

RT INFORMA



TST julgará aplicação retroativa da Lei da Modernização Trabalhista

O Tribunal Superior do Trabalho (TST) vai julgar a aplicação retroativa da Lei da Modernização Trabalhista (Lei nº 13.467 de 2017), para apreciar em definitivo a controvérsia de direito intertemporal¹ que se instaurou na Justiça do Trabalho acerca da possibilidade ou não de aplicação das alterações feitas na CLT pela reforma trabalhista a contratos de trabalho firmados em data anterior à reforma, isto é, a contratos que já estavam em curso antes de 11/11/2017 (data em que os dispositivos da nova lei entraram em vigor).

A questão objetiva submetida a apreciação do TST é a seguinte:

“Quanto aos direitos laborais decorrentes de lei e pagos no curso do contrato de trabalho, remanesce a obrigação de sua observância ou pagamento nesses contratos em curso, no período posterior à entrada em vigor de lei que os suprime/altera?”

O julgamento ainda não tem data para ser realizado.

A CNI participa no processo como *amicus curiae*², defendendo a aplicação imediata das alterações da reforma trabalhista a todos os contratos de trabalho já em curso quando a reforma entrou em vigor (em 11/11/2017), diante da inexistência de direito adquirido a regras (regime jurídico) que foram superadas pela reforma trabalhista, com base nos princípios da isonomia, proporcionalidade e da segurança jurídica.

Saiba mais neste RT Informa!

O CASO CONCRETO

Na origem, o processo em questão trata das chamadas horas de deslocamento (horas *in itinere*³), que foram extintas pela Lei de Modernização. Discute-se o direito de trabalhadora ao recebimento de remuneração

¹ Diz respeito ao modo pelo qual as leis devem incidir sobre os fatos, ao longo do tempo.

² Podendo se manifestar e fornecer subsídios ao STF para julgar adequadamente o tema.

³ Anteriormente à Reforma Trabalhista, a CLT dispunha que “§ 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” (art. 58, § 2º, na redação anterior à Lei nº 13.467/2017).

quanto ao período em que era transportada até o local de trabalho, por ônibus fornecido pela empresa, entre as 4h30min e 5h da manhã, de segunda-feira a sábado, entre os anos de 2013 e 2018. Isto é, tendo o contrato vigorado entre 2013 e 2018, e considerando que em 2017 a Lei a Modernização extinguiu as horas *in itinere*, a discussão busca saber se a trabalhadora possui ou não direito ao recebimento das referidas horas por todo o período contratual que ultrapassa, inclusive, o ano de 2017, mesmo após a extinção das horas *in itinere*.

Perante o Tribunal Regional do Trabalho⁴, o pedido da empregada foi julgado improcedente, pelo entendimento de que as alterações promovidas pela Modernização têm aplicação imediata a partir de sua vigência, em 11/11/2017, não importando o fato de que o contrato foi firmado em período anterior à Lei.

Ou seja, para todos os contratos de trabalho, indistintamente, somente seria devido o pagamento de horas de *in itinere* até o dia 10/11/2017, uma vez que, com a vigência da nova lei, pela inexistência de previsão legal de tal verba, ela deixaria de ser exigível.

Todavia, ao chegar no TST, os ministros da 3ª Turma acolheram o recurso da trabalhadora para condenar a empresa ao pagamento da parcela pelo período pós-reforma trabalhista, ao argumento de que “mesmo advindo alteração da legislação para limitar o direito preexistente, este incorporou-se ao patrimônio jurídico do empregado, não podendo ser suprimido”, pois caracterizaria retrocesso em prejuízo ao trabalhador.

Desse modo, o entendimento firmado pelos ministros da 3ª Turma foi que:

Diante de uma alteração prejudicial ao trabalhador, deve se considerar que o direito percebido pelo trabalhador, que tinha seu contrato vigente antes da nova lei, incorporou-se mesmo ao seu contrato de trabalho, isto é, ao seu patrimônio jurídico. Assim, mesmo diante da incontroversa extinção legal do direito às horas *in itinere*, este direito, no presente caso, deve permanecer para a empregada, visto que seu contrato de trabalho foi firmado anteriormente à alteração legislativa prejudicial.

A empresa, então, recorreu da decisão à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1)⁵, alegando a existência de diferentes entendimentos nas Turmas do TST quanto à aplicação ou não das alterações promovidas pela Lei de Modernização aos contratos de trabalho firmados anteriormente à vigência da Lei.

