



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST - IncJulgRREmbRep - 0000528-80.2018.5.14.0004

PROCESSO Nº TST - RR - 1000254-24.2019.5.02.0255

PROCESSO Nº TST - RR - 0020817-51.2021.5.04.0022

PROCESSO Nº TST - RRag - 0010411-95.2017.5.18.0191

Tribunal Pleno

SUSCITANTE : **TRIBUNAL PLENO - TST**

SUSCITADO : **TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

EMBARGANTE: **JBS S.A.**

EMBARGADA : **FRANCISCA BARBOSA DE SOUSA VANZILER**

CUSTOS LEGIS : **MINISTERIO PUBLICO DO TRABALHO**

MCP/rlc

VOTO

I – SÍNTESE DA DEMANDA

Trata-se de **Incidente de Recursos de Revista e de Embargos Repetitivos**, suscitado, na forma do **arts. 896-C da CLT e 281, § 2º, do RITST** para apreciação da seguinte questão de direito:

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?

A questão assume particular relevo em face das significativas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho promovidas pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. Somam centenas os dispositivos então incluídos, alterados ou excluídos da CLT, no que ficou conhecido como Reforma Trabalhista. Nesse contexto, a hipótese em questão contrapõe as seguintes teses jurídicas:

- (a) A regência normativa da Reforma Trabalhista (ou outra alteração legal) circunscreve-se, no que altera ou suprime direitos dos trabalhadores, aos **contratos de trabalho iniciados na sua vigência**, não incidindo sobre relações trabalhistas em curso que a antecedem;
- (b) A Reforma Trabalhista (ou outra alteração legal) tem, desde o início da sua vigência, eficácia plena e imediata, com alcance *ex nunc* sobre os contratos de trabalho já em curso.

II - VOTO

A par de sua inegável relevância, uma vez respeitada a dogmática jurídica, verifica-se que a questão carece de efetiva complexidade técnico-jurídica. Novas disposições legais aplicam-se tanto às relações jurídicas regidas por instrumentos contratuais firmados na sua vigência quanto àquelas já em curso no momento em que passam a vigorar.

Sob a ótica do direito intertemporal, as alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, apesar de não retroagirem para atingir eventos pretéritos, aplica-se imediatamente aos eventos futuros, praticados sob a égide da nova legislação. É que vige, em nosso ordenamento jurídico-constitucional, como corolário das garantias fundamentais consagradas nos incisos II, XXXVI e LIV do art. 5º da Carta Magna, o princípio do *tempus regit actum*, segundo o qual os atos jurídicos devem ser regidos pela lei vigente ao tempo em que ocorrerem.

Tratando-se de relações jurídico-contratuais de trato sucessivo e execução continuada, as alterações na materialidade das normas legais regentes de contratos de trabalho, apesar de não retroagirem, aplicam-se imediatamente aos eventos futuros, praticados sob a égide da nova legislação. Em seu *Direito Constitucional do Trabalho*, Arnaldo Süssekind aborda o tópico com a acurácia e a lucidez que o distinguem:

“O contrato de trabalho é de trato sucessivo e, numa relação jurídica desenvolvida sob o império de duas ou mais leis cogentes que sobre ela incidiram, é mister distinguir entre os *facta praeterita*, dos quais já irradiaram direitos, e os *facta pendentia*, que ficam sujeitos à nova lei.

Nas relações de trabalho, a incidência das novas normas de ordem pública, embora, por vezes, dê a ilusão de retroatividade, corresponde, na verdade, à aplicação, no presente, da nova disposição imperativa. (...) Destarte, a aplicação imediata da nova lei será normal, se do fato pretérito não tenha: a) resultado direito adquirido para o seu titular; b) verificado a constituição ou extinção definitiva de uma situação jurídica (ato jurídico perfeito); c) havido coisa julgada.”

Em relação aos contratos celebrados anteriormente à inovação legislativa, a proteção constitucional do direito adquirido e do ato jurídico perfeito (art. 5º, XXXVI, da CF) assegura a intangibilidade dos **efeitos futuros dos atos contratuais já consumados** segundo a lei vigente ao tempo em que efetuados.

Desse modo, em relação ao **período pós-reforma**, as novas disposições legais aplicam-se tanto aos contratos de trabalho iniciados posteriormente a sua vigência quanto aos que já estavam em curso no momento de sua entrada em vigor, não se cogitando de violação do direito adquirido.

