

A REFORMA TRABALHISTA SE APLICA OU NÃO AOS CONTRATOS VIGENTES?

Juliana de Souza Paiva¹, Ângela Barbosa Franco²

Resumo: A Reforma Trabalhista, Lei nº. 13.467/17, não estabeleceu uma regra de direito intertemporal em consonância com os preceitos constitucionais para auxiliar os intérpretes. A Medida Provisória nº 808/17, ao brevemente tratar do assunto, não suplantou as dúvidas que atormentam os juristas. Tem-se, assim, um cenário de incertezas e divergências, especialmente no que concerne à aplicabilidade da nova Lei aos contratos celebrados antes da Reforma e que ainda estão em vigor. Com base nisso, este estudo concluiu que a Lei nº 13.467/17, por suprimir, em muitos dispositivos, direitos já conquistados pela classe trabalhadora, deveria ter delineado com cautela uma regra de direito intertemporal em respeito aos princípios constitucionais e à valorização do trabalho. Agora, esse papel ficou a cargo do Poder Judiciário.

Palavras-chave: Contratos em vigor, direito intertemporal, Lei nº 13.467/2017, Medida Provisória nº 808/17

Introdução

A Reforma Trabalhista, proveniente da Lei nº 13.467/17, representa a mais significativa alteração sofrida no texto da Consolidação das Leis Trabalhistas desde o momento que foi promulgada em 1943. Diversos dispositivos foram alterados e acrescentados ao texto celetista, mas sem o estabelecimento de regras de direito intertemporal em consonância com os preceitos da Constituição Federal de 1988 e fundamentos do Direito do Trabalho. Em virtude disso, a mudança legislativa acarreta um

¹ Graduanda em Direito – FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: juliana.s.paiva@hotmail.com

² Professora da disciplina de Direito do Trabalho da FAVIÇOSA/UNIVIÇOSA. E-mail: angelafranco@univicoso.com

embate interpretativo entre os juristas ao se divergirem quanto à aplicabilidade das novidades legais. Com arrimo nessa problemática, a pesquisa objetivou evidenciar a insegurança jurídica que permeia a efetividade da Lei nº. 13.467/17, especialmente no que se refere aos contratos firmados antes da reforma e que permanecem em vigor.

Material e Métodos

A pesquisa é teórica e tem enfoque interdisciplinar. Utilizou como referencial as regras de direito intertemporal indicadas no art. 6º da Lei nº 13.467/17 e no art. 2º da MP nº 808/17, bem como os princípios constitucionais do trabalho para defender a efetividade do novo texto inserido na Consolidação das Leis do Trabalho apenas para os contratos firmados posteriormente a sua positivação.

Resultados e Discussão

A Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a), no art. 6º, determina a obrigatoriedade do cumprimento de seus dispositivos após cento e vinte dias contados da publicação. Como a publicação ocorreu em 14 de julho de 2017, a vigência imediata iniciou em 13 de novembro de 2017.

Ocorre que em virtude das várias e substanciais modificações acarretadas pela Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a), no texto da CLT (BRASIL, 1943), instala-se um cenário de insegurança jurídica e dúvidas para os intérpretes da norma. A reforma é polêmica por afrontar os princípios do Direito do Trabalho e posicionamentos jurisprudenciais já consolidados. Em vista disso, as regras de transição entre a norma antiga e a nova precisam ser delimitadas para demarcar o aproveitamento ou não da Lei nº 13.467/17 aos contratos firmados sob a égide da CLT antiga que ainda mantém sua vivacidade.

A observância e o alcance da Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a) são menos contestados quando invocados para reger os atos ou negócios jurídicos advindos após o período da *vacatio legis*.

Todavia, quanto aos contratos firmados previamente à citada lei e que permanecem em vigor, despertam-se consideráveis questionamentos. Esses são um dos fundamentos que a Medida Provisória nº 808/2017 (BRASIL, 2017b), nominada “Reforma da Reforma”, com o intuito de suprir algumas lacunas e fazer alguns ajustes na Lei nº 13.467/17, apresenta em seu bojo regra de direito intertemporal. O art. 2º, da MP nº 808/17 (BRASIL, 2017b, *online*), preleciona: “O disposto na Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalho vigentes”. Atinge, assim, não apenas os novos contratos de trabalho, mas também aqueles em andamento. Todavia, o dilema se mantém. Em nada o texto com força de lei colabora para suplantar as imprecisões que envolvem a transição das normas, afinal, quando se está diante de um contrato em curso, os direitos adquiridos, antes do advento da novidade legal, devem ser preservados. Nesse sentido, dispõe o artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988, *online*): “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Com espeque no aludido comando jurídico constitucional, indaga-se quais são os impactos da “nova” CLT sobre as cláusulas contratuais, sobre os instrumentos coletivos e sobre os direitos decorrentes de lei. De acordo com Correia (2018), no que tange às cláusulas contratuais, tornam-se direito adquirido os ajustes precedentes à Reforma Trabalhista, acertados entre os sujeitos da relação de emprego. Além do mais, em consonância ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva, indicado no art. 468 da CLT (BRASIL, 1943), as normas permissoras de acordos individuais previstas na Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a) não podem ser aplicadas aos contratos vigentes quando desfavoráveis aos trabalhadores. Quanto aos instrumentos normativos coletivamente negociados, esses surtem efeitos apenas durante o período de, no máximo, 2 anos de vigência (art. 614, §3º, CLT). Por conseguinte, se determinado direito conquistado pelo obreiro for proveniente de norma coletiva, não integra o contrato após o prazo estipulado. Veda-se a ultratividade, pois o intuito das normas autônomas é harmonizar as relações de trabalho de acordo com a realidade

econômica e social adstrita a um lapso temporal. No que concerne ao direito decorrente de lei posteriormente modificada ou revogada, deduções antagônicas se desvelam. Tem-se a extinção do direito com a entrada em vigor da Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a), conforme a redação gramatical da MP nº 808/17 (BRASIL, 2017b). Ou então, a preservação do que foi estabelecido, conforme o princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468, CLT) e do direito adquirido (art. 5º, XXXVI, da CF) no momento em que a lei antiga surtia efeitos. (CORREIA, 2018).

