



# A APLICAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO TEMPO: O DIREITO INTERTEMPORAL E AS REGRAS DE DIREITO MATERIAL DA LEI N. 13.467/2017

*Flávia Budal Guenther<sup>1</sup>*

**Resumo:** Trata-se de estudo voltado a analisar possíveis soluções jurídicas à controvérsia sobre a possibilidade de incidência da Lei n. 13.467/2017 às situações contratuais trabalhistas em curso. Nesse sentido, destaca-se que as questões de direito intertemporal assumem maior complexidade em contratos de trato sucessivo ou execução diferida, em que se sucedem constantemente direitos e obrigações, característica esta marcante do contrato de trabalho. A doutrina especializada inclinava-se à aplicação imediata da lei material trabalhista aos contratos em curso. Isso porque as leis trabalhistas têm surgido para incrementar o padrão normativo aplicável aos trabalhadores, o que vai ao encontro da maior proteção ao trabalhador, parte vulnerável na relação empregatícia. Contudo, a denominada Reforma Trabalhista subtraiu, inegavelmente, diversos direitos trabalhistas, cabendo ao intérprete a adequação e a conformidade da aplicação da nova lei, tendo em conta o princípio da irretroatividade das leis, o direito adquirido das partes contratantes à situação consolidada, o princípio da condição mais benéfica e, especialmente, o princípio da proibição do retrocesso social (cláusula de irreversibilidade dos direitos trabalhistas), expresso no *caput* do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

191

**Palavras-chave:** Direito intertemporal. Direito adquirido. Princípio da condição mais benéfica. Princípio da proibição do retrocesso social.

---

<sup>1</sup> Pós-graduada em Direito Constitucional pela Universidade do Sul de Santa Catarina. Analista Judiciária. Assistente da Desembargadora Lília Leonor Abreu no TRT12. flaviaguenther@gmail.com.

## 1 INTRODUÇÃO

No dia 11 de novembro de 2017 entrou em vigor a Lei n. 13.467/2017, que alterou diversos dispositivos aplicáveis aos contratos de trabalho. O objetivo deste estudo é analisar possíveis soluções jurídicas à controvérsia acerca da possibilidade de incidência da nova lei às situações contratuais em curso.

Registra-se que, historicamente, as leis trabalhistas têm surgido para incrementar o padrão normativo aplicável aos trabalhadores, ao encontro de progressivamente conferir-se plena eficácia aos direitos sociais, compromisso internacional assumido pelo Estado brasileiro no art. 26 da Convenção Americana de Direitos Humanos de 1969 (Pacto de São José da Costa Rica) e no art. 1º do Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1988 (Protocolo de São Salvador). Assim é que a doutrina trabalhista sempre defendeu a aplicação imediata da nova legislação aos contratos já existentes, visando a maior proteção ao trabalhador, naturalmente hipossuficiente na relação jurídica de emprego.

192

Ocorre que a denominada Reforma Trabalhista subtraiu, inegavelmente, diversos direitos trabalhistas, cabendo ao intérprete a tarefa de verificar a adequação e a conformidade da aplicação da nova lei, diante do conflito temporal de leis, da necessidade de resguardar situações consolidadas, da existência de condição mais benéfica protegida pelo caráter imperativo das normas constitucionais trabalhistas, e, especialmente, do princípio da proibição do retrocesso social (cláusula de irreversibilidade dos direitos trabalhistas), expresso no *caput* do art. 7º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

## 2 AS NORMAS DE DIREITO INTERTEMPORAL NO DIREITO BRASILEIRO

A lei posterior revoga a anterior, salvo quando estabelecer disposições gerais ou especiais a par das já existentes (art. 2, §§1º e 2º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), de forma que a nova lei passa a reger as relações jurídicas firmadas após a sua vigência. Consagram-

se, pois, no ordenamento jurídico brasileiro, os princípios do *tempus regit actum*, da aplicabilidade imediata da nova lei e da irretroatividade da lei.

