com redução da remuneração, ofende o ato jurídico perfeito, a teor do que dispõem os arts. 5º, XXXVI, e 7º, VI, da Constituição da República e 6º da LINDB. 4. Nesse contexto, para contratos de trabalho vigentes antes da edição da Lei nº 13.467/2017, como no caso dos autos, a supressão parcial do intervalo intrajornada deve seguir a inteligência da Súmula nº 437 do TST. 5. No caso sub judice, o Tribunal Regional, ao condenar a reclamada ao pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido,

com acréscimo de, no mínimo, 50% e considerar que tal parcela possui natureza salarial, decidiu em consonância com a jurisprudência consolidada desta Corte Superior. Recurso de revista de que não se conhece. (Brasil, 2023, d).

Assim, na **Terceira Turma**, tem prevalecido a seguinte tese nuclear:

A jurisprudência desta 3ª Turma, à luz do direito intertemporal, tem assentado o entendimento de que "em observância à segurança jurídica, ao princípio da confiança e ao direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da CRFB; art. 6º da LINDB), são inaplicáveis as disposições constantes na Lei 13.467/17 aos contratos trabalhistas firmados em momento anterior à sua entrada em vigor, que devem permanecer imunes a modificações posteriores, inclusive legislativas, que suprimam direitos já exercidos por seus titulares e já incorporados ao seu patrimônio jurídico - caso dos autos. 3. Portanto, as disposições contidas na Lei 13.467/17, em especial quanto ao intervalo em comento, aplicam-se, tão somente, aos contratos de trabalho firmados após o início de sua vigência" (Brasil, 2021, a).

Na **quarta turma**, por sua vez, cristalizou-se a orientação de que as alterações legislativas devem ser aplicadas imediatamente, uma vez que não há direito adquirido a regime jurídico, em remissão ao entendimento firmado pelo STF, quando do julgamento do RE 563708, de relatoria da Ministra Cármen Lúcia, que consolidou o Tema 24. Referido tema, tem como tese a noção de que: I- O art. 37, XIV, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 19/98, é autoaplicável; e ii- Não há direito adquirido a regime jurídico, notadamente à forma de composição da remuneração de servidores públicos, observada a garantia da irredutibilidade de vencimentos. Nessa linha:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO SINDICATO - EXECUÇÃO - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - REVOGAÇÃO PELA LEI 13.467/17 - APLICAÇÃO A CONTRATO INICIADO ANTERIORMENTE E MANTIDO APÓS A ALTERAÇÃO DA LEI - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA - DESPROVIMENTO. 1. Nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT, constitui transcendência jurídica da causa a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. 2. Em relação ao intervalo para descanso antes do início da jornada extraordinária da mulher, previsto no art. 384 da CLT (na redação anterior às alterações estabelecidas pela Lei 13.467/17), além de já haver posicionamento desta Corte tratando da questão (IIN-RR-1540/2005-046-12-00, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, Tribunal Pleno, DJ de 13/02/09), nota-se que o Plenário do STF, por unanimidade, ao apreciar o Tema 528 da tabela de Repercussão Geral, fixou a seguinte tese: "O artigo 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei nº 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras" (RE 658.312-SC, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe de 01/12/21). Ressalte-se que tal tese possui efeito vinculante para todo o Poder Judiciário. 3. No entanto, a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) revogou tal intervalo. Pelo prisma do direito intertemporal, os dispositivos da CLT revogados pela Lei 13.467/17 não se aplicam aos contratos em curso no momento da sua entrada em vigor, pois não há direito adquirido a regime jurídico (aplicação analógica do Tema 24 da tabela de Repercussão Geral do STF). Assim, o art. 384 da CLT não deve ser aplicado em relação ao período posterior à reforma trabalhista de 2017. 4. No caso, tendo os contratos de trabalho das trabalhadoras substituídas se iniciado anteriormente e se mantido após a alteração operada pela Lei 13.467/17, o Regional aplicou o art. 384 da CLT ao período anterior a 11/11/17, e determinou a observância da reforma trabalhista no período

posterior à vigência da Lei. 5. Nesses termos, conclui-se que a decisão foi proferida em estrita consonância com a previsão expressa do art.384 da CLT, em suas redações atual e anterior, conforme o período de incidência da norma. Agravo de instrumento desprovido. (Brasil, 2023, a).

Em suas razões de decidir no acórdão colacionado, o Ministro Relator ponderou não somente elementos jurídicos, mas também dedicou a refletir sobre o impacto social de entendimentos diversos, ao consignar que:

[...] tais modificações aplicam-se aos contratos em curso, pois não é possível a convivência com regimes distintos dentro do âmbito das empresas, com empregados regidos pela CLT pré-reforma e outros com empregados pós-reforma. Isso levaria à substituição de empregados velhos por novos, de modo a haver um único regime jurídico dentro da empresa. (Brasil, 2023, a).

