



PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461

**A C Ó R D ã O**  
**(1.ª Turma)**  
**GMDS/r2/csl/dz**

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMANTE.  
TEMPO DE DESLOCAMENTO INCONTROVERSO.  
FIXAÇÃO DESDE LOGO. DESNECESSIDADE DE  
APURAÇÃO EM LIQUIDAÇÃO.**

Revelando os autos que não há controvérsia sobre o tempo despendido no deslocamento entre a portaria e o local de efetivo trabalho, torna-se desnecessária a determinação para que aquele tempo de percurso seja apurado em liquidação de sentença, à luz do artigo 341 do CPC/2015. Nessa linha é o entendimento já esposado pela SBDI-1 desta Corte (TST-Ag-E-ED-ARR 227300-69.2002.5.02.0464, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/05/2019). **Embargos de Declaração conhecidos e providos, com efeito modificativo.**

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA.  
SÚMULA N.º 429 DO TST. DESLOCAMENTO DO  
TRABALHADOR ENTRE A PORTARIA DA EMPRESA  
E O LOCAL DE TRABALHO. PARCELAS  
VINCENDAS. CONTRATO DE TRABALHO EM  
VIGOR QUANDO DO ADVENTO DA LEI N.º  
13.467/2017. EXPECTATIVA DE DIREITO X  
DIREITO ADQUIRIDO.**

Ensina MARIA HELENA DINIZ que "O direito adquirido é aquele cujo exercício está inteiramente ligado ao arbítrio de seu titular ou de alguém que o represente, efetivado sob a égide da lei vigente no local e ao tempo do ato idôneo a produzi-lo, sendo uma consequência, ainda que pendente, daquele ato, tendo utilidade concreta ao seu titular, uma vez que se verificaram os requisitos legais para sua configuração" (in Lei de



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998, p. 186).

Há, portanto, direito adquirido quando se produz, sob o império da lei velha, fato jurídico apto a gerá-lo, de modo a integrá-lo ao patrimônio jurídico de seu titular, permitindo que esse direito venha a ser exercido já na vigência da lei nova porque suas circunstâncias autorizadoras foram implementadas integralmente sob a lei anterior.

Assentado que somente se pode falar em direito adquirido diante da ocorrência de um determinado fato jurídico, vem a calhar, aqui, a advertência de VICENTE RÁO, no sentido de que **"O direito adquirido é consequência de um fato e esta palavra tanto designa o acontecimento independente da vontade do titular do direito, quanto o ato que desta vontade resulta e a exterioriza, pois um e outro, revestidos dos requisitos legais, são geradores de direitos"** (in O Direito e a Vida dos Direitos. São Paulo: Ed. Resenha Universitária, vol. 1, tomo III, 1977, p. 363).

E o fato jurídico discutido nestes autos é o tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno da reclamada, entre a portaria e o local de trabalho; busca-se sua qualificação jurídica como tempo à disposição do empregador.

Esse fato jurídico, no caso em exame, não é regrado por disposição ajustada em razão da vontade das partes, ou seja, não se trata de fato disciplinado por cláusula contratual ou coletiva ou regimental da empresa; a qualificação jurídica e os efeitos legais da



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

verificação desse fato jurídico são, pois, atribuídos pela lei. Por isso, o reconhecimento do deslocamento interno no âmbito da reclamada como tempo à disposição do empregador é direito que se renova a cada dia em que se verifica ocorrido o fato jurídico correspondente.

E renovando-se a ocorrência do fato jurídico já sob o império da lei nova, em que o direito perseguido pelo reclamante foi suprimido na nova redação do parágrafo 2.º do art. 58 da CLT, introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 - como acontecido no caso dos autos -, sua regulamentação por esta se dará, por se tratar de alteração imperativa promanada de norma legal de ordem pública. Não há, nesse caso, direito adquirido, em razão de se tratar de prestação renovável; há tão somente a expectativa do direito.

O tempo despendido no trajeto no interior da empresa, enquanto fato jurídico, quando ocorrido na vigência da lei atual, passou, portanto, a ser integralmente disciplinado pelo novel art. 58, § 2.º, da CLT, o que faz cessar o direito à sua remuneração a partir da vigência da Lei n.º 13.467/2017. Como adverte a professora MARIA HELENA DINIZ, citando REYNALDO PORCHAT: **"Portanto, o que não pode ser atingido pelo império da lei nova é apenas o direito adquirido e jamais o direito *in fieri* ou em potência, a *spes juris* ou simples expectativa de direito, visto que 'não se pode admitir direito adquirido a adquirir um direito'."** (*op. cit.*, p. 186).