Com exceção apenas da Constituição de 1937, desde a Constituição de 1824 a regra geral no ordenamento jurídico brasileiro é a da irretroatividade da aplicação da nova legislação (MAGANO, 1991, p. 134). Nessa perspectiva, a Constituição da República de 1988 assegura no art. 5º, XXXVI, em cláusula pétreia, e com natureza jurídica de direito fundamental, a segurança jurídica e a estabilização das relações sociais, *in 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;

Segundo a ideia consagrada pelo ordenamento jurídico brasileiro de direito adquirido, de Carlos Francesco Gabba, configura-se o direito adquirido quando restam preenchidos todos os requisitos legais para a fruição do direito, o qual se incorpora ao patrimônio jurídico do seu titular, sem que tenha ocorrido a produção de todos os seus efeitos – pois, do contrário, seria direito totalmente consumado e não adquirido (*apud*, PEREIRA, 2015, p. 127).

Por outro lado, o art. 6º da LINDB prevê a regra da aplicação imediata da lei, desde que respeitadas o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada:

Art. 6º A Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitadas o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

O direito intertemporal brasileiro é produto, pois, de uma mescla entre a adoção da regra do efeito imediato e da teoria da proteção do direito adquirido (teoria de Gabba). Desse modo, ao buscar soluções para problemas de direito intertemporal, o intérprete deve partir da aplicação imediata da lei, respeitadas o núcleo intangível do direito adquirido, do ato jurídico perfeito e da coisa julgada.

Ocorre que as questões de direito intertemporal assumem maior complexidade em contratos de trato sucessivo ou execução diferida, em que se sucedem constantemente direitos e obrigações, característica esta marcante do contrato de trabalho. O problema do direito intertemporal nos contratos de prestação sucessivas e duradouras envolve saber-se se a lei nova deve, ou não, respeitar os efeitos presentes e futuros das situações consolidadas sob a égide da lei revogada.

De fato, a natureza desse tipo contratual, de prestações sucessivas, não autoriza a retroatividade da nova lei, tendo em vista a existência de um único acordo que domina toda a vida do contrato firmado, e não uma sucessão de contratos mês a mês. Assim, se houve um ajuste entabulado e concluído em meio a determinado contexto normativo, há ato jurídico perfeito, que não pode ser vulnerado pela nova lei. Pode-se falar, ainda, em direito adquirido a uma situação contratual pretérita, porquanto possuem as partes o direito de que as prestações sucessivas se desenvolvam em consonância com os ajustes originários. Portanto, em aplicação ao princípio da irretroatividade das leis, a lei antiga continua a reger os efeitos dos contratos celebrados sob a sua égide, em respeito ao direito adquirido e ao ato jurídico perfeito (MIZIARA, 2017, p. 35).

Em outras palavras, a retroatividade da nova lei representaria violação da confiança à manutenção da continuidade da ordem jurídica, quebra da autonomia contratual e frustração de expectativas legítimas fundadas na exigência de boa-fé nas relações entre particulares. Ademais, a retroatividade de lei mais prejudicial representaria alteração contratual lesiva, o que viola o disposto no art. 468 da CLT. Os contratantes têm, nesses termos, o direito de ter o contrato cumprido na forma ajustada, inclusive quanto aos seus efeitos.

Cabe ressaltar, ademais, que o Brasil adota o sistema constitucional de proteção ao ato jurídico perfeito, à coisa julgada e ao direito adquirido, o que implica limitação não apenas do julgador, mas também do legislador, que não poderá estabelecer disposições legais com efeito retroativo que importem violação ao direito adquirido.

### 3 CORRENTES DOUTRINÁRIAS SOBRE A APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

A doutrina especializada inclinava-se à aplicação imediata da lei material trabalhista aos contratos em curso. Isso porque as leis trabalhistas têm surgido para incrementar o padrão normativo aplicável aos trabalhadores, o que vai ao encontro da maior proteção ao trabalhador, parte vulnerável na relação empregatícia.

Para Mauricio Godinho Delgado (2018, p. 281), o princípio da aderência contratual consiste em critério básico e informador dos efeitos intertemporais no ramo justtrabalhista, de modo que preceitos normativos e cláusulas contratuais tendem a aderir ao contrato de trabalho com intensidade e extensão temporais diferentes. Para o autor, a aderência contratual tende a ser absoluta em relação a cláusulas contratuais expressa ou tacitamente convencionadas pelas partes, e apenas relativa no tocante às normas jurídicas:

É que as normas não se incrustam nos contratos empregatícios de modo permanente, ao menos quando referentes a prestações de trato sucessivo. Ao contrário, tais normas produzem efeitos contratuais essencialmente apenas enquanto vigorantes na ordem jurídica. Extinta a norma, extinguem-se seus efeitos no contexto do contrato de trabalho. Tem a norma, desse modo, o poder/atributo de revogação, com efeitos imediatos – poder/atributo esse que não se estende às cláusulas contratuais (DELGADO, 2018, p. 282).