A **quinta Turma** tem caminhado no sentido de que as alterações promovidas pela Reforma Trabalhista possuem efeitos imediatos e gerais a partir da vigência do referido diploma legal. Cita-se o seguinte precedente:

RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE ANTES E APÓS A LEI 13.467/2017. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. LIMITAÇÃO TEMPORAL DA CONDENAÇÃO. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA CONFIGURADA. 1. A questão jurídica objeto do recurso de revista revela inovação legislativa oriunda das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017, sobre a qual ainda pende interpretação por esta Corte Trabalhista, o que configura a transcendência jurídica da matéria em debate. 2. As inovações de direito material introduzidas no ordenamento jurídico pela Lei 13.467/2017 possuem efeitos imediatos e gerais a partir da entrada em vigor do referido diploma legal, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada (art. 5º, XXXVI, da CF e 6º da LINDB). A Lei 13.467/2017, com vigência em 11/11/2017, revogou o art. 384 da CLT, em que previsto o intervalo da mulher na hipótese de prorrogação do horário normal de trabalho. 3. Assim, em se tratando de contrato de trabalho ainda em curso e iniciado antes da vigência da Lei 13.467/2017, deve ser limitada a condenação ao pagamento das horas extras decorrentes da não concessão do intervalo do art. 384 da CLT, em observância ao ordenamento jurídico vigente. Recurso de revista conhecido e provido. (Brasil, 2023, d).

No referido julgado, o Ministro Relator apoia-se na lição de Maurício Godinho Delgado, ao distinguir a aderência contratual de preceitos normativos e de cláusulas contratuais. A esse respeito, restou consignado no acórdão que:

Em regra, a aderência ao contrato de trabalho de cláusulas pactuadas pelas partes, tácita ou expressamente, tende a ser absoluta, não podendo ser suprimidas, exceto nos casos em não impliquem prejuízo de qualquer ordem ao empregado (art. 468 da CLT). Por outro lado, as normas jurídicas aderem ao contrato de trabalho de forma relativa, incorporando aos contratos empregatícios e produzindo efeitos apenas enquanto vigorem no ordenamento jurídico, o que ocorre na hipótese dos autos. (Brasil, 2023, d).

Deste modo, para a quinta Turma, a disposição legal prevista no artigo 468 da CLT, só seria aplicável para as alterações de disposições pactuadas pelas partes, com caráter potencialmente absoluto. Por outro lado, as normas de previsão legal incorporam-se de modo relativo ao contrato de trabalho, assumindo feição de expectativa de direito e não de direito adquirido. Compreende-se, então, que as normas jurídicas de origem legal só produzem efeitos enquanto estiverem efetivamente vigentes, de modo que não é possível alegar alteração contratual lesiva.

A **Sexta Turma** tem entendimento contrário, no sentido de que tanto as parcelas de caráter salarial não podem deixar de integrar o plexo salarial do empregado, sem, contudo, que as circunstâncias condicionantes de sua condição tenham cessado, ainda que o artigo de lei que conferia a natureza salarial tenha sido revogado.

A título de ilustração, colaciona-se julgado que discutiu a incidência do revogado artigo 384 da CLT, que previa um intervalo de quinze minutos para a mulher trabalhadora antes do início em jornada extraordinária:

RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EMPREGADA ADMITIDA ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE ANTES E DEPOIS DA LEI 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO AO PERÍODO ANTERIOR À REFORMA. IMPOSSIBILIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, o debate acerca da aplicação Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017, mas que permanecem em vigor, detém transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV da CLT. Transcendência reconhecida. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/17. INTERVALO DO ART. 384 DA CLT. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE. REQUISITOS DO ART. 896, §1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. A matéria diz respeito à aplicação da Lei 13.467/2017 aos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017, mas que permanecem em vigor. O Tribunal Regional manteve a sentença que, após reconhecer o direito da reclamante ao recebimento do valor relativo ao intervalo não usufruído do art. 384 da CLT, limitou a condenação a 10/11/2017, diante da revogação do art. 384 da CLT pela Lei 13.467/2017. Todavia, a lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito. O art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal protege o contrato, como ato jurídico perfeito, das inovações legislativas. No plano dos direitos resultantes da relação de trabalho, a eficácia imediata das novas leis está prevista no art. 5º, §1º, da Constituição Federal e, portanto, está relacionada somente à proteção do titular de direitos fundamentais. No exame de mérito, merece realce ainda o aspecto de ser vedado à legislação promover a redução salarial (art. 7º, VI, da Constituição Federal). Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (...) Recurso de revista conhecido e parcialmente provido. (Brasil, 2023, c).

