

VÓLIA BOMFIM CASSAR

---

LEONARDO DIAS BORGES

*Comentários*  
à **REFORMA**  
**TRABALHISTA**

**2ª edição** revista, atualizada e ampliada



# DIREITO INTERTEMPORAL

### 1.1. DIREITO INTERTEMPORAL NO DIREITO MATERIAL DO TRABALHO

O direito modifica-se com o tempo para se adaptar à realidade ou para se adequar a uma determinada situação. As relações jurídicas trabalhistas devem acompanhar as modificações da lei e se ajustar às novas regras.

Por outro lado, o contrato de trabalho é de trato sucessivo, isto é, de débito permanente e se repete no tempo. Logo, há fatos antigos, atuais e futuros e normas antigas, atuais e futuras.

Para solucionar eventuais conflitos na aplicação da lei às situações concretas devem-se buscar no direito intertemporal princípios próprios para aplicar a nova lei com as consequências da lei antiga, principalmente quando a nova norma prejudica e retira direitos antes concedidos pela antiga lei. O conflito se torna ainda mais acirrado quando analisado sob a ótica do art. 468 da CLT, que proíbe alterações contratuais prejudiciais ao empregado.

O primeiro princípio de direito intertemporal é a **irretroatividade** da lei. Logo, a Lei 13.467/2017 não se aplica aos fatos e contratos anteriores à sua vigência. Extinto o contrato antes da Lei 13.467/2017 inaplicável será a Reforma Trabalhista ou, vigente o contrato, a nova lei não se aplicará aos fatos anteriores. Assim, não será aplicada a nova lei de forma retroativa.

Para as relações trabalhistas em curso deve ser aplicado o segundo princípio de direito intertemporal: **aplicação geral e imediata** (art. 912 da CLT, *c/c* o art. 2.035<sup>1</sup> do CC).

Com base no segundo princípio, conclui-se que a lei nova é aplicada imediatamente, dali para frente, seja para novos contratos (para os empregados admitidos depois da lei), seja para iniciados antes da lei, mas ainda

---

<sup>1</sup> “Art. 2.035. A validade dos negócios e demais atos jurídicos, constituídos antes da entrada em vigor deste Código, obedece ao disposto nas leis anteriores, referidas no art. 2.045, mas os seus efeitos, produzidos após a vigência deste Código, aos preceitos dele se subordinam, salvo se houver sido prevista pelas partes determinada forma de execução.”

vigentes após (empregados admitidos antes da lei, cujos contratos perduraram após a lei), em relação aos fatos ocorridos a partir da vigência da Reforma Trabalhista. A lei pode autorizar a alteração *in pejus* do contrato, criar ou retirar direitos, repercutindo imediatamente nos contratos vigentes, podendo impactar mudança que cause prejuízo ao empregado. Ora, se a norma coletiva pode fazê-lo (art. 611-A da CLT), quanto mais a lei. Se a convenção coletiva ou acordo coletivo podem permitir a supressão de benesses e de direitos legais durante a vigência do contrato, com muito mais razão também poderá a lei fazê-lo.

Assim, para os fatos ocorridos após 11.11.2017, aplica-se a Lei 13.467/17, tanto na parte que favorece quanto na parte que prejudica o empregado<sup>2-3</sup>, ressalvado o direito adquirido. Assim, se o empregado vinha recebendo horas *in itinere*, deixará de recebê-las após a reforma para o trajeto percorrido em transporte fornecido pelo patrão após a vigência da lei. Se adquiriu férias de 18 dias pelo contrato por tempo parcial que mantinha com o patrão antes da Reforma, usufruirá, depois da reforma, de férias de 18 dias após a reforma, mesmo tendo sido revogado o artigo 130-A da CLT. Da mesma forma, se completou dez anos na função de confiança antes da reforma e só foi revertido à função depois de 11.11.2017, não perderá a respectiva gratificação de função de confiança, mas se só completou dez anos na função de confiança depois da reforma, perderá a gratificação. Vamos imaginar o caso de um empregado que, antes da Reforma, tinha direito ao mesmo salário de outro colega exercente da mesma função, mas de outra filial. Depois da Lei 13.467/17 deixará de ter o direito à isonomia salarial, pois o paradigma não trabalha na mesma unidade técnica (estabelecimento). Entretanto, pelo princípio da irredutibilidade salarial (art. 7º, VI, da CF) não poderá o empregador reduzir o salário deste empregado. Os exemplos são muitos e abordaremos outros casos nos artigos respectivos.

Entendemos que a regra contida no artigo 468 da CLT não se aplica ao caso porque dirigida às partes e não ao legislador. Não podem as partes alterar o contrato de forma prejudicial ao empregado, salvo nas raras hipóteses em que a própria lei autoriza. Ora, a própria CLT permite algumas alterações prejudiciais, como a reversão do empregado ao cargo efetivo, o retorno do empregado substituto ao cargo anterior, a transferência unilateral do empregado de confiança etc.

<sup>2</sup> Da mesma forma, apontando algumas exceções diversas das nossas, DA SILVA, Homero Batista Mateus. *Comentários à Reforma Trabalhista*. São Paulo: RT, 2017, p. 198.

<sup>3</sup> Defendendo a mesma posição, GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. *Reforma Trabalhista*. 2ª ed, Salvador: Juspodivm, 2017, p. 376.

Ademais, o artigo 2º da MP 808/17 expressamente dispôs:

- Art. 2º O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes.

O artigo 2º da MP 808/17 solucionou a controvérsia antes existente sobre a aplicação das regras de direito material, pois determinou a aplicação **integral** da Lei 13.467/17 aos contratos vigentes. A expressão integral quer dizer que deve incidir tanto as partes favoráveis ao trabalhador, como as regras desfavoráveis ao empregado, isto é, toda a reforma é aplicável aos contratos vigentes em 11.11.17. Inaplicável, desta forma, o artigo 468 da CLT, pois a lei pode excepcionar a regra geral, como o fizeram os parágrafos do artigo 468 e o artigo 469 da CLT.

Apesar da nossa opinião, antes da MP 808/17, havia quem defendesse que a Lei 13.467/2017, na parte que prejudica o trabalhador, só seria aplicada para os contratos firmados a partir da lei. Desta forma, para essa corrente, os contratos em curso continuavam a ser regidos pela lei revogada. O argumento dessa corrente estava no artigo 468 da CLT.

Explico.

Não há controvérsia a respeito da inaplicabilidade de todas as regras de direito material aos contratos extintos antes da Reforma. Logo, a Lei 13.467/17 não se aplica aos contratos extintos antes de 11.11.17, pois não tem efeito retroativo, respeitando o direito adquirido e o ato jurídico perfeito. Para os novos contratos, isto é, os firmados a partir de 11.11.17, a Reforma Trabalhista é inteiramente aplicável. A celeuma estava na sua aplicação aos contratos em curso, isto é, àqueles empregados admitidos antes do dia 11.11.17 com contratos vigentes na época da lei. Para esses casos, havia várias correntes, e resumidamente apontaremos apenas as duas principais: a primeira defende a aplicação integral e imediata de toda a lei, mesmo que importe em alteração prejudicial ao empregado; a segunda defendia a aplicação apenas para novos contratos, ao argumento de violação ao artigo 468 da CLT se aplicável aos contratos em curso. A MP 808/17 superou essa corrente e pacificou a matéria.