Nesse sentido é a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal firmada na tese de julgamento do Tema 41 da



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

sistemática da Repercussão Geral, segundo a qual, nos dizeres do Exmo. Ministro, Gilmar Ferreira Mendes, **“não se pode invocar direito adquirido para reivindicar a continuidade de um modelo jurídico referente ao sistema de remuneração, férias, licenças ou enquadramento ou outro qualquer benefício, exatamente por não se poder invocar direito adquirido a um dado estatuto jurídico, ressalvadas a irredutibilidade nominal de vencimentos”** (*in* Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Ed. Saraiva, 2018, pp. 389/390 - destaquei). E a interpretação ora expressada não gera irredutibilidade nominal dos vencimentos do empregado, razão pela qual não há desrespeito à disposição contida no inciso VI do artigo 7.º da CF/88.

De outro lado, o princípio da vedação ao retrocesso social, insculpido na cabeça do art. 7.º da Constituição Federal, não tem pertinência ao caso, visto que se está a tratar de tema afeto à legislação ordinária. Aliás, entender-se que a vedação ao retrocesso social abrangeria direitos conferidos em legislação infraconstitucional - como é o caso da remuneração do tempo à disposição - equivaleria conferir-lhe *status* de norma constitucional, em verdadeira subversão de todo o sistema.

Logo, a cláusula de vedação ao retrocesso social incide sobre os direitos expressamente catalogados no art. 7.º da Constituição Federal, estes sim infensos à supressão; os direitos radicados em legislação ordinária podem ser alterados pelo Poder Legislativo, em atuação pautada pela necessidade, adequação e proporcionalidade, preservado o núcleo essencial dos



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

direitos sociais constitucionalmente previstos. Nesse sentido são a doutrina (INGO WOLFGANG SARLET) e a jurisprudência do STF (ADI N.º 5013/DF).

Por fim, mostra-se oportuno mencionar que o julgador deve sempre levar em consideração as consequências ou os efeitos que sua decisão poderá gerar - ou gerará - no seio da sociedade. Afinal, o Poder Judiciário, ao resolver determinado conflito de interesses, fixando premissas e teses jurídicas, sobretudo quando se está diante de interpretar e fazer incidir regra legal introduzida por modificação legislativa, acaba influenciando e balizando a conduta de todos os cidadãos que, de alguma forma, são alcançados ou atingidos por aquele norte. Nesse caminhar, a decisão judicial não pode criar um cenário em que leve o empregador a concluir ser mais vantajoso romper os contratos em curso e realizar novas contratações sob o pálio da lei nova, gerando, ao fim ao cabo, a indesejável insegurança jurídica. **Embargos de Declaração conhecidos e providos, com efeito modificativo.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Embargos de Declaração em Recurso de Revista com Agravo n.º **TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**, em que são Embargantes e Embargados **VOLKSWAGEN DO BRASIL INDÚSTRIA DE VEÍCULOS AUTOMOTORES LTDA.** e **MIZAEEL PINTO RABELO.**

**R E L A T Ó R I O**



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

O reclamante e a reclamada opõem Embargos de Declaração, alegando a existência de omissões.

Devidamente intimados, o reclamante e a reclamada apresentaram contrarrazões (docs. n.ºs 24 e 26).

É o relatório.

**V O T O**

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DO RECLAMANTE**

**ADMISSIBILIDADE**

Conheço dos Embargos de Declaração, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

**MÉRITO**

O reclamante não se conforma com a determinação de que o tempo despendido no trajeto interno da empresa seja apurado em liquidação de sentença. Alega que há menção na Reclamação Trabalhista de que o tempo necessário para o percurso era de 30 minutos diários, questão fática não refutada pela reclamada em contestação. Requer, por conseguinte, a aplicação dos artigos 341 e 374 do CPC/2015. Colaciona arestos da SBDI-1, nos quais se reconheceu a desnecessidade de liquidação de sentença, em face do elemento fático incontroverso.

Ao exame.

Pontue-se, de início, que o direito vindicado foi reconhecido originalmente por esta Corte Superior, razão pela qual foi remetida à fase de liquidação de sentença a apuração dos minutos despendidos no trajeto portaria/efetivo local de labor.

Ocorre que, cotejando o teor da Reclamação Trabalhista com a defesa apresentada pela reclamada, o que se depreende é que, de fato, o reclamante expressamente fixou o tempo utilizado no percurso: 30 minutos diários. A reclamada, por sua vez, limitou-se a afirmar que



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

referido período não pode ser considerado como tempo à disposição do empregador para fins de remuneração como hora extraordinária.