Em suas razões de decidir, o Ministro Relator ponderou os seus dois vetores hermenêuticos principais: (i)- a lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob

pena de violar ato jurídico perfeito; tal ponderação tem ainda como base argumentativa o precedente vinculante da Corte Interamericana de Direitos Humanos, que a titularidade de direitos humanos e fundamentais está assegurada apenas à parte vulnerável, ou contratualmente débil, dentre os sujeitos que compõem as relações jurídicas. Não por acaso toda a doutrina trabalhista inclui a prevalência da condição mais benéfica entre as expressões do princípio da proteção – que sabidamente socorre somente o empregado, não o empregador; e (ii)- 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 direito adquirido.

A **Sétima Turma** adicionou uma nova perspectiva, ao usar como fundamentação para a não aplicação do art. 384 da CLT aos contratos vigentes, sob o argumento de que o STF, quando do julgamento do RE nº 658.312, que originou o Tema 528, fixou a seguinte tese: “O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras” (Brasil, 2022).

Em razão da disciplina judiciária imposta pelo sistema de precedentes vigentes no Brasil, a Sétima Turma entende que a tese consolidada no tema 528 sinaliza que o STF entende que o artigo não pode ser aplicado após a edição da lei nº 13.467/17, uma vez que sua revogação extirpa a norma do mundo jurídico.

O Relator destacou a previsão contida no artigo 2º da MP nº 808/2017, que promoveu alteração de artigos da CLT e da Lei nº 13.467/2017, no sentido de que: “O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.”. Cita-se o referido precedente:

[...] RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE (SINDICATO DOS EMPREGADOS EM ESTABELECIMENTOS BANCÁRIOS DE PIRACICABA E REGIÃO). INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . PROTEÇÃO DO TRABALHO DA MULHER - PERÍODO DE DESCANSO - INTERVALO DO ART. 384 DA CLT - RECEPÇÃO PELA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 - HORAS EXTRAS DEVIDAS - FATO SUPERVENIENTE - VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 - DIREITO INTERTEMPORAL. (violação ao art. 384 da CLT e divergência jurisprudencial) Esta Corte, em sua composição plena, ao julgar o IIN-RR-1.540/2005-046-12-00.5, afastou a inconstitucionalidade do artigo 384 da CLT, tendo por fundamento o princípio da isonomia real, segundo o qual devem ser tratados de forma igual os iguais, e desigual os desiguais, julgando, assim, que o referido dispositivo celetário é dirigido, exclusivamente, às trabalhadoras. De outro giro, este Tribunal já acumula decisões proferidas posteriormente ao julgamento do

incidente de inconstitucionalidade, no sentido de serem devidas horas extras decorrentes da não observância do intervalo previsto no artigo 384 da CLT, vejamos: E-RR-1212-62.2010.5.04.0004, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 14/06/2019; E-RR-591000-37.2002.5.09.0015, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Walmir Oliveira da Costa, DEJT 09/03/2018; RR-2002-39.2012.5.03.0025, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 14/02/2020; e Ag-RR-1802-13.2013.5.15.0009, 7ª Turma, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, DEJT 19/12/2019. Ademais, importante consignar que o Pleno do Supremo Tribunal Federal, na Sessão Virtual realizada entre os dias 03/09/2021 a 14/09/2021, retomou o julgamento do RE nº 658.312 (Tema nº 528), ocasião em que, por unanimidade, fixou a seguinte tese de repercussão geral: " O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras ". De outra parte, cumpre examinar a alegação de fato novo , aduzida pelo reclamado, por meio da qual requer a manifestação da Eg. 7ª Turma acerca dos efeitos advindos da superveniência da Lei nº 13.467/2017 no julgamento destes recursos, notadamente quanto à limitação da condenação à vigência daquele diploma legal, o qual extinguiu o direito ao intervalo do art. 384 da CLT. De plano, oportuno registrar que, a teor da Súmula/TST nº 394, " O art. 493 do CPC de 2015 (art. 462 do CPC de 1973), que admite a invocação de fato constitutivo, modificativo ou extintivo do direito, superveniente à propositura da ação, é aplicável de ofício aos processos em curso em qualquer instância trabalhista. Cumpre ao juiz ou tribunal ouvir as partes sobre o fato novo antes de decidir ". E, no termos do precedente da SBDI-1 do TST, E-ARR-693-94.2012.5.09.0322, conhecido o recurso de revista, há que se avançar no exame do fato novo. No caso , cinge-se a questão incidental em saber se o advento da Lei nº 13.467/2017, que revogou expressamente o art. 384 da CLT, teria o condão de impor limite à condenação imposta ao banco reclamado. Pois bem, a meu sentir o art. 384 da CLT traduz norma geral de ordem pública destinada a tutelar a mulher como gênero, e não como empregada. Por esse prisma, conclui-se que o intervalo previsto no referido dispositivo legal não se classifica como um direito trabalhista propriamente dito, pois é assegurado à trabalhadora em decorrência do gênero feminino, e não da sua condição de empregada. É que a nomogênese que deu ensejo à construção legislativa levou em consideração fatores externos à relação de emprego, concernentes à posição de discriminação da mulher na sociedade, no mercado de trabalho, da sobrecarga de trabalho decorrente da dupla jornada (casa/trabalho), e etc. Como já destacado, por opção legislativa, possivelmente em virtude dos notórios avanços e conquistas das mulheres no meio social, o art. 384 da CLT foi retirado do mundo jurídico, após o advento da Lei nº 13.417/2017. Dessa forma, a revogação da referida norma geral em direito material, pela Reforma Trabalhista, é imediata, por se tratar, repise-se, de direito garantido às trabalhadores em função do gênero, e não como empregada, razão pela qual não se há de cogitar de direito adquirido ou da incorporação ao contrato de trabalho. Nesses termos, é o que se verifica da tese firmada pelo STF no Tema 528 , que limitou a incidência do preceito legal " ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017". Em suma, no presente caso, fica a condenação do reclamado limitada à data da vigência da Lei nº 13.467/17, isto é, aos intervalos do art. 384 da CLT não usufruídos até 11/11/2017 . Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido parcialmente. (Brasil, 2022, b).

