

maDRona

A D V O G A D O S

# APLICABILIDADE DA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS DE TRABALHO

---



# INTRODUÇÃO

Desde a entrada em vigor da chamada Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) em 11.11.2017, muito se vem debatendo em relação à sua aplicação aos contratos de trabalho.

A relevância do debate levou à edição de Medida Provisória (“MP”) nº 808/2017, que dispunha, em seu artigo 2º, que *a Lei nº 13.467/2017 se aplicaria na integralidade aos contrato de trabalho vigentes*.

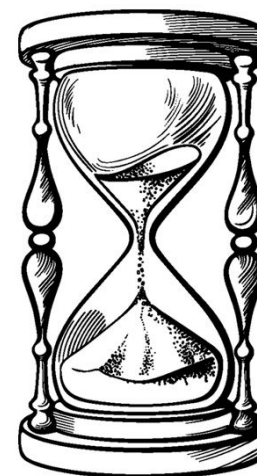
Com a perda de eficácia da MP, que não foi convertida em Lei dentro do prazo legal, a lacuna quanto à aplicabilidade da Reforma foi retomada.

## A APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO

De acordo com a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, que disciplina a aplicação das normas jurídicas brasileira de uma maneira geral, em seu artigo 6º, as leis em vigor terão efeito imediato e geral.

Os limites para os efeitos das leis que entram no ordenamento jurídico encontram suporte no inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal, que diz:

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



# DIREITO ADQUIRIDO

---

Entende-se por Direito Adquirido aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável ao arbítrio de outrem.

Exemplo prático:

- ✓ A lei prevê que o empregado tem direito a 30 dias de férias pagas após 12 meses de trabalho (período aquisitivo), a ser gozado nos 12 meses subsequentes (período de gozo). Se surge nova lei no período após o período aquisitivo, mas antes de efetivo gozo das férias, reduzindo o período de férias, o direito do empregado aos 30 dias férias adquirido não pode ser alterado.



# ATO JURÍDICO PERFEITO

---

Entende-se por Ato Jurídico Perfeito aquele já consumado segundo a lei vigente ao tempo que se efetuou.

Exemplo prático:

- ✓ A lei prevê que o prazo para se contestar uma ação é de 15 dias. Se, no curso do prazo ou após a apresentação da contestação, surge uma lei dizendo que o prazo é de 5 dias, mas o ato que já foi praticado na lei vigente de 15 dias não será afetado.



# COISA JULGADA

---

É aquela sujeita à decisão judicial de que já não caiba mais recurso.

Exemplo prático:

- ✓ Sentenças transitadas em julgado, ou seja, aquelas decisões definitivas contra as quais não cabe recurso. Após o trânsito em julgado, aquilo que foi determinado na sentença não pode mais ser alterado, nem a decisão ser recorrida.



# CONTRATOS DE TRABALHO ENCERRADOS ANTES DA VIGÊNCIA DA REFORMA

---

ARTIGO 6º DA LEI DE INTRODUÇÃO AO DIREITO BRASILEIRO:

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

Considerando que uma nova lei deve ser aplicada a partir da data em que entra em vigor, respeitando-se o ato jurídico perfeito, pouca dúvida resta quanto à irretroatividade da Reforma Trabalhista para atingir os contratos de trabalho iniciados e encerrados antes do início da sua vigência.



# CONTRATOS DE TRABALHO INICIADOS APÓS A ENTRADA EM VIGOR DA REFORMA

---

Considerando que uma nova lei deve ser aplicada a partir da data em que entra em vigor, não haverá debate sobre a aplicação dos ditames previstos na Reforma Trabalhista para atingir os contratos de trabalho iniciados após o início da sua vigência.

Exceção: Paradigmas

# CONTRATOS DE TRABALHO INICIADOS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA REFORMA TRABALHISTA E AINDA ATIVOS

---

O cerne do debate quanto à aplicação da Reforma Trabalhista acaba por se restringir aos contratos iniciados antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 e ainda ativos.

Os contratos de trabalho são relações de trato sucessivo, ou seja, encerram-se e renovam-se de forma continuada no tempo, não se esgotando mediante a realização instantânea de certo ato, mas perdurando no tempo.

Há dúvida quanto à possível violação de direitos adquiridos e, ainda, ao ato jurídico perfeito.

## Situação prática: HORAS IN ITINERE

Como tratar após a  
entrada em vigor da  
Reforma Trabalhista?

.. Seria o caso de  
adquirido?