195

Délio Maranhão (1982, pp. 25-26), por sua vez, ao tratar da aplicação do Direito do Trabalho no tempo, afirma que as normas de proteção ao trabalho constituem um estatuto legal sobre o qual repousa a relação individual de trabalho, em que prepondera o interesse público. Desse modo, modificada a lei, modifica-se este estatuto que integra os contratos em curso. Para o autor “não pode haver *direito adquirido* contra normas de caráter geral, impessoal e objetivo, que constituem a *base necessária* do ato concreto, pessoal e subjetivo”, tendo em conta que as leis se referem “àquele mínimo de garantias, contra o qual a vontade individual é inoperante” [grifo consta do original].

Complementa Octavio Bueno Magano (1991, pp. 134-135) afirmando que o conflito resultante da sobreposição de normas no tempo

para as situações de *facta pendentia* - que são aquelas que ocorrem antes do advento da lei nova mas cujos efeitos se projetam no tempo - são parcialmente regulados pela lei anterior, quanto aos efeitos anteriores ao advento da lei nova, e parcialmente pela nova legislação, quanto aos efeitos posteriores à vigência desta, o que corresponderia à doutrina do efeito imediato da lei nova, de Paul Roubier.

E esclarece:

[...] o quadro supratranscrito supõe que a lei nova encerre norma de direito público ou de ordem pública; tratando-se de lei meramente dispositiva, os efeitos posteriores dos *facta pendentia* podem continuar sob o império da lei anterior, se nesse sentido for a vontade das partes.

[...] a lei trabalhista tem, via de regra, aplicação imediata, abrangendo todos os efeitos posteriores dos *facta pendentia*.” (MAGANO, 1991, pp. 134-135)

196 Contudo, a consagração do trabalho como valor central na Constituição (arts. 1º, IV, e 170, *caput*), a interpretação conforme a Constituição, tendo em conta a garantia da melhoria das condições sociais do trabalhador e a proteção do trabalhador (art. 7º, *caput* e I, CRFB), e o caráter fundamental de todos os direitos que integram o Título II da Constituição impõem ao intérprete a adequação e a conformidade da aplicação da lei trabalhista, com vistas à máxima proteção conferida pelo ordenamento jurídico a esses direitos. Ademais, há perquirir-se acerca da razão pela qual as normas trabalhistas possuem a nota do interesse público, caracterizando-se como de ordem pública, na lição de Délio Maranhão e Octavio Bueno Magano, a fim de solucionar a questão acerca da aplicação da Lei n. 13.467/2017 aos contratos vigentes.

## **4 ESPECIFICIDADES DA APLICAÇÃO DA LEI TRABALHISTA**

A característica essencial do Direito do Trabalho advém da direção teleológica desse ramo jurídico especializado que consiste, segundo Mauricio Godinho Delgado (2013, p. 73), na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica. Nessa perspectiva, o núcleo basilar dos princípios especiais do Direito do Trabalho compõe-se, dentre

outros, do princípio da imperatividade das normas trabalhistas e do princípio da condição mais benéfica.

O princípio da imperatividade das normas trabalhistas impõe restrições à autonomia da vontade com vistas a assegurar eficazmente certas garantias ao empregado, hipossuficiente na relação contratual firmada; o princípio da condição mais benéfica, por seu turno, exige a garantia, ao longo do contrato, da situação contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de direito adquirido (DELGADO, 2013, pp. 83 e 89).

Para Guilherme Guimarães Feliciano (2013, p. 248), o princípio da condição mais benéfica é, na verdade, uma micromanifestação do princípio do não retrocesso social, limitando a reversibilidade dos direitos adquiridos em violação do princípio da confiança e da segurança dos cidadãos.