A Oitava Turma tem consolidado entendimento similar ao da Sétima, inclusive quanto à inteligência firmada pelo Tema 528 do STF:

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. INTERVALO DO ARTIGO 384 DA CLT. PERÍODO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. PAGAMENTO INDEVIDO. DIREITO INTERTEMPORAL. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA . A causa apresenta transcendência jurídica, nos termos do art.

896-A, § 1º, IV, da CLT, uma vez que a questão referente à aplicação de dispositivo revogado da CLT (art. 384) aos contratos de trabalho vigentes à época da entrada em vigor da Lei 13.467/2017 configura questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. No caso concreto, o contrato de trabalho da reclamante teve início em 25/7/2012 e continua ativo, e, diante da inobservância do empregador ao intervalo do art. 384 da CLT, houve a sua condenação ao pagamento do período, como hora extraordinária, limitada à data de 11/11/2017 (vigência da Lei 13.467/2017). Em que pese a constitucionalidade do art. 384 da CLT, reconhecida por este c. TST (Incidente de Inconstitucionalidade em Recurso de Revista nº 1.540/2005-046-12-00.5) e confirmada pela Suprema Corte (Tema 528), havendo a revogação do referido dispositivo por atuação do Poder Legislativo em sua função típica, cabe a este órgão, em observância à repartição das funções estatais (art. 2º da CF) e aos princípios de direito intemporal, observá-la, tendo o poder legislativo considerado que a medida assegurada pelo art. 384 da CLT não se mostra mais necessária à consecução dos fins eleitos quando de sua edição (1943), do que sobreveio a revogação ora em exame, cabendo a este órgão apenas analisar a sua aplicação aos contratos já vigentes quando da sua superveniência, tal como ocorre no caso dos autos. Nesse sentido, a teor do que dispõe o art. 6º da LINDB ("A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada") e em observância ao princípio do direito intertemporal *tempus regit actum*, entende-se que a revogação do art. 384 da CLT trazida pela Lei 13.467/2017 possui efeito imediato e geral, aplicando-se, portanto, aos contratos em curso a partir de sua vigência. Assim, correto o entendimento adotado pelo eg. TRT, no sentido de que a condenação da reclamada ao pagamento do intervalo do artigo 384 da CLT deve ser limitada à vigência da Lei 13.467/2017, que revogou o citado dispositivo celetista. A decisão regional se encontra em consonância com os artigos 5º, XXXVI, da CF/88 e 6º da LINDB. Recurso de revista não conhecido. (Brasil, 2022, c).

Deste modo, a revogação dos dispositivos celetistas obedeceu a divisão dos poderes prevista no artigo 2º da Constituição da República, de forma que a atuação do poder Legislativo, em sua função típica, deve ser interpretada de modo harmônico pelo Judiciário. Dessa forma, o Relator aponta que a norma revogada não tem capacidade de regular situações presentes e futuras, uma vez que as referidas disposições normativas não estão mais presentes no conjunto normativo pátrio.

Em resumo, podemos pontuar que o placar parcial turmário encontra-se com cinco Turmas que adotam entendimento pela aplicabilidade imediata (1º, 4º, 5º, 7º e 8º) e três pela inaplicabilidade (2º, 3º e 6º).

No que tange a temática aqui analisada, é relevante destacar alguns posicionamentos já adotados pela Subseção de Dissídios Individuais 1.

No julgamento do E-RR-22069-20.2015.5.04.0404, cujo bem da vida perseguido é a incorporação da gratificação de função por trabalhador que exerceu função de confiança por mais de dez anos, anteriormente à vigência da lei nº 13.467/2017, a referida Subseção, em acórdão relatado pelo Ministro Alberto Bresciani, firmou tese de que:

A Lei nº 13.467/2017 não retroage para alcançar fatos ocorridos antes de sua vigência, nem seus efeitos futuros. Caso fosse intenção do legislador a aplicação das normas materiais da Reforma Trabalhista aos contratos em curso, o que implica retroatividade mínima, haveria norma expressa em tal sentido. (Brasil, 2021, b).