A hipótese em absoluto se confunde com a alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT, porque sequer de alteração contratual se cuida. Tampouco se confunde com alteração unilateral de regulamento empresarial, objeto da Súmula 51 do TST. Trata-se de alteração do ambiente normativo, de modo que, preservado o aspecto propriamente contratual da relação de trabalho, sua execução sempre se dará com observância do caráter dirigente e integrativo da legislação então vigente, seja no período anterior quanto no período posterior à alteração legislativa. O ponto é elucidado pelo art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) e pelo art. 912 da CLT, *in verbis*:

Art. 6º **A Lei em vigor terá efeito imediato e geral**, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

§ 1º Reputa-se ato jurídico perfeito o **já consumado segundo a lei vigente ao tempo em que se efetuou.**

§ 2º Consideram-se adquiridos assim os direitos que o seu titular, ou alguém por ele, possa exercer, como aqueles cujo começo do exercício tenha termo pré-fixo, ou condição pré-estabelecida inalterável, a arbítrio de outrem.

§ 3º Chama-se coisa julgada ou caso julgado a decisão judicial de que já não caiba recurso.

Art. 912 - Os dispositivos de caráter imperativo terão **aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas**, antes da vigência desta Consolidação.

Nessa mesma linha, o Pleno do Supremo Tribunal Federal, no julgamento do RE nº 658.312 (Tema nº 528), em que reconheceu a compatibilidade do art. 384 da CLT com a Constituição de 1988, foi esclarecedor ao fazer constar, na redação da tese aprovada, a limitação da sua eficácia ao **período anterior à Lei nº 13.467/2017**, que o revogou. A tese fixada tem a seguinte redação: "*O art. 384 da CLT, em relação ao período anterior à edição da Lei n. 13.467/2017, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, aplicando-se a todas as mulheres trabalhadoras*".

Ao restringir, os efeitos da recepção do art. 384 da CLT pela atual ordem constitucional, ao seu período de vigência, a tese fixada pela E. Corte Suprema não deixa dúvidas quanto à imediata eficácia da Lei nº 13.467/2017, mesmo no que altera ou suprime direitos anteriormente previstos.

Esse tem sido o entendimento reiterado da Quarta Turma deste TST, colegiado fracionário que integro:

RECURSO DE REVISTA - CONCESSÃO PARCIAL DO INTERVALO INTRAJORNADA - APLICAÇÃO DO ARTIGO 71, § 4º, DA CLT COM A NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017 A CONTRATO INICIADO ANTERIORMENTE E ENCERRADO APÓS

A ALTERAÇÃO - SÚMULA Nº 437, ITEM I, DO TST - TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA Esta Eg. Corte Superior consolidou, por meio da Súmula nº 437, item I, o entendimento de que a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo para repouso e alimentação implica o pagamento total do período correspondente, e , não, apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (artigo 71 da CLT). Contudo, a reforma trabalhista promovida pela Lei nº 13.467/2017 conferiu nova redação ao artigo 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. A nova disposição legal aplica-se tanto aos contratos de trabalho iniciados posteriormente a sua vigência quanto aos que já estavam em curso no momento de sua entrada em vigor. Julgados da C. 4ª Turma. Recurso de Revista não conhecido. (RR-1000132-26.2020.5.02.0465, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 13/5/2022 – destaques acrescidos)