Segundo J.J. Gomes Canotilho (1996, pp. 468-469), a vedação ao retrocesso social identifica níveis de garantias sociais alcançadas para um patamar de efetivação de normas constitucionais que, se reduzido, implica violação à segurança jurídica e frustra o princípio da máxima efetividade dos direitos fundamentais:

[...] os direitos sociais e econômicos (ex. direito dos trabalhadores, direito à assistência, direito à educação), uma vez alcançados ou conquistados, passam a constituir, simultaneamente, uma garantia institucional e um direito subjetivo. [...] o princípio em análise justifica, pelo menos, a subtração à livre e oportunística disposição do legislador, da diminuição de *direitos adquiridos* (ex. segurança social, subsídio de desemprego, prestações de saúde), em clara violação do *princípio da proteção da confiança e da segurança dos cidadãos no âmbito econômico, social e cultural*. [grifos constam do original] (CANOTILHO, 1996, pp. 468-469)

Cabe destacar, ainda, que, para Ingo Wolfgang Sarlet (2015, pp. 464-465), o princípio da proibição do retrocesso no âmbito do direito constitucional brasileiro decorre do princípio do Estado democrático e social de Direito, impondo um patamar mínimo de segurança jurídica, o que abrange a proteção da confiança e a manutenção de um nível mínimo de continuidade da ordem jurídica. Por outro lado, o princípio da proteção da confiança impõe ao poder público, inclusive como exigência da boa-fé nas relações entre os particulares, “o respeito pela confiança depositada pelos indivíduos em relação a uma certa estabilidade e continuidade da

ordem jurídica como um todo e das relações jurídicas especificamente consideradas”.

No corte microsocial, o princípio da condição mais benéfica promove efeitos concretos nos contratos individuais de trabalho, de acordo com Américo Plá Rodriguez (2000, p. 137), citando Alonso García: a) a nova regulamentação ou disposição de caráter geral, aplicável a um conjunto de situações trabalhistas, altera-lhes as condições anteriores, desde que essas não sejam mais benéficas ao trabalhador (porquanto, neste caso, integrariam o patrimônio jurídico dos empregados); e b) a nova regulamentação deve respeitar, como situações concretas reconhecidas em favor do trabalhador, as condições anteriores que lhes resultem mais benéficas.

Acerca da eficácia temporal da legislação trabalhista, cumpre recordar que a própria CLT traz em seu art. 912 a seguinte regra: “Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”. Há lembrar, contudo, que o art. 444 da CLT consagra o caráter contratual e a livre disponibilidade das normas trabalhistas, salvo “tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. A interpretação sistemática dos dispositivos deixa claro que as normas de caráter imperativo na CLT são aquelas que incitam a proteção do trabalhador, quer no plano econômico, quer no plano da saúde e segurança do trabalho.

Isso porque é no reconhecimento da desigualdade material entre as partes contratantes da relação de trabalho subordinado que se constrói a proteção normativa da relação de emprego. E a intervenção estatal na autonomia privada das partes contratantes da relação empregatícia somente se justifica para garantir padrões mínimos de dignidade ao ser humano trabalhador.

Tal interpretação está em consonância, ademais, com a razão de ser do Direito do Trabalho, aquilo que distingue a relação contratual trabalhista dos demais contratos civis, legitimando a restrição da autonomia privada dos contratantes, diante da disparidade social e econômica, e da existência de subordinação entre os contratantes.



Por fim, há ressaltar que o *caput* do art. 7º da CRFB consagra cláusula de irreversibilidade dos direitos sociais dos trabalhadores, de modo que o regime de direitos trabalhistas aplicável deve ser definido a partir da centralidade ao trabalho digno e do princípio da proteção do trabalhador, prevalecendo, pois, no conflito de leis no tempo, a norma vigente ao tempo da constituição do direito, salvo norma posterior mais benéfica.

## 5 O POSICIONAMENTO DA JURISPRUDÊNCIA NO TST E NO STF

Tendo em conta serem as duas Cortes, Tribunal Superior do Trabalho e Supremo Tribunal Federal, constitucionalmente responsáveis pelo controle e uniformização da jurisprudência sobre matérias de ordem infraconstitucional e constitucional, respectivamente, passa-se a analisar, de maneira breve, o entendimento firmado por esses Tribunais acerca do conflito temporal de normas.