Na SBDI-1, constatou-se que a maioria das Turmas votava pela inaplicabilidade (irretroatividade) da Lei 13.467/2017 a contratos anteriores à sua vigência, nas hipóteses em que a legislação tenha trazido situação de redução ou de extinção de direitos trabalhistas.

Diante disso, foi suspensa a proclamação do resultado do julgamento, com base no artigo art. 72 do Regimento Interno do TST, pois esse dispositivo determina que:

⁴ No Tribunal Regional do Trabalho de Rondônia (TRT-14)

⁵ O TST possui oito Turmas, cada uma composta por três ministros. Das decisões das Turmas, a parte pode, em alguns casos, recorrer à Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), que é o órgão do tribunal responsável pela **unificação de jurisprudência trabalhista entre as Turmas**.

Art. 72. 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.

Dessa forma, como a decisão da SBDI-1 e da 3ª Turma, nesse caso, seria contrária ao entendimento da 1ª, 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas do TST, a Subseção decidiu suspender o julgamento (em decisão prolatada em 02/02/2023) e remeter a matéria ao Tribunal Pleno para deliberação final sobre a questão controvertida.

OS 2 (DOIS) ENTENDIMENTOS POSSÍVEIS OBJETOS DA CONTROVÉRSIA

A divergência acerca da aplicação retroativa da Lei da Reforma Trabalhista se divide, objetivamente, em duas posições, que resumem a divergência existente entre as 8 (oito) Turmas do TST:

CONTRÁRIA à aplicação da Reforma para os contratos anteriores a sua vigência:

- A aplicação das alterações promovidas na CLT pela reforma trabalhista **somente se daria nos contratos de trabalho firmados após 11/11/2017**, isto é, firmados após a entrada em vigor da Lei da Reforma, considerando que as relações de trabalho firmadas sob a antiga lei já se encontram estabilizadas, e os direitos porventura extintos pela reforma devem ser considerados como direito adquirido pelo empregado.
- **Consequência para o caso:** Não aplicação das alterações promovidas na CLT a nenhum contrato ou relação de trabalho que já estava vigente antes de 11/11/2017. Assim, entende pela aplicação das alterações da Reforma somente aos contratos firmados após 11/11/2017, isto é, firmados após a entrada em vigor da Lei da Reforma. Aplicação das regras legais vigentes à época da contratação. Ou seja, no caso concreto: a condenação da empresa deve ser estendida para todo o período contratual, devendo pagar horas *in itinere* à trabalhadora, mesmo estando este direito expressa e legalmente extinto a partir de 11/11/2017.

A seguir, exemplo de decisões nesse sentido:

3ª TURMA

(...)Nessa perspectiva, em relação às partes integrantes de contrato de trabalho em curso no momento da entrada em vigor da Lei 13.467/2017, ou seja, firmados sob a égide da lei anterior, a prevalência das regras legais vigentes à época da contratação e norteadoras das cláusulas contratuais que as vinculam (*tempus regit actum e pacta sunt servanda*) imprimem a certeza dos negócios jurídicos, a estabilidade aos direitos subjetivos e aos deveres, bem como a previsibilidade do resultado das condutas das partes contratuais - características essas inerentes à segurança jurídica, conforme a conceituação apresentada por José Afonso da Silva: "Nos termos da Constituição a segurança jurídica pode ser entendida num sentido amplo e num sentido estrito. No primeiro, ela assume o sentido geral de garantia, proteção, estabilidade de situação ou pessoa em vários campos, dependente do adjetivo que a qualifica. Em sentido estrito, a segurança jurídica consiste na garantia de estabilidade e de

certeza dos negócios jurídicos, de sorte que as pessoas saibam de antemão que, uma vez envolvidas em determinada relação jurídica, esta se mantém estável, mesmo se modificar a base legal sob a qual se estabeleceu". Portanto, **por força da segurança jurídica e da irredutibilidade salarial, a aplicação das inovações trazidas pela Lei nº 13.467/17 aos contratos em curso, especificamente quanto à supressão ou redução de direitos - com impacto direto e danoso à remuneração integral obreira - não alcança os contratos de trabalho dos empregados em vigor quando da alteração legislativa.** Julgados desta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e provido, quanto ao tema (RRAg-370-55.2020.5.23.0052, 3ª Turma, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, DEJT de 29/06/2022).