Segundo Cassar e Borges (2017), se os instrumentos normativos podem suprimir direitos legais durante a vigência do contrato, a norma heterônoma também tem a mesma competência. Assim, quanto aos fatos ocorridos após a Lei nº 13.467/17 (BRASIL, 2017a), a norma deve ser aplicada tanto para favorecer quanto para prejudicar o empregado. No que se refere ao ditame do art. 468 da CLT (BRASIL, 1943), apenas pode ser invocado nos casos de mútuo consentimento entre as partes (empregado e empregador) e não nos casos decorrentes da lei. Asseveram os referidos autores que a MP nº 808/17 (BRASIL, 2017b) soluciona qualquer controvérsia ao determinar aplicação integral da lei nos contratos vigentes. Mesmo diante dessa vertente, reconhecem a necessidade de respeito ao direito adquirido. (CASSAR e BORGES, 2017).

Ao se considerar o contrato de trabalho um acordo de trato sucessivo, ou seja, um contrato com parcelas que se vencem e renovam ao longo do tempo, a mera interpretação gramatical do artigo 2º da MP nº 808/17 (BRASIL, 2017b) põe fim ao problema. Contudo, quando a nova lei modifica a natureza jurídica de verbas salariais para não salariais, a aplicabilidade desatenta ou alienada da regra de direito intertemporal, aventada na MP nº 808/17 (BRASIL, 2017b), infringe um dos preceitos basilares para se ter dignidade no trabalho: o princípio da irredutibilidade salarial, explícito no art. 7º, VI, da CF (BRASIL, 1988). Nessa esteira, Delgado e Delgado (2017) ponderam que também são afrontados outros distintos princípios da Constituição Federal (BRASIL, 1988): a vedação ao retrocesso social (art. 5º, § 2º) e o princípio da norma mais favorável (art. 7º, *caput*).

Além da celeuma criada no plano do Direito Material tem-se as incertezas que assombram o Direito Processual do Trabalho. Há argumentos de que a lei de natureza processual produz efeitos imediatos e atingem os processos em curso, respeitando apenas as fases processuais realizadas na vigência da lei anterior. Sob outra ótica, os intérpretes consideram que o elevado risco, inexistente quando o reclamante ajuizou a reclamação trabalhista, mas agora, presente na nova lei, inviabilizam a aplicabilidade da Reforma nos processos apresentados antecipadamente a sua plena vigência. Afinal, com base nos princípios constitucionais da segurança e da igualdade em sentido formal e material, os efeitos processuais da Lei nº 13.467/17 somente poderiam reger ações protocoladas após o dia 13 de novembro de 2017 (DELGADO e DELGADO, 2017).

Jurisprudência recente do TST (BRASIL, 2016, *online*), quanto à lei que reduz o cálculo do adicional de periculosidade dos empregados eletricitários, pode ser um indício de como Justiça especializada vai aproveitar a Reforma Trabalhista. De acordo com o entendimento firmado na súmula 191, a diminuição da base de cálculo do adicional de periculosidade atinge somente os contratos firmados a partir da vigência da lei nova (BRASIL, 2016). Sob essa perspectiva, espera-se que o Poder Judiciário se guie para tentar abrandar a inquietação vivenciada pelos juristas e para reforçar uma interpretação da lei em harmonia com os princípios constitucionais que prezam pela segurança jurídica e pela valorização do trabalho.

Considerações Finais

Ante ao exposto, considera-se que a Lei nº 13.467/17, com tantas mudanças e impactos no mercado de trabalho jamais poderia deixar de esboçar regras de direito intertemporal em prol da segurança jurídica e em consonância com a valorização do trabalho na ordem social, econômica, cultural e jurídica do País. Enquanto a incerteza perdura, espera-se dos tribunais a observância das normas da Constituição da República para fundamentar a efetividade do novo

texto inserido na Consolidação das Leis do Trabalho apenas para os contratos firmados posteriormente a sua positivação.

Referências Bibliográficas

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, 1º de maio de 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 5 mar. 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm>. Acesso em: 5 mar. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017a. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 5 mar. 2018.

BRASIL. Medida Provisória nº 808, de 14 de novembro de 2017b. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Mpv/mpv808.htm>. Acesso em: 5 mar. 2018.

BRASIL. Súmula 191 do Tribunal Superior do Trabalho. 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. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/>

Sumulas_Ind_151_200.html#SUM-191>. Acesso em: 5 mar. 2018.

CASSAR, V. B; BORGES, L. D. **Comentários à reforma trabalhista**. 2ª ed. São Paulo: Método, 2017.

CORREIA, H. **Direito do Trabalho**. Salvador, Bahia: Juspodivm, 2018.

DELGADO, M. G; DELGADO, G. N. **A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.