Em tais situações, esta Corte Superior já se manifestou pela desnecessidade de apuração do tempo em liquidação de sentença. Nesse sentido, cito o seguinte precedente:

“RECURSO DE EMBARGOS DO RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO SOB A REGÊNCIA DA LEI N.º 13.015/2014. DESLOCAMENTO ENTRE A PORTARIA E O LOCAL DE TRABALHO. DURAÇÃO DO TRAJETO. FATO INCONTROVERSO. LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA. Conhecido o Recurso de Revista quanto ao pagamento de horas extras pelo período necessário ao deslocamento entre a portaria e o local de trabalho, de acordo com a Súmula n.º 429 do TST, ainda que o acórdão regional não registre o tempo efetivamente gasto, não há necessidade de a Turma do TST remeter a questão para apuração em liquidação de sentença se, no processo, a duração do trajeto interno constituir fato incontroverso, afirmado na petição inicial e não contestado de forma específica. Precedente da C. SDI-1. Embargos conhecidos e providos.” (TST-Ag-E-ED-ARR-227300-69.2002.5.02.0464, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relatora: Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/05/2019.)

Logo, reitera-se, constatado que o tempo efetivamente gasto com o trajeto interno não foi impugnado em contestação, deve ser reconhecido como fato incontroverso, nos termos do artigo 341 do CPC/2015 (art. 302 do CPC/1973), *in verbis*:

“Incumbe também ao réu manifestar-se precisamente sobre as alegações de fato constantes da petição inicial, presumindo-se verdadeiras as não impugnadas.”

Portanto, desnecessária a discussão do tempo de deslocamento em liquidação de sentença.

Traçadas tais considerações, acolho os Embargos de Declaração, com efeito modificativo, para alterar parcialmente o dispositivo da decisão embargada, a fim de condenar a reclamada: “ao pagamento de 30 (trinta minutos) diários, como horas extras, relativas ao tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno portaria-local de trabalho, com reflexos legais.



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

**EMBARGOS DE DECLARAÇÃO DA RECLAMADA**

**ADMISSIBILIDADE**

Conheço dos Embargos de Declaração, porque atendidos os pressupostos legais de admissibilidade.

**MÉRITO**

A reclamada não se conforma com a condenação ao pagamento de horas extras, em parcelas vincendas, no que concerne ao tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno portaria/local de trabalho. Afirma que a hora extra em questão "possui natureza de salário-condição", passível, portanto, de modificação, inclusive por alteração legislativa.

Requer a manifestação expressa acerca do direito vindicado sob o prisma da Lei n.º 13.467/2017, a qual alterou substancialmente o teor do artigo 58 da CLT, especificamente o § 2.º.

Pugna, assim, para que a condenação que lhe foi imposta se limite à data do "ajuizamento da ação, ou, na pior das hipóteses à data de 11.11.2017, quando passou a vigor as disposições da Lei 13.467/2017".

Questiona, ainda, a incidência do artigo 611-A, I, da CLT, que prevê a possibilidade de norma coletiva dispor sobre "jornada de trabalho".

Ao exame.

Esta Primeira Turma deu provimento ao Recurso de Revista do reclamante para deferir-lhe o pagamento de horas extras, em parcelas vencidas e vincendas, reconhecendo que o tempo de percurso entre a portaria e o local de efetivo labor é tempo à disposição do empregador. Exegese da Súmula n.º 429 do TST.

Quanto ao primeiro questionamento, no sentido de que, por se tratar de condenação vinculada a determinada condição não há a possibilidade de deferimento de parcelas vincendas, ponto que a insurgência é de mero inconformismo da embargante com a decisão





**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

proferida, sendo certo que os Embargos de Declaração não se prestam para tal desiderato.

No que se refere à aplicação do artigo 611-A da CLT, o que se constata é patente inovação recursal, na medida em que as Instâncias Ordinárias nem sequer examinaram o debate direcionado à existência de norma coletiva regulando a condenação imposta.

Com relação à limitação da condenação ao início da vigência da Lei n.º 13.467/2017, tem razão a embargante ao pretender esclarecimentos sobre sua incidência, pois silente o acórdão embargado nesse sentido.

Assinalo, de saída, que a referida lei trouxe profundas modificações na legislação trabalhista com importantes reflexos sobre os contratos de trabalho, sobretudo aqueles que estavam em curso quando do início de sua vigência.

Para o caso específico dos autos, o segmento da alteração legislativa que interessa está no § 2.º do artigo 58 da CLT, que passou a ter a seguinte redação:

“Art. 58. A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

.....  
§ 2.º. 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.”

A questão se resume, em última análise, em perquirir se o empregado possui, após a entrada em vigor da Lei n.º 13.467/2017, direito adquirido à manutenção, em seu contrato de trabalho, do modelo jurídico de mensuração de sua jornada de trabalho aplicado desde sua contratação.

Trata-se de tema polêmico radicado na seara do direito intertemporal, polêmica que se evidencia em razão da natureza do contrato de trabalho, caracterizado como relação de trato sucessivo, cujas obrigações se renovam periodicamente.