6ª TURMA

I-AGRAVO DE INSTRUMENTO DO RECLAMANTE. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE APÓS A EFICÁCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. No caso em tela, debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017, demonstrando "a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista", o que configura a transcendência jurídica, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE APÓS A EFICÁCIA DA LEI 13.467/2017. Verifica-se possível violação do art. 5º, XXXVI, da CF, apta a ensejar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento provido. II-RECURSO DE REVISTA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. HORAS *IN ITINERE*. LIMITAÇÃO DA CONDENAÇÃO. EMPREGADO ADMITIDO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTRATO DE TRABALHO VIGENTE APÓS A EFICÁCIA DA LEI 13.467/2017. REQUISITOS DO ART. 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS. Debate-se acerca dos contratos de trabalho firmados antes de 11/11/2017 e que se encontram em vigor para efeito de aplicação da Lei 13.467/2017. *In casu*, o Tribunal Regional reconheceu o direito às horas itinerantes somente até a entrada em vigor da Lei 13.467/2017 e limitou a condenação até 11/11/2017. São duas as razões pelas quais está a merecer reforma a compreensão, pelo Regional, de restringir o direito a horas *in itinere* ao período anterior à Lei 13.467/2017: **a) a lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito; b) 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 esta violar direito adquirido.** Precedentes. Assim, **a supressão de horas *in itinere* não alcança os contratos de trabalho em curso firmados antes da eficácia da Lei 13.467/2017.** Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 108729420195030165, Relator: Augusto Cesar Leite De Carvalho, Data de Julgamento: 30/03/2022, 6ª Turma, Data de Publicação: 01/04/2022)

FAVORÁVEL à aplicação da reforma aos contratos existentes antes do início da vigência da reforma:

- aplicação das alterações promovidas na CLT **a todos os contratos de trabalho, atingindo os contratos que já estavam vigentes em 11/11/2017**, antes da vigência da Lei da Reforma.
- **Consequência para o caso:** não importa se o contrato de trabalho da empregada foi firmado antes da Lei de Modernização. As alterações promovidas na CLT serão aplicadas a partir da vigência da nova lei. Logo, no caso concreto, não há falar em direito adquirido diante da expressa extinção legal das horas *in itinere* a partir de 11/11/2023. Ou seja: a condenação da

empresa deve ser limitada até o dia 10/11/2023, último dia de existência do direito de recebimento de horas *in itinere*.

A seguir, exemplo de decisões nesse sentido:

1ª TURMA:

"1 - AGRAVO DO RECLAMADO. PROVIMENTO DO RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. PERÍODO POSTERIOR A 11.11.2017. APLICAÇÃO DO ARTIGO 71, §4º, DA CLT, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI Nº 13.467/2017. Ante as razões apresentadas pelo reclamante, merece provimento o agravo interno, para reexame do recurso de revista do reclamado. Agravo conhecido e provido. II -RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. PERÍODO POSTERIOR A 11.11.2017. APLICAÇÃO DO ARTIGO 71, §4º, DA CLT, COM A REDAÇÃO CONFERIDA PELA LEI Nº 13.467/2017. 1. Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 ("reforma trabalhista"), o § 4º do art. 71 da CLT recebeu nova redação, passando a dispor que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, acrescido de 50%, com natureza indenizatória. 2. **À luz do entendimento prevalente nesta Primeira Turma**, a Lei 13.467/2017 tem aplicação imediata aos contratos de trabalho que permaneceram em curso após sua vigência. 3. **Mantém-se, pois, a conclusão adotada no acórdão regional, no sentido de aplicar a atual redação do art. 71, § 4º, da CLT ao período posterior a 11.11.2017.** Recurso de revista não conhecido" (RR-434-69.2021.5.11.0018, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 26/05/2023).

