



Na Mídia

24/01/2023 | [Valor Econômico](#)

TST vai julgar aplicação retroativa da reforma

Corte, que decidiu analisar tema por meio de recurso repetitivo, convocou interessados para se manifestarem

Marcela Villar



Quase sete anos após entrar em vigor, ainda não há consenso sobre a possibilidade de aplicação da reforma trabalhista (Lei nº 13.467, de 2017) a contratos anteriores às mudanças feitas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). A questão está na pauta do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que decidiu analisá-la por meio de recurso repetitivo.

O vice-presidente do TST, o ministro Aloysio Corrêa da Veiga, relator do repetitivo, convocou interessados para se manifestarem e darem contribuições sobre o tema. Entidades e associações que queiram participar como partes (*amicus curiae*) devem enviar a solicitação em 15 dias úteis, contados a partir do retorno das atividades do tribunal, no dia 1º de fevereiro.

Já foram admitidas como partes interessadas a Confederação Nacional da Indústria (CNI), a Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil (CNA), a Confederação Nacional do Sistema Financeiro (Consif) e a Central Única dos Trabalhadores (CUT).

A decisão dos ministros vai afetar os contratos de trabalho iniciados antes de 11 novembro de 2017, início da vigência da reforma. A discussão vale ainda para outras leis posteriores que suprimiram ou alteraram direitos laborais. Caso a maioria decida que a legislação não é retroativa, os trabalhadores poderão voltar a usufruir de benefícios excluídos pela reforma, como o pagamento pelo tempo de deslocamento até o trabalho (se não houver transporte público e/ou o local do serviço for de difícil acesso) e o intervalo intrajornada.

Segundo o advogado Estêvão Mallet, sócio do Mallet Advogados, a maioria das turmas do TST é favorável à aplicação da reforma em contratos antigos - há precedentes da 4ª, 5ª, 7ª e 8ª Turmas. Já a 2ª, 3ª e 6ª Turmas julgam em sentido contrário. Por conta da divergência, caberá ao Pleno do Tribunal, composto por 27 ministros, colocar um ponto final no embate. O julgamento ainda não tem data marcada, mas deve ocorrer ainda este ano.

Para Mallet, representante da Consif, deve prevalecer o entendimento da maioria, por não haver uma situação de direito adquirido. “A CLT sofreu mais de 4 mil alterações, mais de 200 leis foram criadas ao longo de 80 anos e nunca se teve dúvida sobre a aplicação retroativa”, afirma. Ele cita o vale-transporte, criado nos anos 1980, adotado também para os empregados contratados antes da vigência do benefício.

Entendimento contra a aplicação ao passado, acrescenta, representaria violação ao princípio da isonomia. “Criaríamos duas categorias de empregado. Se um fosse contratado em 2015 e outro em 2020, mesmo trabalhando lado a lado e fazendo exatamente a mesma coisa, teriam direitos diferentes”, diz.

Eduardo Alcântara, sócio da área trabalhista do Demarest Advogados, entende que a Instrução Normativa nº 41/2018, que regulamentou a aplicação das regras processuais introduzidas pela reforma, é um indicativo do que deve ser adotado pelo TST. “Ela foi o guia tanto para juízes quanto para advogados, para saber o que se aplicava da reforma de forma imediata”, afirma.

A norma, acrescenta, “já deu o norte” e o mesmo racional de se adotar a vigência imediata da lei para todos deve ser aplicado aos temas nesse incidente. “Tem que aplicar a reforma trabalhista de uma forma total”, acrescenta. Segundo ele, caso o TST decida não aplicar as mudanças na CLT aos contratos antigos, haverá prejuízo para empresas e discriminação entre trabalhadores, com reflexo na empregabilidade dos mais antigos, que seriam mais custosos.

Para a CUT, representada pelo escritório LBS Advogados, a reforma trabalhista não deve ser aplicada “às situações constituídas sobre a vigência da lei revogada ou modificada, devendo ser respeitados os direitos adquiridos”. A reforma, de acordo com a entidade, foi um “verdadeiro retrocesso às conquistas alcançadas pelos trabalhadores” e fere princípios de convenções internacionais, da Constituição Federal e da CLT, como o da irredutibilidade salarial.

O caso em repetitivo no TST se refere a uma ex-trabalhadora da JBS, uma das maiores empresas do ramo alimentício do mundo, que pleiteia ser remunerada pelo tempo de deslocamento até o local de trabalho, prerrogativa que existia na CLT antes de 2017. Segundo ela, a multinacional deveria pagar hora extra pelo tempo gasto com o trajeto e também com café da manhã que tomava na firma e colocação do uniforme. Para a funcionária, que era faqueira no setor de abate, ela estava à disposição da JBS nesse período (IncJulgRREmbRep - 528-80.2018.5.14.0004).

No entendimento do advogado da faqueira no caso, Vitor Noé, sócio-fundador do Vitor Noé Advogados, o contrato dela e de todos os outros trabalhadores deve ser regido pela CLT antiga. “As garantias e as regras não podem ser alteradas no meio do jogo”, diz ele.

A funcionária perdeu em primeira e segunda instâncias, mas teve decisão favorável na 3ª Turma do TST. Os ministros condenaram a JBS ao pagamento das horas de deslocamento - 20 minutos diários extras, com adicional de 50%, devidos por um período de cinco anos, inclusive posterior à reforma trabalhista. A determinação ainda estipulou reflexos no 13º salário, férias e FGTS. No processo, a JBS diz que “está localizada em lugar de fácil acesso e amplamente atendida pelo transporte público local”, o que impediria a trabalhadora de pleitear a indenização.

O coordenador jurídico da CNA, o advogado Rodrigo Huguene afirma que no setor rural há muitos casos como o do processo, para o pagamento da chamada “hora in itinere”. “Para o setor rural, o problema não é pagar, mas é esse tempo ser considerado como hora de trabalho. Muitos trabalhadores gastam uma hora indo e voltando do trabalho, o que só deixava seis horas de trabalho efetivo no campo e reduzia a produtividade”, diz ele, que defende a aplicação retroativa.

Em nota, o diretor jurídico da CNI, Cassio Borges, afirma que “não remanesce a obrigação de pagamento de direitos cuja exclusão ou alteração decorrem de incidência legal imediata, notadamente pelos contratos de trabalho serem de trato sucessivo”. Procurada, a JBS não quis se manifestar.