### a) Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho

199

Analisando-se os entendimentos sumulados pelo Tribunal Superior do Trabalho, verifica-se que havia uma tendência jurisprudencial pela aplicação da lei trabalhista de forma imediata para os contratos em vigor.

Nesse sentido, a Súmula n. 248 do TST, que trata do adicional de insalubridade, dispõe que, se uma Portaria do Ministério do Trabalho considerar que determinada atividade laboral não mais é insalubre, o trabalhador perde o direito ao respectivo adicional:

#### **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Também, a Súmula n. 441 do TST, que trata do aviso-prévio proporcional, assegura o direito aos contratos vigentes, desde que o término da relação contratual se dê a partir da data da sua vigência:

**AVISO PRÉVIO. PROPORCIONALIDADE - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012**

O direito ao aviso prévio proporcional ao tempo de serviço somente é assegurado nas rescisões de contrato de trabalho ocorridas a partir da publicação da Lei nº 12.506, em 13 de outubro de 2011.

A nova redação da Súmula n. 191 do TST, contudo, ao tratar da aplicabilidade da redução da base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, demonstra mudança de entendimento do TST, com fundamento na necessidade de salvaguardar o direito adquirido, no princípio da irretroatividade das leis e no princípio da irredutibilidade salarial. A Superior Corte Trabalhista firmou posicionamento no sentido de que os antigos eletricitários teriam o direito adquirido a continuar a perceber o adicional de periculosidade com a base de cálculo mais vantajosa da lei anterior; portanto, a Lei n. 12.740/2012 somente seria aplicável aos contratos firmados a partir de sua vigência:

**ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III) - Res. 214/2016, DEJT divulgado em 30.11.2016 e 01 e 02.12.2016**

I. O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

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.

O mesmo posicionamento, pela preservação do direito adquirido à situação consolidada quando da formação do contrato de trabalho, pode ser verificado em recente julgado da Terceira Turma do TST, acerca do direito de arena:

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.015/14. DIREITO DE ARENA. CONTRATO INICIADO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 9.615/98

E EXTINTO POSTERIORMENTE AO ADVENTO DA LEI Nº 12.395/2011. DIREITO DE ARENA. PERCENTUAIS APLICÁVEIS. 1. O direito processual consagra o princípio da lei do tempo rege o ato (*tempus regit actum*). Aplica-se em regra a legislação vigente ao tempo em que os atos processuais foram praticados e as situações jurídicas consolidadas.

2. A LINDB por sua vez declara em seu art. 6º, § 2º, que são direitos adquiridos aqueles que seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem. Se incorporam definitivamente ao patrimônio jurídico do titular.

3. *“Não constitui demasia enfatizar que, no sistema de direito constitucional positivo brasileiro, a eficácia retroativa das leis (a) é excepcional, (b) não se presume, (c) deve emanar de texto expreso de lei e - circunstância que se reveste de essencialidade inquestionável - (d) não deve e nem pode gerar lesão ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada.”* (STF-AI 244.578/RS, rel. Min. Celso de Mello, DJ 18.09.1999).

4. Considera-se contrato por prazo determinado, aquele cuja duração dependa de termo prefixado ou da execução de serviços específicos ou ainda da realização de certo acontecimento passível de previsão aproximada, na forma do art. 443, § 1º, da CLT, cujos direitos de percepção para o futuro são estabelecidos na data da contratação.

5. Discute-se em que medida os efeitos futuros de um contrato - ato jurídico perfeito - firmado e consolidado sob a égide da Lei nº 9.615/98 seriam atingidos pelo advento da Lei nº 12.395/11.

6. O texto original do art. 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, cognominada de Lei Pelé, assegurava ao atleta profissional um percentual mínimo de 20% (vinte por cento) a título de direito de arena, salvo convenção em contrário. A Lei nº 12.395/11, entretanto, alterou a redação original do texto legal, para reduzir o referido percentual de 20% para 5%.

7. Na hipótese, o primeiro período do contrato de trabalho fluiu sob a égide do texto original do art. 42, 2º, da Lei nº 9.614/98, 42, § 1º, da Lei nº 9.615/98, que assegurava ao atleta profissional um percentual mínimo de 20% (vinte por cento) a título de direito de arena. Assim, entende o autor, na esteira do princípio constitucional do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal), que faz jus àquele percentual em relação a todo o período contratual.