Cita-se a ementa da decisão:

RECURSO DE EMBARGOS. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO PERCEBIDA POR MAIS DE DEZ ANOS. DIREITO ADQUIRIDO À INCORPORAÇÃO. SÚMULA 372/TST. APLICABILIDADE. INOVAÇÕES INTRODUZIDAS NA CLT PELA LEI Nº 13.467/2017. IRRETROATIVIDADE. REESTRUTURAÇÃO ADMINISTRATIVA. JUSTO MOTIVO NÃO CONFIGURADO. 1. A Eg. 4ª Turma deu provimento ao recurso de revista do reclamado para "excluir da condenação o pagamento da gratificação de função indevidamente incorporada e seus reflexos". Considerou que "com a entrada em vigor Lei nº 13.467/17, o legislador cuidou de fixar, expressamente, a ausência do direito à incorporação de função, independentemente do tempo de seu exercício ou do motivo o qual levou o empregador realizar a reversão do empregado ao cargo efetivo". 2. Entretanto, a Lei nº 13.467/2017 não retroage para alcançar fatos ocorridos antes de sua vigência, nem seus efeitos futuros. Caso fosse intenção do legislador a aplicação das normas materiais da Reforma Trabalhista aos contratos em curso, o que implica retroatividade mínima, haveria norma expressa em tal sentido. A anomia quanto à vigência da Lei para esses contratos, entretanto, inviabiliza a aplicação imediata pretendida. 3. Nesse contexto, diante do exercício de função gratificada superior a dez anos, antes da alteração do art. 468 da CLT, pela Lei nº 13.467/2017, é vedada a supressão ou redução da respectiva gratificação, salvo se comprovada a justa causa, em observância aos princípios da estabilidade econômico-financeira e da irredutibilidade salarial, nos termos da Súmula 372 do TST. Precedentes. Recurso de embargos conhecido e provido. (Brasil, 2021, b).

Em sentido similar, no julgado do E-RR-816-85.2017.5.09.0009, de relatoria do Ministro Augusto César Leite de Carvalho, a Subseção novamente positivou entendimento no sentido da inaplicabilidade, retroativamente, das inovações introduzidas pela lei nº 13.467/2017, especialmente o artigo 468, § 2º, da CLT.

Colaciona-se a ementa do acórdão:

RECURSO DE EMBARGOS REGIDO PELAS LEIS 13.467/2017 E 13.015/2014. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. INCORPORAÇÃO. EXERCÍCIO DE FUNÇÕES DE CONFIANÇA POR MAIS DE DEZ ANOS. SÚMULA 372, I, DO TST. Debate-se acerca do direito à incorporação de gratificação de função recebida por mais dez anos em contrato de trabalho firmado antes de 11/11/2017 e que se encontra em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. A Turma deste Tribunal manteve a procedência do pedido de restabelecimento da gratificação de função percebida por mais de dez anos em tempo anterior a 11/11/2017 (data de início da eficácia da Lei 13.467/2017), bem como o pagamento dos valores vencidos e vincendos com reflexos em parcelas do contrato de trabalho, concluindo inaplicáveis ao caso as inovações introduzidas pela Lei 13.467/2017, ante o princípio da irretroatividade da lei. Cabe observar, a propósito dos fundamentos adotados por jurisprudência destoante, que não se está a cuidar de verbete de súmula de geração espontânea, sem lastro em método rigoroso da integração da norma jurídica. Como anotou o Ministro Orlando Teixeira da Costa, em precedente seminal da Súmula n. 372, I do TST (ERR 01944/1989, Ac 2.155/1992, DJ 12.02.1993), há