2ª TURMA

"1 - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DO RECLAMADO REGIDO PELA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA(...) II - RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. PARCELAS VINCENDAS. ART. 71, §4º, DA CLT. APLICAÇÃO DA NOVA REDAÇÃO DO CITADO DISPOSITIVO INSERIDA PELA LEI 13.467/2017. PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR E POSTERIOR À 11/11/2017. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. 1. A controvérsia dos autos envolve período anterior e posterior à Lei 13.467/2017, sendo típico caso de subsunção das normas de aplicação da lei no tempo. 2. A antiga redação do §4º do art. 71 da CLT não constitui direito adquirido, vez que a questão deve ser solucionada de acordo com a legislação em vigor em cada época, ou seja, **para os fatos ocorridos antes de 11/11/2017 incide a referida redação anterior, por sua vez, para os fatos ocorridos após essa data, devem ser observadas as alterações materiais trazidas pela Lei 13.467/2017, conforme preceitua o art. 6.º, §§ 1.º e 2.º, da LINDB.** 3. A nova redação do art. 71, §4º, da CLT estabelece que a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, e não mais do período integral do intervalo, diretriz que **deve ser aplicada a partir de 11/11/2017. Nesse contexto, o Tribunal Regional, ao entender que as regras de direito material são reguladas pela legislação vigente à época do contrato de trabalho, vai de encontro às normas de aplicação da lei no tempo.** Recurso de revista conhecido e provido" (RR-11625-32.2015.5.01.0461, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 09/04/2021).

4ª TURMA

"(...) C) RECURSO DE REVISTA DO RECLAMANTE – INTERVALO INTRAJORNADA PARCIALMENTE CONCEDIDO - PAGAMENTO APENAS DO PERÍODO SUPRIMIDO - APLICAÇÃO DO ART.71, § 4º, DA CLT COM A NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17 - CONTRATO INICIADO ANTERIORMENTE E FINDADO POSTERIORMENTE À REFORMA TRABALHISTA – 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. A teor do entendimento consolidado por esta Corte Superior na Súmula 437, I, do TST,

a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT), sem prejuízo do cômputo da efetiva jornada de labor para efeito de remuneração. Ademais, o item III da Súmula 437 do TST estabelece a natureza salarial do intervalo intrajornada, quando não concedido ou reduzido pelo empregador, repercutindo, assim, no cálculo de outras parcelas salariais. 3. No entanto, a reforma trabalhista (Lei 13.467/17) conferiu nova redação ao art. 71, § 4º, da CLT, passando a prever que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. 4. No caso, **tendo o contrato de trabalho se iniciado anteriormente e findado posteriormente à vigência da Lei 13.467/17, foi determinada a observância da nova redação conferida ao art. 71, § 4º, da CLT, para o período a partir de 11/11/17.** 5. Nesses termos, conclui-se que a decisão foi proferida em estrita consonância com a previsão expressa do art. 71, § 4º, da CLT em sua redação atual, conforme o período de incidência da norma. 6. Assim, em que pese reconhecida a transcendência jurídica da questão e o recurso ter demonstrado a plausibilidade do conhecimento, por divergência jurisprudencial, nega-se provimento ao apelo. Recurso de revista conhecido e desprovido" (RRAg-947-79.2020.5.09.0001, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 02/06/2023).

5ª TURMA

"RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. HORAS IN ITINERE. CONTRATO DE TRABALHO EM VIGOR. APLICAÇÃO DO ART. 58, § 2º, COM REDAÇÃO ALTERADA PELA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. O recurso de revista versa sobre o tema "horas *in itinere*. Aplicação da Lei nº 13.467/2017", sendo matéria nova no âmbito desta Corte. Desse modo, verifica-se a existência de transcendência jurídica apta a autorizar o exame dos pressupostos intrínsecos do recurso de revista. Cinge-se a controvérsia em saber se é devido o pagamento de horas *in itinere* no período posterior à Reforma Trabalhista, 11/11/2017, na hipótese em que o contrato de trabalho tiver sido firmado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017. Não se pode negar a aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos que, embora iniciados em período anterior à sua vigência, continuam em vigor, como no caso dos autos. O art. 58, § 2º, da CLT, com redação alterada pela Reforma Trabalhista, passou a dispor que "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". (destacou-se). Nesse contexto, **após a vigência da Lei 13.467/2017, ocorrida em 11/11/2017, o tempo despendido entre a residência e o local de trabalho, e vice-versa, não será computado na jornada de trabalho, ainda que a empresa forneça condução ao empregado, já que, durante este período, o trabalhador não se encontra à disposição do empregador.** Precedente de Turma desta Corte. Assim, **o e. TRT, ao manter a condenação ao pagamento de horas *in itinere*, no tocante ao período posterior à vigência da Lei nº 13.467/2017, incorreu em ofensa ao art. 58, § 2º, da CLT. Recurso de revista e provido.**" (RR -21187-34.2017.5.04.0551, 5ª Turma, Rel. Min. Breno Medeiros, DEJT de 5.2.2021)