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

Nas lições de JOÃO BAPTISTA MACHADO:

“É possível que a aplicação da lei no tempo continue a ser um dos temas mais controvertidos do Direito hodierno. Não raro, a aplicação das novas leis às relações já estabelecidas suscita infundáveis polêmicas. De um lado, a ideia central de segurança jurídica, uma das expressões máximas do Estado de Direito; de outra, a possibilidade e a necessidade de mudança. Constitui grande desafio tentar conciliar essas duas pretensões, em aparente antagonismo.”

A abordagem da questão, contudo, exige previamente seja realizada uma breve digressão, para sua melhor compreensão em extensão e profundidade.

Sabemos, a princípio, que os contratos em geral, no que se refere ao tempo de cumprimento de suas prestações, assumem duas classificações: há os contratos de execução única, ou instantâneos, assim entendidos aqueles cujas prestações podem ser realizadas em um único instante, e os contratos de duração, que versam sobre prestações que, em função de sua natureza, não podem ser cumpridas em apenas um momento. São os contratos de execução diferida, que, por sua vez, se subdividem em contratos de execução periódica, ou de trato sucessivo, e contratos de execução continuada.

Os contratos de duração assim se classificam em razão da natureza de sua prestação. Em sendo esta renovável no tempo, está-se diante de um contrato de trato sucessivo; tratando-se de prestação única, mas ininterrupta ou contínua, o contrato será de execução continuada, consoante leciona a clássica doutrina de ORLANDO GOMES: **“Os contratos de duração subdividem-se em contratos de execução periódica e contratos de execução continuada. Os de execução periódica seriam, propriamente, os contratos de trato sucessivo, expressão que se emprega, aliás, incorretamente, para designar todos os contratos de duração, que se executam mediante prestações periodicamente repetidas. Os de execução continuada, aqueles em que a prestação é única, mas ininterrupta”** (*in* Contratos. Rio de Janeiro: Ed. Forense, 2002, p. 79).

O contrato de trabalho, caso que nos interessa, é um contrato de duração de caráter misto, pois encerra ambos os tipos de prestações, contínuas e renováveis (*rectius*, periódicas).



**PROCESSO Nº TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

Não se discute que o objeto nuclear do contrato de trabalho é a prestação de trabalho remunerado. Logo, duas prestações fundamentais surgem já na celebração dessa modalidade contratual: a prestação do trabalho, por parte do empregado, e a remuneração correspondente, da parte do empregador; pode-se afirmar, portanto, que o trabalho *latu sensu* e o salário são, para seus devedores, prestações de natureza ininterrupta: são prestações únicas, mas que se cumprem de forma contínua, sendo essa continuidade a medida de duração do próprio contrato.

Outras prestações, porém, podem surgir durante a execução do contrato de trabalho, mas de natureza renovável, decorrente das circunstâncias e condições que a permeiam, cuja existência está vinculada à verificação dessas circunstâncias e condições, exurgindo daí o fato de serem denominadas pela doutrina como renováveis.

Nesse contexto, entretanto, há uma característica que deve ser destacada: não obstante a pactuação do contrato de trabalho decorra de manifestação de vontade e siga os requisitos exigidos aos negócios jurídicos em geral, previstos no art. 104 do Código Civil - agentes capazes, objeto lícito e forma prescrita ou não defesa em lei -, sua execução é condicionada por um arcabouço de normas legais que regem a prestação de trabalho no contexto da relação de emprego, cuja incidência ocorre independentemente da vontade das partes: por exemplo, a lei determina, entre outros, um salário mínimo a ser observado em geral e um salário profissional para determinados casos; limites para a duração do trabalho; proteção para trabalhos insalubres e perigosos; férias remuneradas; recolhimento do FGTS; elementos que irão incidir na estruturação e na execução do contrato de trabalho.

Assim, considerando tais circunstâncias - a natureza do contrato de trabalho, que o assinala como um contrato de duração, dotado de prestações contínuas e periódicas, e o condicionamento de sua execução por normas legais cuja incidência se dá de forma independente da vontade das partes - é que se deve analisar se as alterações trazidas pela Lei n.º 13.467/2017 têm eficácia imediata sobre os contratos laborais em curso, como no caso dos autos, à luz da disposição contida no art. 6.º da LINDB, que, ecoando a garantia fundamental inserida no



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

art. 5.º, XXXVI, da Constituição Federal, estabelece que “a Lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

E a resposta a tal investigação, a partir da perspectiva do postulado contido no art. 5.º, XXXVI, da Constituição Federal, repousa no exame da natureza das prestações inerentes ao contrato de trabalho.