8. *“Em relação a esse interregno contratual que antecedeu a vigência da Lei nº 12.395/11, deve, de fato, ser aplicado o percentual de 20%, em observância ao comando constitucional insculpido no art. 5º,*

*XXXVI, que assegura que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada – afastando-se, portanto, qualquer retroatividade da Lei nº 12.395/11 aos fatos ocorridos anteriormente à sua vigência – uma vez que somente se admite a retroatividade média ou máxima, por permissão expressa emanada do Poder Constituinte Originário, o que não se verifica em relação ao presente tema. Esta Corte vem entendendo que, nos períodos que antecederam a Lei nº 12.395/11, o percentual previsto para o direito de arena poderia ser maior, mas nunca inferior aos 20% legalmente previstos, de modo que a expressão: “salvo convenção em contrário”, presente no texto do dispositivo em análise, somente poderia referir-se à forma de distribuição do percentual entre os atletas ou à ampliação do percentual, mas não à sua redução.” Logo, o percentual mínimo aplicável ao caso dos autos é o aquele vigente na data em que as partes formalizaram o contrato de trabalho, ou seja, antes da entrada em vigor da Lei nº 12.395/11. Devido, portanto, a aplicação do percentual de 20% a título de direito de arena em relação a todo o período do contrato de trabalho, em estrita observância ao princípio do direito adquirido. Recurso de revista conhecido por divergência jurisprudencial e provido. (TST-RR-1597-67.2013.5.0003. Terceira Turma. Relator Ministro Alexandre Agra Belmonte. Data disponibilização DJE 5-4-2018)*

Também e no mesmo sentido, a SBDI-I do TST acerca da incidência da Lei nº 11.788/2008 aos contratos de estágio em curso firmados sob a égide da Lei nº 6.494/1977:

**Contrato de estágio. Lei nº 11.788/2008. Não incidência aos contratos em curso firmados sob a égide da Lei nº 6.494/1977.** Com base no art. 5º, XXXVI, da CF e no art. 6º da LINDB, a Lei nº 11.788/2008 não se aplica aos contratos de estágio que, embora estivessem em execução quando de sua entrada em vigor, foram firmados sob a égide da Lei nº 6.494/1977. Para que a lei retroagisse, seria necessário haver disposição expressa nesse sentido. Ocorre que, ao contrário, a nova Lei do Estágio limita sua incidência apenas à prorrogação dos contratos em curso (art. 18), mantendo-se, portanto, a aplicação da Lei nº 6.494/1977 aos ajustes entabulados durante a sua vigência. Sob esses fundamentos, a SBDI-I, por unanimidade, conheceu dos embargos, por divergência jurisprudencial, e, no mérito, deu-lhes provimento para, restabelecendo a sentença, julgar improcedente a reclamação trabalhista. (TST-E-RR-40000-68.2009.5.07.0014, SBDI-I, rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 5-4-2018)

Cabe ressaltar, ainda, a proposta de revisão da jurisprudência

consolidada do TST, aprovada na 4ª Reunião Ordinária de 2017, realizada no dia 11 de outubro do mesmo ano, pela Comissão de Jurisprudência e de Precedentes Normativos, referente às alterações promovidas pela Lei n. 13.467/2017. Aponta a Comissão para a aplicação imediata e irrestrita da Lei n. 13.467/2017, a partir de sua vigência, aos contratos que estão em curso, desde que não afete direito adquirido do empregado ou do empregador.

Nesses termos, no que tange à extinção de direitos dos empregados pela Lei n. 13.467/2017, entendeu a Comissão haver direito adquirido dos trabalhadores à sistemática da lei antiga, não se aplicando, pois, a nova lei aos contratos de trabalho vigentes em 11-11-2017. Assim, a Lei n. 13.467/2017 somente se aplicaria aos contratos firmados a partir de sua vigência, entendimento que se aplicaria, por exemplo, no tocante ao direito às horas *in itinere*, computáveis como jornada de trabalho (Súmula n. 90 do TST); à obrigatoriedade de cômputo na jornada de trabalho das horas *in itinere* (Súmula n. 320 do TST); à integração das diárias de viagem ao salário que excedam a 50% do salário do empregado (Súmula n. 101 do TST); à base de cálculo para a integração das diárias para viagem ao salário do empregado (Súmula n. 318 do TST); e à supressão ou redução da gratificação de função percebida por dez anos ou mais pelo empregado (Súmula n. 372 do TST).