- ✓ Antes da Reforma, o tempo dispendido pelo empregado até o local de trabalho e seu retorno era considerado tempo à disposição do empregador quando se tratando de local de difícil acesso ou não servido por transporte público. Portanto, se tratava de tempo a ser remunerado pelo empregador.
- ✓ Após a Reforma, o tempo entre a residência do empregado até o efetivo início da atividade, por qualquer meio, inclusive fornecido pelo empregador, deixou de ser considerado tempo à disposição do empregador. Portanto, após a Reforma, este tempo deixa de ser remunerado.



# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO MINISTÉRIO DO TRABALHO

---

PARECER n. 00248/2018/CONJUR-MTB/CGU/AGU

“(...) entende-se que mesmo a perda de eficácia do artigo 2º da MP 808/2017, a qual estabelecia de forma explícita, apenas a título de esclarecimento, a aplicabilidade imediata da Lei 13.467/2017 a todos os contratos de trabalho vigentes, não modifica o fato de que esta referida lei é aplicável de forma geral, abrangente e imediata a todos os contratos de trabalho regidos pela CLT (Decreto-lei nº 5.542, de 1º de maio de 1943), inclusive, portanto, àqueles iniciados antes da vigência da referida lei e que continuaram em vigor após 11/11/2017, quando passou a ser aplicável a Lei 13.467/2017.”

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELA ANAMATRA

---

“(...) os preceitos jurídico-materiais da reforma trabalhista aplicam-se apenas aos contratos individuais de trabalho celebrados a partir de 11/11/2017. Nesses contratos, ausente decreto legislativo a respeito, somente os atos jurídicos e materiais praticados durante a vigência da MP n. 808/2017, regidos que são por ela (cf, art. 62, § 11), permanecem regulados pelas regras da Lei n. 13.467/2017”.

“A previsão legal da aplicação dos dispositivos da Reforma Trabalhista aos contratos de trabalho vigentes, então explícita na Medida Provisória 808/2017 (art. 2º), perdeu o seu efeito com a caducidade da MP em 23/04/2018, restando igualmente aos tribunais do trabalho definir as consequências dessa perda de eficácia nos contratos de trabalho celebrados antes de 11/11/2017.”

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELA ANAMATRA

---

Fundamentos, Princípios e Hermenêutica do Direito do Trabalho. Lei 13.467/17.

A Reforma Trabalhista não afetou os fundamentos do direito do trabalho positivados na CLT (art. 8º), bem como os princípios da proteção (Títulos II a IV), da primazia da realidade (arts. 3º e 442), da irrenunciabilidade (arts. 9º e 468), da norma mais favorável, da imodificabilidade contratual em prejuízo do empregado (art. 468), da supremacia do crédito trabalhista (arts. 100 da CF e 186 do CTN) e dos poderes inquisitórios do Juiz do Trabalho (art. 765), dentre outros, cuja observância é requisito para a validade da norma jurídica trabalhista.

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO TST

---

De acordo com a [Comissão de Regulamentação da Lei nº 13.467/2017](#) do Tribunal Superior do Trabalho, em Resolução de 16/05/2018, no que se refere ao direito material, a aplicação da Reforma Trabalhista depende do enfrentamento jurisdicional, ou seja, pelo Juízo, aos casos concretos.

Pode-se entender que o TST reconhece que a aplicação da Reforma Trabalhista será avaliada caso a caso, a depender das condições de fato.

# A REFORMA TRABALHISTA NOS PROCESSOS



No direito processual também deve ser observada a regra geral de que as leis devem ser aplicadas de forma imediata, respeitando-se o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Nesse sentido, os processos judiciais iniciados antes da entrada em vigor da Reforma Trabalhista deverão seguir, para distribuição, os procedimentos e requisitos previstos pela Consolidação das Leis do Trabalho antes das alterações por ela sofridas, embora no curso do processo seja possível a aplicação de procedimentos incluídos ou alterados pela Reforma. Exemplo: prazo contados em dias úteis.