Consoante já destacado anteriormente, as condições de execução do contrato de trabalho decorrem ou de iniciativa das partes, seja da pactuação havida entre os contratantes (cláusulas contratuais ou coletivas), seja de regulamento da empresa, ou da incidência de norma legal reguladora da espécie - a lei, cabe registrar, não gera cláusulas contratuais, mas cria determinantes imperativas que condicionam a execução do pacto laboral.

Segue daí que as cláusulas contratuais, sejam aquelas ajustadas na celebração do contrato de trabalho, sejam aquelas decorrentes de regulamento da empresa ou aquelas aderidas *a posteriori* mediante mútuo consentimento das partes, são infensas a alterações prejudiciais ao empregado, por expressa dicção do art. 468 da CLT, dispositivo que encontra raízes no vetusto princípio do *pacta sunt servanda*; já as circunstâncias condicionantes da execução do contrato - estabelecidas pela lei - sofrem obrigatoriamente os efeitos da alteração do ordenamento jurídico de forma imediata e geral, colocando-se ao largo da injunção do art. 468 consolidado, ressalvados, contudo, o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

Reforçando essa compreensão, trago a lume o magistério de MAURICIO GODINHO DELGADO, quando aponta que **“Imperativas (ou obrigatórias) são alterações que se impõem às partes contratuais, independentemente de sua vontade e de as alterações produzirem efeitos favoráveis ou desfavoráveis a qualquer das partes. De maneira geral, são imperativas as alterações decorrentes de norma jurídica - como as derivadas de lei (chamadas também alterações legais). Também são imperativas, em geral, as mudanças resultantes de instrumento normativo negocial coletivo ou de instrumento normativo judicial (estas duas últimas chamadas também alterações normativas)”** (*in* Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2007, p. 1000).



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

E nem mesmo o fato de a alteração legislativa eventualmente apresentar desvantagens ao empregado é suficiente para afastar a aplicação da norma. Isso porque, conforme bem destaca MANOEL GONÇALVES FERREIRA FILHO, **"não há direito adquirido à permanência de um estatuto legal"** (*in* Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Ed. Saraiva, 1995, p. 261); resguardam-se, unicamente, repise-se, o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

No que tange ao direito adquirido, tema que aqui desperta interesse, o parágrafo 2.º do art. 6.º da LINDB dispõe que **"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"**.

De acordo com MARIA HELENA DINIZ, **"O direito adquirido é aquele cujo exercício está inteiramente ligado ao arbítrio de seu titular ou de alguém que o represente, efetivado sob a égide da lei vigente no local e ao tempo do ato idôneo a produzi-lo, sendo uma consequência, ainda que pendente, daquele ato, tendo utilidade concreta ao seu titular, uma vez que se verificaram os requisitos legais para sua configuração"** (*in* Lei de Introdução ao Código Civil Brasileiro Interpretada. São Paulo: Ed. Saraiva, 1998, p. 186).

Há, portanto, direito adquirido quando se produz, sob o império da lei velha, fato jurídico apto a gerá-lo, de modo a integrá-lo ao patrimônio jurídico de seu titular, permitindo que esse direito venha a ser exercido já na vigência da lei nova porque suas circunstâncias autorizadoras foram implementadas integralmente sob a lei anterior.

Vê-se, assim, que somente se pode falar em direito adquirido diante da ocorrência de um determinado fato jurídico. Cabe, aqui, destacar a advertência de VICENTE RÃO, no sentido de que **"O direito adquirido é consequência de um fato e esta palavra tanto designa o acontecimento independente da vontade do titular do direito, quanto o ato que desta vontade resulta e a exterioriza, pois um e outro, revestidos dos requisitos legais, são geradores de direitos"** (*in* O Direito e a Vida dos Direitos. São Paulo: Ed. Resenha Universitária, vol. 1, tomo III, 1977, p. 363).



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

Voltando ao caso dos autos, o fato jurídico discutido nestes autos é o tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno da reclamada, entre a portaria e o local de trabalho; busca-se sua qualificação jurídica como tempo à disposição do empregador.

Esse fato jurídico, por sua vez, não é regrado por disposição ajustada em razão da vontade das partes, ou seja, não se trata de fato disciplinado por cláusula contratual ou coletiva ou regimental da empresa; a qualificação jurídica e os efeitos legais da verificação desse fato jurídico são atribuídos pela lei.

A partir dessa perspectiva, o reconhecimento do deslocamento interno no âmbito da reclamada como tempo à disposição do empregador é direito que se renova a cada dia em que se verifica ocorrido o fato jurídico correspondente.