RECURSO DE REVISTA PATRONAL – INTERVALO INTRAJORNADA PARCIALMENTE CONCEDIDO – APLICAÇÃO DO ART. 71, § 4º, DA CLT COM A NOVA REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/17 A CONTRATO INICIADO ANTERIORMENTE E FINDADO APÓS A ALTERAÇÃO – DIREITO INTERTEMPORAL – PAGAMENTO APENAS DO PERÍODO SUPRIMIDO E NATUREZA INDENIZATÓRIA – ALEGAÇÃO DE OFENSA AO ART. 71, § 4º, DA CLT – TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA – PROVIMENTO.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. Pelo prisma do direito intertemporal, os dispositivos da CLT alterados pela Lei 13.467/17 aplicam-se aos contratos em curso no momento da sua entrada em vigor, não se distinguindo entre dispositivos que favorecem o trabalhador ou a empresa, pois não há direito adquirido a regime jurídico (aplicação analógica do Tema 24 da tabela de Repercussão Geral do STF). Assim, a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT deve ser aplicada aos contratos que se iniciaram antes da reforma trabalhista de 2017, mas que findaram após sua entrada em vigor. 5. No caso, o contrato de trabalho do Obreiro iniciou-se em 01/07/2008 e findou-se em 03/06/2020. No entanto, o Regional estendeu a condenação ao pagamento de uma hora extra por dia trabalhado e reflexos legais, em decorrência da fruição parcial do intervalo intrajornada, na forma do art. 71, § 4º, da CLT (com a redação anterior à Lei 13.467/2017) para todo o período contratual, inobservando, assim, a nova redação conferida ao art. 71, § 4º, da CLT, para o período posterior à edição da Lei 13.467/17.6. Nesses termos, conclui-se que a decisão foi proferida em dissonância à previsão expressa do art. 71, § 4º, da CLT em sua redação atual, quanto ao período posterior à edição da Lei 13.467/17. Recurso de revista provido. (RR-0100695-32.2020.5.01.0058, 4ª Turma, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, DEJT 29/5/2024 – destaquei)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nº 13.015/2014 E Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. 1. CAIXA BANCÁRIO EXECUTIVO. INTERVALO DE 10 MINUTOS A CADA 50 MINUTOS DE TRABALHO. APLICAÇÃO ANALÓGICA DOS EFEITOS PREVISTOS NO § 4º DO ART. 71 DA CLT AO INTERVALO EM DEBATE. FATOS OCORRIDOS NO PERÍODO POSTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. NÃO CONHECIMENTO. I. Hipótese em que a

Corte Regional deferiu o pagamento do intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados, com o acréscimo de 50% e reflexos, para o período de 4/10/2017 a 5/4/2019. Todavia, ressaltou que, a partir de 11/11/2017, deve ser aplicada a nova redação do art. 71, § 4º, da CLT (pagamento apenas do período suprimido do intervalo em debate, a título indenizatório). II. Inicialmente, registre-se que, embora não se discuta especificamente, na presente demanda, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada previsto no § 4º do art. 71 da CLT, aplica-se, por analogia, os mesmos efeitos previstos no referido dispositivo legal ao intervalo em debate. III. Discute-se a aplicação da nova redação do art. 71, § 4º, da CLT, conferida pela Lei nº 13.467/2017, para fatos ocorridos no período posterior à vigência da referida lei, na hipótese em que o contrato de trabalho da Reclamante foi firmado em período anterior à vigência da Lei 13.467/2017. IV. Pelo prisma da transcendência, trata-se de questão jurídica nova, uma vez que se refere à interpretação da legislação trabalhista (art. 71, § 4º, da CLT) sob enfoque em relação ao qual ainda não há jurisprudência pacificada no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho ou em decisão de efeito vinculante no Supremo Tribunal Federal. Logo, reconheço a transcendência jurídica da causa (art. 896-A, § 1º, IV, da CLT). V. Como acima referido, o desrespeito ao intervalo em debate acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT. Logo, para o período posterior à vigência da Lei 13.467/2017, a não concessão ou a concessão parcial do intervalo de 10 minutos a cada 50 minutos trabalhados implica o pagamento apenas do período suprimido, a título indenizatório. VI. Nesse contexto, ao determinar que, a partir de 11/11/2017, deve ser pago apenas o período suprimido do intervalo em debate, a título indenizatório, a Corte Regional decidiu em conformidade com o disposto no art. 71, § 4º, da CLT, em sua nova redação. VII. Recurso de revista de que não se conhece. (RR-368-78.2019.5.11.0012, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 5/11/2021 – destaques acrescidos)

Saliento, por fim, que a conclusão ora adotada decorre da necessária observância do postulado da segurança jurídica, pilar do Estado de Direito. Uma sociedade democrática, livre, regida pelo direito, somente é possível caso seus cidadãos tenham expectativas normativas

estáveis a respeito de seus direitos e deveres. E essa estabilidade social é a consequência direta da adoção de uma ordem jurídica que institucionaliza no seu âmago o princípio da segurança jurídica.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, acompanho integralmente o Exmo. Ministro Relator, a quem cumprimento pelo judicioso e erudito voto, inclusive quanto à tese proposta: *“A Lei nº 13.467/2017 possui aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso, passando a regular os direitos decorrentes de lei cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência”*.

É o voto.