"aplicação analógica, à espécie, de princípio de Direito Administrativo, em face da lacuna do Direito do Trabalho, no particular". Ainda que a analogia não se desse a princípios, antes que a normas legais que àquele tempo também vigoravam, tem influência recordar que o c. STF, ao julgar embargos declaratórios no RE 638115/CE, por meio do qual se proclamou a inconstitucionalidade da incorporação, sem base legal estrita, de gratificação de função ("quintos") em favor de servidores públicos estatutários, modulou os efeitos da decisão para preservar o nível remuneratório dos servidores que estavam a perceber a gratificação incorporada em virtude de decisão judicial ou administrativa. A estabilidade econômica é, como se há notar, princípio regente da remuneração de servidores públicos e, a fortiori, de empregados em empresas privadas. Se, noutra perspectiva, são consideradas as regras de direito intertemporal, é válido afirmar que, salvo para beneficiar o titular de direitos sociais (art. 5º, § 1º, da Constituição), lei mais gravosa não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito. O art. 5º, XXXVI, da Constituição protege o contrato, dentre as relações jurídicas regularmente constituídas, como ato jurídico perfeito, protegendo-o de inovações legislativas que rompam o seu caráter sinalagmático. No plano dos direitos sociais resultantes da relação de trabalho, a eficácia imediata das novas leis está prevista no citado art. 5º, § 1º, da Constituição e, portanto, está relacionada somente à proteção do titular de direitos fundamentais, entre esses o direito à irredutibilidade salarial (art. 7º, VI). Parcelas que compunham o salário não podem ser reduzidas ou suprimidas por lei ordinária. Não bastasse o esteio em referidos preceitos da Constituição brasileira, o retrocesso social não justificado, no tocante a regras de direito do trabalho, viola o art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos, tendo esse dispositivo caráter normativo e exigibilidade em sede judicial, segundo precedentes da Corte Interamericana de Direitos Humanos (citamos, por todos, o caso *Acevedo Buendía versus Peru*), esta respaldada em entendimento, por igual, do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU. Mantém-se, pois, o acórdão turmário, este a consignar a tese de que são inaplicáveis, retroativamente, as inovações introduzidas pela Lei 13.467/2017, em especial o atual art. 468, § 2º, da CLT. Recurso de embargos conhecido e desprovido. (Brasil, 2021, c).

Dessa forma, percebe-se que a Subseção, responsável pela pacificação da jurisprudência divergente entre as Turmas recursais, tem expressado entendimento no sentido de que as alterações legislativas não devem impactar os contratos de trabalho firmados antes das alterações legais, em homenagem ao princípio da segurança jurídica, respeito ao ato jurídico perfeito e consolidação do direito intertemporal.

Todavia, a subseção, em 02/02/2023, no julgamento do processo RR-528-80.2018.5.14.0004, de relatoria do Min. Aloysio Corrêa da Veiga, em que se tem como matéria de fundo a discussão relativa às horas *in itinere* nos contratos de trabalho que perpassam a vigência da lei nº 13.467/17, quando apontava placar de sete votos à favor da tese da inaplicabilidade da Reforma Trabalhista contra seis votos à favor da aplicabilidade, teve seu julgamento suspenso antes do pronunciamento do resultado e foi afetado ao pleno para que a matéria fosse debatida pelo colegiado completo.

Referida decisão amparou-se na previsão regimental positivada no artigo 72, que prevê que:

As decisões do Órgão Especial, das Seções e Subseções Especializadas que se inclinarem por contrariar súmula, orientação jurisprudencial e precedente normativo ou decisões reiteradas de 5 (cinco) ou mais Turmas do Tribunal sobre tema de natureza material ou processual serão suspensas, sem proclamação do resultado, e os autos encaminhados ao Tribunal Pleno, para deliberação sobre a questão controvertida, mantido o relator de sorteio no órgão fracionário. (Brasil, 2017, p. 27).

Evidencia-se que a discussão posta talvez ponha fim ao imbróglio jurídico criado, vez que a alteração do artigo 58, § 2º, da CLT (Brasil, 1942), caminhou em sentido diametralmente contrário ao entendimento consolidado pela norma revogada. Nesse passo, cito o referido artigo antes e depois da alteração legal:

Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

§ 2º O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não será computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecer a condução. (Antiga redação)

§ 2º 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. (Brasil, Lei 5.452/1943. Nova redação).

Entretanto, em consulta a tabela de processos suspensos para julgamento pelo tribunal pleno, constata-se que pela ordem de matérias afetadas, há processos que foram suspensos em 20/03/2017 (Interpretação de cláusula normativa que versa sobre a base de cálculo do pagamento da complementação da RMNR- DC-23507-77.2014.5.00.0000. SDC); 21/02/2019 (Turnos ininterruptos de revezamento, escala 2x2x4- EEDRR-10725-92.2015.5.03.0073. SbDI-1); 04/03/2021 (Horas extras. Intervalo “intersemanal” de 35 horas. Art. 66 e 67 da CLT- EEDRR-480200-21.2009.5.09.0071. SbDI-1); 01/09/2022 (Ação de consignação em pagamento ajuizada no prazo do art. 477, § 6º, da CLT. Prazo para efetuar o depósito do valor consignado- ERR-376-14.2015.5.07.0010. SbDI-1); 20/09/2022 (Ação rescisória proposta contra decisão transitada em julgado no CPC/2015. Preliminar de ausência de pressuposto de desenvolvimento válido da relação processual. Apresentação de seguro garantia judicial. Inexistência de previsão legal. Concessão de prazo para saneamento do vício. RO-50-36.2018.5.05.0000. SbDI-1). (TST, 2023).

Percebe-se que a controvérsia parece estar longe do fim, ainda dentro do próprio TST.

Considerações finais

Nesse trabalho buscou-se traçar os principais argumentos para os dois possíveis lados postos (aplicação ou não da reforma trabalhista), ao ponderar, ainda, os encaminhamentos mais recentes do Tribunal Superior do Trabalho.