Nesse diapasão, renovando-se a ocorrência do fato jurídico já sob o império da lei nova, em que o direito perseguido pelo reclamante foi suprimido na nova redação do parágrafo 2.º do art. 58 da CLT, introduzida pela Lei n.º 13.467/2017 – como acontecido no caso dos autos –, sua regulamentação por esta se dará, por se tratar de alteração imperativa promanada de norma legal de ordem pública. **Não há, nesse caso, direito adquirido**, em razão de se tratar de prestação renovável; há tão somente a expectativa do direito.

Conseqüentemente, o tempo despendido no trajeto no interior da empresa, enquanto fato jurídico, passou a ser integralmente disciplinado pelo novel art. 58, § 2.º, da CLT, quando ocorrido na vigência da lei atual, o que faz cessar o direito à sua remuneração a partir da vigência da Lei n.º 13.467/2017.

Convém não relegar ao desabrigo a advertência da professora MARIA HELENA DINIZ, quando afirma, citando REYNALDO PORCHAT, que **"Portanto, o que não pode ser atingido pelo império da lei nova é apenas o direito adquirido e jamais o direito *in fieri* ou em potência, a *spes juris* ou simples expectativa de direito, visto que 'não se pode admitir direito adquirido a adquirir um direito'."** (*op. cit.*, p. 186).

Nesse sentido caminha a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal ao fixar a tese de julgamento do Tema 41 da sistemática da Repercussão Geral, segundo a qual, nos dizeres do Exmo. Ministro,



PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461

Gilmar Ferreira Mendes, **"não se pode invocar direito adquirido para reivindicar a continuidade de um modelo jurídico referente ao sistema de remuneração, férias, licenças ou enquadramento ou outro qualquer benefício, exatamente por não se poder invocar direito adquirido a um dado estatuto jurídico, ressalvadas a irredutibilidade nominal de vencimentos"** (in Curso de Direito Constitucional. São Paulo: Ed. Saraiva, 2018, pp. 389/390 - destaquei).

E nesse contexto, registro, por oportuno, que a interpretação ora expressada não gera irredutibilidade nominal dos vencimentos do empregado, razão pela qual não há falar-se em desrespeito ao contido no inciso VI do artigo 7.º da CF/88.

Sinalo que não se desconhece, evidentemente, o entendimento defendido por notáveis juristas, no sentido de que as alterações introduzidas pela Lei n.º 13.467/2017 que afetaram direitos assegurados pela legislação revogada, dentre os quais o direito à remuneração do tempo de deslocamento ao posto de trabalho, colidiriam com o princípio da vedação ao retrocesso social, insculpido na cabeça do art. 7.º da Constituição Federal.

Tal entendimento, embora respeitável, não se revela adequado ao caso em exame, pois é passível de afetar negativamente uma das funções essenciais do Poder Legislativo, que é a possibilidade de rever seus próprios atos, no exercício de seu papel institucional-constitucional: com efeito, entender-se que a vedação ao retrocesso social pudesse abranger direitos conferidos em legislação infraconstitucional - como é o caso da remuneração do tempo à disposição - equivaleria a conferir *status* de normas constitucionais e, por conseguinte, de cláusulas pétreas, às normas infraconstitucionais em questão, em verdadeira subversão da ordem constitucional.

Nesse diapasão, pode-se afirmar, portanto, que **a cláusula de vedação ao retrocesso social incide sobre os direitos expressamente catalogados no art. 7.º da Constituição Federal**, estes sim infensos à supressão; quanto aos direitos radicados em legislação ordinária, estes podem ser alterados pelo Poder Legislativo, em atuação pautada pela necessidade, adequação e proporcionalidade, em vista da



PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461

preservação do núcleo essencial dos direitos sociais constitucionalmente previstos.

Amparo-me no magistério de INGO WOLFGANG SARLET, que, acerca da cláusula de vedação ao retrocesso social, assevera que **“Também entre nós, ainda que não se possa acolher a tese de um regime jurídico diferenciado e reforçado dos direitos de defesa, entendemos que não se pode encarar a proibição de retrocesso como tendo natureza de uma regra geral de cunho absoluto, já que não apenas a redução da atividade legislativa à execução pura e simples da Constituição se revela insustentável, mas também pelo fato de que esta solução radical, caso tida como aceitável, acabaria por conduzir a uma espécie de transmutação integral das normas infraconstitucionais em direito constitucional, além de inviabilizar o próprio desenvolvimento deste. A proibição do retrocesso assume, portanto, feições de verdadeiro princípio constitucional implícito, que pode ser reconduzido tanto ao princípio do Estado de Direito (no âmbito da proteção da confiança e da estabilidade das relações jurídicas), quanto ao princípio do Estado Social, na condição de garantia da manutenção dos graus mínimos de segurança social alcançados”** (in A Eficácia dos Direitos Fundamentais. Porto Alegre: Ed. Livraria do Advogado, 2003, p. 395).