### **b) Jurisprudência do Supremo Tribunal Federal**

O Supremo Tribunal Federal, nas vezes em que se manifestou sobre a possibilidade de retroatividade mínima da nova lei, ou seja, a sua aplicação aos efeitos futuros dos contratos anteriormente firmados, negou-a. O entendimento firmado pela Suprema Corte é no sentido de que, embora o ato possa ter sido praticado sob a égide da nova lei, a sua causa é anterior e repousa no negócio jurídico celebrado em conformidade com a lei antiga, devendo seus efeitos ser por ela regidos, sob pena de violação ao princípio da irretroatividade das leis.

Nesse sentido, é possível citar a seguinte decisão da Suprema Corte, proferida em sede de controle abstrato de constitucionalidade:

Ação direta de inconstitucionalidade. - Se a lei alcançar os efeitos futuros de contratos celebrados anteriormente a ela, será essa lei retroativa (retroatividade mínima) porque vai interferir na causa,

que e um ato ou fato ocorrido no passado. - O disposto no artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal se aplica a toda e qualquer lei infraconstitucional, sem qualquer distinção entre lei de direito público e lei de direito privado, ou entre lei de ordem pública e lei dispositiva. Precedente do S.T.F. - Ocorrência, no caso, de violação de direito adquirido. [...] Ação direta de inconstitucionalidade julgada procedente, para declarar a inconstitucionalidade dos artigos 18, “*caput*” e parágrafos 1 e 4; 20; 21 e parágrafo único; 23 e parágrafos; e 24 e parágrafos, todos da Lei n. 8.177, de 1 de maio de 1991. (STF - ADI: 493 DF, Relator: MOREIRA ALVES, Data de Julgamento: 25/06/1992, TRIBUNAL PLENO, Data de Publicação: DJ 04-09-1992 PP-14089 EMENT VOL-01674-02 PP-00260 RTJ VOL-00143-03 PP-00724)

Portanto, tem-se que a tese predominante no Supremo Tribunal Federal é da inaplicabilidade da lei posterior a contratos firmados anteriormente à sua vigência, cabendo salientar, contudo, que a Corte não firmou, ainda, posicionamento especificamente sobre contratos que versem sobre matéria trabalhista.

## 6 CADUCIDADE DA MEDIDA PROVISÓRIA Nº 808/2017

A caducidade da Medida Provisória 808/2017 no dia 23-4-2018 traz à luz nova discussão acerca da aplicabilidade da Lei n. 13.467/2017 aos contratos celebrados anteriormente à data do início da vigência desta, conforme expôs Homero Batista Mateus da Silva (2018) nos seus canais de comunicação na internet. Isso porque o art. 2º da MP 808/2017, de duvidosa constitucionalidade, tendo em conta a garantia constitucional do direito adquirido, dispõe ser aplicável a reforma trabalhista aos contratos de trabalho vigentes.

Assim, se a norma afirma que a Lei n. 13.467/2017 seria aplicável de imediato e tendo essa norma sido derrogada, é possível entender-se, a *contrario sensu*, que a perda da eficácia do art. 2º da referida Medida Provisória implica a inaplicabilidade da Reforma Trabalhista aos contratos em curso tão somente pelo fundamento da derrogação de seu texto.

Ademais, sendo medidas provisórias destinadas a assuntos relevantes e urgentes (art. 62, CRFB), poder-se-ia sustentar que a Presidência da República considerou relevante e urgente declarar que a Reforma

Trabalhista seria aplicável aos contratos em cursos, e o Congresso Nacional não considerou nem relevante nem urgente esse posicionamento.

Ainda, ausente decreto legislativo a respeito, caberia sustentar, conforme tese de autoria de Guilherme Guimarães Feliciano (2018), aprovada no 19º CONAMAT, que as regras materiais da Reforma Trabalhista se aplicam aos contratos anteriores a 11-11-2017 somente durante o período de vigência da MP 808; para o restante do período, tendo em conta a perda da eficácia do art. 2º da MP 808, essas regras não são aplicáveis.

## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após a análise da legislação, da doutrina e da jurisprudência acerca da controvérsia acerca da possibilidade de incidência da Lei n 13.467/2017, às situações contratuais trabalhistas em curso, conclui-se pela necessidade de salvaguarda das situações consolidadas sob a égide da lei revogada, ressaltando-se a normatização mais benéfica.

Isso porque a natureza desse tipo contratual, de prestações sucessivas, não autoriza a retroatividade da nova lei, tendo em vista a existência de um único acordo que domina toda a vida do contrato firmado, e não uma sucessão de contratos mês a mês. Preserva-se, pois, o ato jurídico perfeito constituído no ajuste entabulado e concluído em meio a determinado contexto normativo. Por outro lado, há direito adquirido a uma situação contratual pretérita, porquanto possuem as partes o direito de que as prestações sucessivas se desenvolvam em consonância com os ajustes originários.

Tem-se, ademais, que as normas de caráter imperativo na CLT, na forma prevista no art. 912 da CLT, são aquelas que incitam a proteção do trabalhador, quer no plano econômico, quer no plano da saúde e segurança do trabalho, porquanto a intervenção estatal na autonomia privada das partes contratantes da relação empregatícia somente se justifica para garantir padrões mínimos de dignidade ao ser humano trabalhador.

Há ressaltar, por fim, que o *caput* do art. 7º da CRFB consagra cláusula de irreversibilidade dos direitos sociais dos trabalhadores, de modo que o regime de direitos trabalhistas aplicável deve ser definido a partir da

centralidade ao trabalho digno, do princípio da proteção do trabalhador, do princípio da condição mais benéfica protegida pelo caráter imperativo das normas constitucionais trabalhistas, em especial o princípio do não retrocesso social, prevalecendo, pois, no conflito de leis no tempo, a norma vigente ao tempo da constituição do direito, salvo norma posterior mais benéfica.

## REFERÊNCIAS

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional**. 6. ed. Coimbra: Livraria Almeida, 1996.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2013.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Curso Crítico de Direito do Trabalho: Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2013.

206 \_\_\_\_\_ **Aplicação da Reforma Trabalhista aos Contratos Individuais de Trabalho celebrados antes de 11/11/2017. Caducidade da MP 808**. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/conamat/teses-plenaria-final>>. Acesso em: 21 maio 2018.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho**. v. 1. Parte geral. 4. ed. rev. e atual. São Paulo: LTr: Editora da Universidade de São Paulo, 1991.

MAGALHÃES, Joalvo. **Aplicabilidade da reforma trabalhista aos contratos celebrados antes da sua vigência**: Parte I. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/page/2>>. Acesso em: 15 maio 2018.

\_\_\_\_\_. \_\_\_\_\_: Parte II. Disponível em: <<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/colunas/reforma-trabalhista/aplicabilidade-da-reforma-trabalhista-aos-contratos-celebrados-antes-da-sua-vigencia-2-01032018>>. Acesso em: 15 maio 2018.

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: ed. Da Fundação Getúlio Vargas, 1982.

MIZIARA, Raphael. Eficácia da Lei n. 13.467/2017 no tempo: critérios hermenêuticos que governam a relação entre leis materiais trabalhistas sucessivas no tempo. In: Miziara, Raphael [Coord. *et al.*] **Reforma trabalhista e os novos direitos material e processual do trabalho**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2017. p. 31-50

PEREIRA, Caio Mário da Silva. Instituições de Direito Civil. v. 1. **Introdução ao direito civil**: teoria geral de direito civil. 28. ed., rev. e atual. por Maria Celina Bodin de Moraes. Rio de Janeiro: Forense, 2015.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. Tradução de



Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais:** uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional. 12. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2015.

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **Magistratura e Temas Fundamentais do Direito:** Reforma Trabalhista e Direito Intertemporal. 2. ed. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus. **Ideias sobre o mundo do trabalho:** Algumas cascas de banana espelhadas pela MP 808. Disponível em: <<https://www.facebook.com/professorhomero/posts/2064146753808625>>. Acesso em: 23 abr. 2018.