7ª TURMA

"(...)2. INTERVALO INTRAJORNADA. NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 71, § 4º, DA CLT. LEI Nº 13.467/2017. CONTRATO DE TRABALHO. INÍCIO ANTES DA REFORMA TRABALHISTA. CONTINUIDADE. INCIDÊNCIA IMEDIATA. APLICAÇÃO NO TEMPO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA DA CAUSA RECONHECIDA. I – (...) IV - Com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017 ("reforma trabalhista"), o § 4º do art. 71 da CLT passou a dispor que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, acrescido de 50%, com natureza indenizatória. Revela-se, pois, que essa alteração legislativa de cunho material deve ser aplicada de forma imediata, regendo as ocorrências fáticas a partir da sua vigência, ressaltando-se,

claro, outra disposição de natureza autônoma, de ordem coletiva ou interpartes, em sentido contrário com intuito de se perpetuar situações consolidadas sob a égide do anterior regime legal. Pondere-se que a delimitação temporal de aplicação da nova redação do § 4º do art. 71 da CLT evita que se formem contratos de trabalhos totalmente díspares entre trabalhadores com o mesmo status, o que, em *reductio ad absurdum*, mas sob perspectiva de cenário plausível, poderia ensejar o indevido incentivo aos empregadores em encerrar todos os laços empregatícios sob o manto da legislação trabalhista anteriores a novembro de 2017, facultando-lhes a contratação de novos empregados subsidiados por texto legal mais brando em relação as suas obrigações como contratante. V - A partir dessas perspectivas, fixa-se o marco temporal de aplicação do entendimento da Súmula 437, I e III, do TST ao período anterior a 11/11/2017, **devendo incidir a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, conferida pela Lei nº 13.467/2017, a partir dessa data, pela qual a supressão do intervalo intrajornada enseja o pagamento apenas do período de tempo não usufruído, assim como tal parcela passará a ostentar natureza indenizatória** VI. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-196-82.2018.5.11.0009, 7ª Turma, Redator Ministro Evandro Pereira Valadão Lopes, DEJT 10/03/2023).

8ª TURMA

"(...) - AGRAVO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO PARCIAL. EFEITOS. ART. 71, §4º, DA CLT. APLICAÇÃO DA LEI 13.467/2017. PERÍODO CONTRATUAL ANTERIOR E POSTERIOR A 11/11/2017. APLICAÇÃO DA LEI NO TEMPO. A controvérsia dos autos envolve período anterior e posterior à Lei 13.467/2017, sendo típico caso de subsunção das normas de aplicação da lei no tempo. A antiga redação do §4º do art. 71 da CLT **não constitui direito adquirido**, vez que a questão deve ser solucionada de acordo com a legislação em vigor em cada época, ou seja, **para os fatos ocorridos antes de 11/11/2017 incide a referida redação anterior**, bem como a Súmula 437, I, do TST; **por sua vez, para os fatos ocorridos após essa data, devem ser observadas as alterações materiais trazidas pela Lei 13.467/2017**, conforme preceitua o art. 6.º, §§ 1.º e 2.º, da LINDB. **A nova redação do art. 71, §4º, da CLT estabelece que a concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido, não mais do período integral do intervalo, diretriz que deve ser aplicada a partir de 11/11/2017.** Agravo não provido" (Ag-RRAg-20180-50.2019.5.04.0029, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 01/02/2023)

A partir da jurisprudência mais recente e reiterada do TST, conforme se observa na jurisprudência selecionada acima, verifica-se que **a maioria das Turmas (1ª, 2ª, 4ª, 5ª, 7ª, e 8ª) entende pela aplicação das alterações da CLT a todos os contratos/relações de trabalho a partir de 11/11/2023**. Ou seja: a incidência das alterações é imediata à vigência da nova Lei. No caso, o direito às horas *in itinere* teria cessado imediatamente com a vigência da alteração legislativa federal.