Vale ressaltar que recentemente o STF sufragou esse raciocínio, em sua composição plena, no julgamento da ADI n.º 5013/DF, de 24/08/2020, em que se analisou a constitucionalidade do art. 3.º da Lei n.º 12.740/2012, que alterou a base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários, ficando assim ementado:

**“ADICIONAL DE PERICULOSIDADE – BASE DE CÁLCULO – ALTERAÇÃO.** Ausente parâmetro de controle a estabelecer patamar mínimo alusivo ao adicional de periculosidade, surge constitucional ato normativo mediante o qual alterada base de cálculo. **NORMA INFRACONSTITUCIONAL – PARÂMETRO DE CONTROLE ESTRITO – VEDAÇÃO AO RETROCESSO SOCIAL – IMPROPRIEDADE.** Tendo em conta avanço na tutela de direitos mediante norma infraconstitucional, é impróprio, considerado tratamento estrito dado à matéria pela Constituição Federal, potencializar o princípio da vedação ao retrocesso social, a ponto de, invertendo a ordem natural, transformar em cláusula pétrea legislação ordinária ou complementar. (ADI 5013, Relator(a): EDSON FACHIN, Relator(a) p/ Acórdão: MARCO AURÉLIO, Tribunal Pleno, julgado em





PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461

24/08/2020, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-272 DIVULG 13-11-2020  
PUBLIC 16-11-2020)”

Colho do voto proferido na ADI, da lavra do Ministro Marco Aurélio, a significativa passagem, que bem ilustra o entendimento ora adotado:

“Conferir ao princípio da vedação ao retrocesso a interpretação postulada pelo requerente implica exclusão de uma das funções típicas do Poder Legislativo – a de revisão dos próprios atos –, engessando o direito em jogo, segundo explica o jurista Ingo Sarlet:

(...)

Fosse obtido, mediante legislação infraconstitucional, avanço significativo na tutela de direitos, eventual tratamento estrito dado, à matéria, pela Carta da República importaria na glosa de norma constitucional com base em ato inferior. O cenário revelaria inversão da ordem natural, transformando-se, em cláusula pétrea, legislação ordinária ou complementar.”

Tampouco seduz o argumento de manutenção dos direitos revogados pela Reforma Trabalhista com fundamento na regra da condição mais benéfica, que, em conjunto com as regras da norma mais favorável e do *in dubio pro operario*, compõem o princípio da proteção ou princípio protetivo, visto que a aplicação dessa regra não alcança situações em que há mera expectativa de direito.

Discorrendo sobre os requisitos de aplicação da regra da condição mais favorável, AMÉRICO PLÁ RODRIGUEZ aponta que sua incidência se dá sobre “**condições de trabalho, entendidas em sentido amplo, ou seja, não só as condições de trabalho propriamente ditas, mas também as condições de trabalho que se concedem no trabalho realizado por conta alheia: alojamento, alimentação, roupa, bolsas, gratificações, etc. Não se incluem as condições de representação, negociação ou conflito. Tampouco as expectativas de direito nem as interinidades” (in Princípios de Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. LTr, 2002, p. 133 - destaquei).**

Enfim, longe de querer simplificar a questão, ou, ainda, de fixar este posicionamento para toda e qualquer alteração introduzida pela Lei n.º 13.467/2017, registre-se que cada caso deverá



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

ser examinado de forma pormenorizada, ponderando-se princípios e o respeito às garantias mínimas fixadas pela Constituição Federal, a partir das balizas ora destacadas.

Cito, a título de reforço de tese, os seguintes precedentes, oriundos de Turmas do TST, na análise de casos semelhantes ao dos autos:

**HORAS IN ITINERE. PARCELAS VINCENDAS.** O artigo 323 do CPC autoriza o julgador a proferir sentença voltada para o futuro, incluindo na condenação parcelas vincendas, que, no caso, se referem às horas *in itinere*. Logo, em se tratando de prestações sucessivas e sendo incontroversa a continuidade da relação de emprego, com efeito, tem direito o empregado às parcelas vincendas, enquanto durar a obrigação, limitadas ao período da vigência do dispositivo legal que assegurava o direito reconhecido (artigo 58, § 2.º, da CLT), isto é, a 10/11/2017, sob pena de imposição de obrigação futura que não possui mais respaldo legal, em ofensa ao princípio da legalidade insculpido no artigo 5.º, II, da CF. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido" (ARR-20817-82.2016.5.04.0812, 8.ª Turma, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, DEJT 02/10/2020).