No que tange a aplicabilidade imediata, emerge a questão da retirada de direitos socialmente conquistados e de padrões contratualmente estabilizados à legislação vigente à época das referidas alterações, e remete a indagação sobre a (ir)retroatividade social, mas também a desconsideração da máxima *pacta sunt servanda*, vez que o empregador admitiu os trabalhadores quando as disposições revogadas estavam em plena vigência. Contudo, essa visão não pode, mesmo que colateralmente, deixar de ser confrontada com a divisão do poder constitucionalmente estabelecido, vez que deve haver a reflexão de compatibilização da atuação do Judiciário, sem que haja a mitigação da função finalística do Legislativo.

Percebe-se que, tecnicamente, em consonância com a doutrina trabalhista a aderência contratual é relativa no tocante às normas jurídicas, de modo que após sua revogação, seria inviável que elas continuassem eficazes no mundo jurídico. Nesse mesmo sentido, quanto ao argumento de o contrato seria um ato jurídico perfeito, ao compatibilizar referida premissa com sua natureza sinalagmática e de trato sucessivo, emerge a conclusão de que suas obrigações e contraprestações sempre se renovam e se conformam com as dinâmicas diárias aos quais se submetem.

No sentido da inaplicabilidade, é de suma importância que se reflita também sobre o impacto (real) da decisão jurídica no mundo social. Dito de outra forma: Ao argumento do amparo do hipossuficiente, da manutenção de um regime mais benéfico e da irreduzibilidade salarial, o julgador, ao decidir que as alterações promovidas pela lei nº 13.467/17 não se aplicam aos contratos de trabalhos que estavam vigentes, poderá criar a situação colateral de demissões, vez que a manutenção de modelos jurídicos distintos de contratos de trabalhos pode se mostrar insustentável tanto no sentido logístico da gestão dos trabalhadores, como no sentido de isonomia e organização social da empresa. Caso a decisão a ser consolidada seja pela inaplicabilidade, devemos acreditar que os trabalhadores antigos serão mantidos ou os vínculos regidos pela antiga CLT serão encerrados, vez que a demissão se insere no rol de poderes potestativos dos empregadores, e, assim, dar lugar a contratação de trabalhadores submetidos à nova dinâmica?

Emerge, então, a conclusão no sentido de que a alteração da CLT não buscou ampliar direitos, mas compatibilizar os anseios de certos setores da sociedade que não estavam satisfeitos com o antigo regime. Deste modo, por uma análise, ainda que propedêutica, da situação política do país no momento da edição da lei nº 13.467/2017, é incontestável que a teleologia do legislador caminhou nesse sentido. Esse jogo de tensões, seja pela perspectiva do capital, seja pela perspectiva social, é inegavelmente um mecanismo intrínseco da forma republicana estabelecida no Brasil.

É indiscutível que nenhuma decisão do Tribunal Superior do Trabalho pacificará socialmente a questão, ou ainda que referida decisão não seja reformada posteriormente pelo Supremo Tribunal Federal, mas é importante que haja uma decisão para que se tenha uma pacificação pelo viés jurídico, para que se consolide segurança jurídica para ambos os lados afetados pelo imbróglio posto.

É possível perceber que dos diversos precedentes oriundos do STF e utilizados pelas Turmas do TST demonstram um entendimento aparentemente pacífico no sentido da aplicabilidade imediata das alterações relativas aos regimes jurídicos, de modo que há impossibilidade apenas a redução nominal dos vencimentos.

É necessário pontuar também que não se mostra razoável a demora em mais de seis anos para que se tenha um pronunciamento judicial com vistas à uniformização do tema. Todavia, apenas por cautela, é importante que este trabalho registre que não está a se fazer um patrocínio de uma pacificação açodada, já que o debate deve ser feito de forma reflexiva e dentro das perspectivas integrativas, inclusive para que os devidos encaminhamentos possam refletir também sobre exemplos de outros países que enfrentaram este mesmo dilema sociojurídico.

Essa reflexão tem como base uma ponderação e compatibilização da própria missão institucional do TST, vez que não se pode perder de vista a razão de ser da própria Corte, de modo que as discussões jurídicas busquem dar respostas, em tempo razoável, ao destinatário final do serviço público no campo do judiciário: o jurisdicionado. Essa percepção pode acabar por aumentar a legitimidade institucional, em razão da efetividade jurisdicional.

Ainda que seja discutível a possibilidade de rescindibilidade das decisões contrárias ao entendimento que será firmado, vez que, consoante entendimento previsto na Súmula nº

343 do STF: “Não cabe ação rescisória por ofensa a literal disposição de lei, quando a decisão rescindenda se tiver baseado em texto legal de interpretação controvertida nos tribunais” (Brasil, 2015), mas é inegável que diversas ações serão ajuizadas com finalidade de se contestar a coisa julgada, prolongando por mais tempo o imbróglio e a litigância.