# JURISPRUDÊNCIA

- MANDADO DE SEGURANÇA. DEMANDA SUBJACENTE AJUIZADA ANTERIORMENTE À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/17. DETERMINAÇÃO DE EMENDA À PETIÇÃO INICIAL PARA ADEQUAÇÃO À NOVA REDAÇÃO AO ART. 840, § 1º, DA CLT. ILEGALIDADE DO ATO COATOR. SEGURANÇA CONCEDIDA.
- É ilegal o ato apontado como coator em que determinada a emenda à petição inicial com base na nova redação do art. 840, § 1º, da CLT em ação ajuizada antes da vigência da Lei 13467/17. Aplicação do princípio da irretroatividade das leis atrelado aos princípios da segurança e da estabilidade das relações jurídicas, respeitando-se os atos validamente firmados e consolidados no passado. **Ação trabalhista ajuizada antes de 11.11.2017 que é subordinada em modo, conteúdo e forma aos preceitos constantes do texto da Consolidação das Leis do Trabalho vigente até então**, razão pela qual é de aplicar a redação do art. 840 vigente à época no sentido de que a petição inicial deverá conter "uma breve exposição dos fatos de que resulte o dissídio, o pedido, a data e a assinatura do reclamante ou de seu representante". Segurança concedida. (MS 00223513820175020000. Órgão Julgador: 1ª Seção de Dissídios Individuais. Julgamento: 23/03/2018.

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO TST

---

A fim de uniformizar o entendimento a ser adotado pelos Tribunais Regionais do Trabalho quanto aos procedimentos alterados e incluídos pela Reforma Trabalhista, o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho editou [Instrução Normativa nº 41, em 22/06/2018](#), consignando que a aplicação das normas processuais previstas na Reforma Trabalhista é imediata, sem atingir, no entanto, situações iniciadas ou consolidadas na vigência da lei alterada.

Por esta razão, vimos que a Jurisprudência tem sido majoritária na interpretação de que as alterações processuais, em sua maioria, não se aplicam aos processos distribuídos antes de 11/11/2017.

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO TST

---

A título exemplificativo, a Instrução Normativa trata das alterações da CLT em temas como prescrição intercorrente (artigo 11-A), honorários periciais (artigo 790-B) e sucumbenciais (artigo 791-A), responsabilidade por dano processual (artigos 793-A a 793-C), aplicação de multa a testemunhas que prestarem informações falsas (artigo 793-D), fim da exigência de que o preposto seja empregado (artigo 843, parágrafo 3º) e condenação em razão de não comparecimento à audiência (artigo 844, parágrafo 2º).

O documento refere-se também a diversos dispositivos relativos à fase de execução, como o artigo 844, parágrafo 6º, que prevê que não se pode exigir garantia de entidades filantrópicas (artigo 884, parágrafo 6º).

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO TST

---

A Instrução Normativa trouxe às partes envolvidas em reclamações trabalhistas iniciadas antes da Reforma Trabalhista alguma segurança jurídica, evitando decisões que violam o princípio da irretroatividade da norma.

A título de exemplo transcrevemos trecho de decisão proferida após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista, em processo iniciado antes da sua vigência, e antes da publicação da Instrução Normativa 41 do TST.

Será possível observar que o entendimento adotado pelo Juízo em questão foi contrário ao empossado pela Instrução Normativa, que poderá ser revertido em recurso, tendo em vista o previsto no normativo do TST.

# ENTENDIMENTO ADOTADO PELO TST

---

“Fixo honorários advocatícios sucumbenciais, devidos pela parte autora ao patrono das rés, conforme art. 791-A da CLT, no importe de 5% sobre o valor atualizado da causa, considerando-se o grau de zelo do profissional, o lugar da prestação do serviço, a natureza e a importância da causa, o trabalho realizado pelo advogado e o tempo exigido para o seu serviço.

Frise-se que, em se tratando de norma processual, ainda que com efeitos pecuniários, a aplicação das regras de sucumbência é imediata, a teor do art. 14 do CPC/2015, c/c art. 15 do mesmo diploma legal. Isso porque é na sentença que os honorários são fixados e não antes disso, não havendo desrespeito aos atos processuais já praticados ou às situações jurídicas consolidadas sob a vigência da norma anterior (princípio do isolamento dos atos processuais).” (Processo 1000120-53.2017.5.02.0065. 65ª Vara do Trabalho de São Paulo. Decisão: 07/12/2017)

# CONCLUSÃO

---

Embora a Reforma Trabalhista tenha sido divulgada e apresentada como modernização das normas de direito de trabalho, visando a flexibilização e a desburocratização da negociação das condições de trabalho entre empregado e empregador, ainda há bastante insegurança jurídica relacionada à aplicação da Reforma Trabalhista, devendo o empregador agir com cautela quando se tratar de supressão de direitos, mesmo que autorizados pela Lei.

# Obrigada!

PRISCILLA CARBONE

[PRISCILLA.CARBONE@MADRONALAW.COM.BR](mailto:PRISCILLA.CARBONE@MADRONALAW.COM.BR)

MADRONALAW.COM.BR