**"HORAS IN ITINERE . CONTRATO DE TRABALHO INICIADO EM 2/10/2014 E AINDA EM VIGOR. ARTIGO 58, § 2.º, DA CLT COM REDAÇÃO DETERMINADA PELA LEI N.º 13.467/17. PARCELAS VINCENDAS. VIGÊNCIA DA NOVA LEI .** Cinge-se a controvérsia acerca da incidência do artigo 58, § 2.º, da CLT, com a redação determinada pela Lei n.º 13.467/17, ao contrato de trabalho iniciado antes da vigência da referida lei e ainda em vigor . A Lei n.º 13.467/2017, que deu a nova redação ao artigo 58, § 2.º, da CLT ("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") , entrou em vigência em 11/11/2017, conforme determinou seu artigo 6.º. Pela Instrução Normativa n.º 41/2018 o Pleno do Tribunal Superior do Trabalho determinou em seu artigo 1.º que "A aplicação das normas processuais previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, alteradas pela Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, com eficácia a partir de 11 de novembro de 2017, é imediata, sem atingir, no entanto, situações pretéritas iniciadas ou consolidadas sob a égide da lei revogada" . Como visto, o artigo 58, § 2.º, da CLT trata de horas *in itinere* , versando sobre norma de direito material, cabendo o debate acerca da sua aplicação imediata, ou não, às reclamações trabalhistas em curso, como o presente caso em que a ação fora ajuizada em 19/9/2017, e cujo contrato de trabalho ainda está em andamento. A aplicação imediata da nova



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

lei tem previsão no artigo 6.º da LINDB (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), daí resultando que os novos contratos, as normas coletivas de trabalho e as relações processuais devem a ela se conformar. No caso concreto o Tribunal Regional, ao limitar a condenação ao pagamento das horas *in itinere* até o dia 10/11/2017 e não condenar a empresa ao pagamento das parcelas vincendas deu vigência à Lei n.º 13.467/2017, que, ao alterar a redação do artigo 58, § 2.º, da CLT, exclui o tempo de deslocamento do trabalho da jornada. Logo, somente é devido o pagamento de horas de *in itinere* até o dia 10/11/2017, uma vez que, com a vigência da Lei n.º 13.467/2017, não há previsão legal para o pagamento dessas horas, tampouco existindo notícia de tal previsão por negociação coletiva. Ainda que o contrato de trabalho tenha iniciado antes da vigência da Lei n.º 13.467/2017 e perdure até o momento, não pode a lei anterior permanecer vigendo para situações futuras, quando a nova lei com disposição oposta já entrou em vigor para as situações presentes e futuras. Nesse passo, a decisão regional não comporta reforma, pelo que se há de concluir que não estão violados os preceitos de lei e da Constituição Federal invocados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. (...).” (ARR-1265-35.2017.5.12.0017, 3.ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 26/06/2020).

Mostra-se oportuno, ainda, mencionar que o julgador deve sempre levar em consideração as consequências ou os efeitos que sua decisão poderá gerar - ou gerará - no seio da sociedade. Afinal, o Poder Judiciário, ao resolver um conflito de interesses, fixando premissas e teses jurídicas, sobretudo quando se está diante de interpretar e fazer incidir regra legal introduzida por modificação legislativa, acaba influenciando e balizando a conduta de todos os cidadãos que, de alguma forma, são alcançados ou atingidos por aquele norte. Nesse caminhar, a decisão judicial não pode criar um cenário em que leve o empregador a concluir ser mais vantajoso romper os contratos em curso e realizar novas contratações sob o pálio da lei nova, gerando, ao fim e ao cabo, a indesejável insegurança jurídica.

Traçadas tais considerações, acolho os Embargos de Declaração, com efeito modificativo, para alterar parcialmente o dispositivo da decisão embargada, a fim de limitar a condenação ao pagamento das horas extras, relativas ao tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno portaria-local de trabalho, até 10/11/2017, em razão do início da vigência da Lei n.º 13.467/2017.



**PROCESSO N° TST-ED-ARR-91600-62.2004.5.02.0461**

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade: I - **conhecer** dos Embargos de Declaração do reclamante, e, no mérito, **dar-lhes provimento** para, imprimindo-lhes efeito modificativo, alterar parcialmente o dispositivo da decisão embargada, a fim de condenar a reclamada ao pagamento de 30 (trinta minutos) diários, como horas extras, relativas ao tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno portaria-local de trabalho, com reflexos legais; II - **conhecer** dos Embargos de Declaração da reclamada, e, no mérito, **dar-lhes provimento** para, imprimindo-lhes efeito modificativo, alterar parcialmente o dispositivo da decisão embargada, a fim de limitar a condenação ao pagamento das horas extras, relativas ao tempo despendido pelo reclamante no trajeto interno portaria-local de trabalho, até 10/11/2017.

Brasília, 24 de fevereiro de 2021.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

**LUIZ JOSÉ DEZENA DA SILVA**  
Ministro Relator