Referências bibliográficas

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 19 set. 2023.

BRASIL. **Decreto – Lei nº. 4.657, de 4 de setembro de 1942** – Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. **Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943** – Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (1ª Turma). Acórdão: **Ag-ARR-1604-34.2017.5.12.0036**. Relator Ministro Luiz José Dezena da Silva. Brasília, 29 de junho de 2022, a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/ceaf09c30a200ce11ea061504b111a0e>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (4ª Turma). Acórdão: **AIRR-1006-19.2015.5.07.0027**. Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, Brasília, 11 de abril de 2023, a. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/297553eb351d4664f1988584b3724fe7>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (7ª Turma). Acórdão: **ARR-193-33.2012.5.15.0137**. Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, Brasília, 17 de agosto de 2022, b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/18d2888507100e7d2bec8ec8990cbe68>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (SDI-1). Acórdão: **E-ED-RR-2145-83.2012.5.03.0039**. Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga. Brasília, 13 de fevereiro de 2014. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/b00be8645bda5e66c91b995fea223826>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3ª Turma). Acórdão: **ED-ARR-753-10.2010.5.20.0006**. Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, Brasília, 11 de novembro de 2021, a. Disponível em: <https://jurisprudencia->

backend2.tst.jus.br/rest/documentos/873dadf6baa4606c0488f9bf38f8a74d. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (SDI-1). Acórdão: **E-RR-22069-20.2015.5.04.0404**. SDI-1. Relator: Ministro Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira. Brasília, 4 de novembro de 2021, b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/d12320c488ac4771474b6fb6534ce525>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (SDI-1). Acórdão: **E-RR-816-85.2017.5.09.0009**. SDI-1. Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho. Brasília, 9 de dezembro de 2021, c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/e8246c6cbd00c14a623ecb81200eebe6> . Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (8ª Turma). Acórdão: **RR-1001951-41.2016.5.02.0011**. Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte Brasília, 16 de novembro de 2022, c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/73851caf2d4f237f1fdc9439eab71a23>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (3ª Turma). Acórdão: **RR-101033-44.2020.5.01.0013**. Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro. Brasília, 22 de março de 2022, d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/5a67ca234df77165328ff232e1879ae3>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (2ª Turma). Acórdão: **RR-101336-35.2019.5.01.0032**. Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa. Brasília, 19 de abril de 2023, b. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/c080fe1a40fa4c1ac6b949cf3e593388>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (6ª Turma). Acórdão: **RR-10260-34.2020.5.15.0151**. Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, Brasília, 15 de março de 2023, c. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/963216690ac997c6d3f7a47f572f3b45>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5ª Turma). Acórdão: **RR-20887-53.2020.5.04.0006**. Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, Brasília, 8 de fevereiro de 2023, d. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/9992f8c92b3d8c02b3b0938556fed483>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Regimento Interno do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília, 2017. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/116169/2017_ra1937_ri_tst_rep01_livro_vigente.pdf?sequence=11&isAllowed=y. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Secretaria-Geral Judiciária. Coordenadoria de Jurisprudência. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. Brasília, 2016. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 191**. Brasília, 2016. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/LivroInternet+%286%29.pdf/778cc371-66ec-6b88-8310-fabd1504f0a5?t=1691685168350>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula 343**. Brasília, 2015. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=1472>. Acesso em 12 de set. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE563965**. Tema 41 – Direito adquirido à forma de cálculo de parcelas incorporadas à remuneração. Relatora Ministra Cármen Lúcia. Disponível em:

<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=2559017&numeroProcesso=563965&classeProcesso=RE&numeroTema=41>. Acesso em 12 de set. 2023.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

ENGELS, Friedrich. Sobre o papel do trabalho na transformação do macaco em homem. *In*: ANTUNES, Ricardo. **A Dialética do trabalho**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

FILGUEIRAS, Cristina Almeida Cunha. **Trabalho, sociedade e políticas sociais**. *In*: Cad. Pesq., São Paulo, n.97, p.13-20, maio de 1996.

LESSA, Sérgio. O Processo de produção/reprodução social: trabalho e sociabilidade. *In*: **Capacitação em serviço social e política social. Módulo 2: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social**. Brasília: CEAD, 1999.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução: Wagner D. Giglio. São Paulo: LTR, 2000.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Curso de Direito do Trabalho**. Curitiba: Juruá, 2002.

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

THEODORO, Mario. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. *In*: THEODORO, Mario (org.). **Desigualdades raciais, racismo e políticas públicas 120 anos após a abolição**. Brasília: IPEA, 2009.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. CJUR - Coordenadoria de Jurisprudência. **Matérias Suspensas para apreciação do Tribunal Pleno e da SDI-Plena**. [TST, 2023]. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/processos-suspensos-pleno/em-andamento>. Acesso em: 12 de set. 2023.