A REPERCUSSÃO DO JULGAMENTO EM OUTROS TEMAS ALTERADOS PELA REFORMA TRABALHISTA

O resultado do julgamento pode repercutir em outras temas com alterações promovidas pela Reforma Trabalhista além das horas *in itinere*. Por exemplo, (i) redução do intervalo intrajornada, (ii) incorporação de gratificação de função; e (iii) intervalo de 15 (quinze) minutos para as mulheres antes do início da prestação de horas extras. Nesse sentido, lembre-se a seguir a modernização nesses temas realizada pela Lei 13.467/2011.

HORAS IN ITINERE

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que o tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho e para o seu retorno, por qualquer meio de transporte, não seria computado na jornada de trabalho, salvo quando, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público, o empregador fornecesse a condução (art. 58, § 2º). No caso das microempresas e empresas de pequeno porte, poderiam ser fixados, por meio de acordo ou convenção coletiva, o tempo médio despendido pelo empregado, bem como a forma e a natureza da remuneração (art. 58, § 3º).

O TST consolidou entendimento sobre o tema com as seguintes diretrizes na Súmula 90: I - O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho; II - A incompatibilidade entre os horários de início e término da jornada do empregado e os do transporte público regular é circunstância que também gera o direito às horas "in itinere"; III - A mera insuficiência de transporte público não enseja o pagamento de horas "in itinere"; IV - Se houver transporte público regular em parte do trajeto percorrido em condução da empresa, as horas "in itinere" remuneradas limitam-se ao trecho não alcançado pelo transporte público; V - Considerando que as horas "in itinere" são computáveis na jornada de trabalho, o tempo que extrapola a jornada legal é considerado como extraordinário e sobre ele deve incidir o adicional respectivo. E, na Súmula n. 429, dispôs que "considera-se à disposição do empregador, na forma do art. 4º da CLT, o tempo necessário ao deslocamento do trabalhador entre a portaria da empresa e o local de trabalho, desde que supere o limite de 10 minutos diários".

O que diz a nova lei: Estabeleceu que 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 (art. 58, § 2º, CLT).

PAGAMENTO DO INTERVALO INTRAJORNADA

Situação antes da nova lei: A CLT dispunha que, quando o intervalo para repouso e alimentação não fosse concedido pelo empregador, este ficaria obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º). Interpretando tal dispositivo, o TST consolidou entendimento na Súmula n. 437 de que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento total, com natureza salarial, do período correspondente, e não apenas daquele suprimido.

O que diz a nova lei: Alterou a legislação para consignar que a não concessão ou concessão parcial do intervalo intrajornada implica o pagamento apenas do período suprimido com natureza indenizatória, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71, §4º, CLT).

INCORPORAÇÃO DA GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

Situação antes da nova lei: A CLT estabelecia que não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o empregado reverta ao seu cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança (art. 468, parágrafo único). Todavia, o TST consolidou entendimento na Súmula n. 372 de que, percebida a **gratificação de função por 10 anos ou mais pelo empregado**, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, **não poderá retirar-lhe a gratificação**.

O que diz a nova lei: Mantém a possibilidade de reversão do empregado do seu cargo de confiança para seu cargo efetivo, e consigna que **esta reversão, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação** correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função (art. 468, §2º, CLT).

INTERVALO DE 15 MINUTOS PARA O TRABALHO EXTRAORDINÁRIO DA MULHER

Situação antes da nova lei: A CLT, no capítulo que trata da proteção do trabalho da mulher, previa que, em caso de prorrogação do horário normal, era obrigatório um descanso de 15 minutos, no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho (art. 384).

O que diz a nova lei: Extingue tal obrigação por meio da revogação do dispositivo.

RT INFORMA | Publicação da Confederação Nacional da Indústria - CNI | www.cni.com.br | Gerência Executiva de Relações do Trabalho - GERT |
Editoração: GERT | Supervisão gráfica: Coordenação de Divulgação CNI/DDI/ECON | Informações técnicas: (61) 3317.9961 rt@cni.com.br |
Assinaturas: Serviço de Atendimento ao Cliente (61) 3317.9989/9993 sac@cni.com.br | Setor Bancário Norte Quadra 1 Bloco C Edifício Roberto
Simonsen CEP 70040-903 Brasília, DF (61) 3317.9000 | Autorizada a reprodução desde que citada a fonte. Documento elaborado com dados
disponíveis até março de 2024.



Confederação Nacional da Indústria
PELO FUTURO DA INDÚSTRIA