

O PRINCÍPIO DA ESTABILIDADE FINANCEIRA FRENTE ÀS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA REFORMA TRABALHISTA NOS CONTRATOS EM CURSO

**Maria Eduarda Ramos Santana
Rodrigo Thomazinho Comar**

1 INTRODUÇÃO

A reforma trabalhista inseriu diversas modificações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dentre elas a possibilidade de reversão ao cargo efetivo sem a exigência ao empregador em manter o pagamento das gratificações ao empregado, antes percebidas por este (artigo 468, §1º e §2º da CLT), afastando a ideia da incorporação de verbas salariais ao conjunto remuneratório do empregado.

Neste viés, a problemática centraliza-se em saber se tais alterações legislativas são aplicáveis aos contratos em curso à época da reforma trabalhista, tendo em vista a imperatividade da proteção constitucional ao ato jurídico perfeito e o direito adquirido (artigo 5º, inciso XXXVI da CF), ao princípio da estabilidade financeira (Súmula 372 TST e Artigo 7º, inciso VI da CF/88) e a inalterabilidade contratual lesiva.

O tema em questão contribui para a sociedade na medida em que ressalta as implicações envolvendo a possibilidade de aplicação das alterações promovidas pela Lei 13.467/2017 nos contratos de trabalho em curso, bem como busca abordar os impactos das mudanças nos direitos trabalhistas, sendo certo que tal debate é contemporâneo e não pacificado na jurisprudência, o que será exposto ao longo

Maria Eduarda Ramos Santana

Acadêmica de Direito do 9º Semestre no Centro Universitário de Maringá - Unicesumar, bolsista do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (PIBIC), bolsista Bercas Santander, pesquisadora pela Unicesumar no I MOOT OAB/PR sobre processo civil, competidora pela Unicesumar no III Electoral Moot Court Competition.

Rodrigo Thomazinho Comar

Mestre em Direito Empresarial e Cidadania pela Faculdade de Direito do Centro Universitário Curitiba-UNICURITIBA. Especialista em Direito Processual Civil pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná-PUCPR. Especialista em Direito Digital e Compliance pela IBMEC/Damásio. Graduado pela Universidade Estadual de Londrina- UEL. Professor no Curso de Graduação em Direito da Unicesumar. Advogado e encarregado de dados

deste artigo.

Para isso, este estudo abordará no primeiro capítulo o cenário anterior à reforma trabalhista, contendo as principais previsões de garantias e direitos conferidos ao trabalhador, notadamente em relação ao princípio da estabilidade financeira e a irredutibilidade salarial.

Em seguida, serão elencadas algumas mudanças feitas no pós-reforma trabalhista, incluindo a inserção dos parágrafos 1º e 2º no art. 468 da CLT, a fim de provocar uma comparação no que se refere aos direitos justralhistas.

O terceiro capítulo, por sua vez, analisará a Lei nº 13.467/2017 sob a lente do direito intertemporal, em especial a proteção ao ato jurídico perfeito e o direito adquirido (art. 5º, XXXVI da CRFB/88), além do atual debate sobre o tema no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Para desenvolvimento da pesquisa o método utilizado foi o dedutivo, por meio de exposição de doutrina, estudo de jurisprudência e análise constitucional sobre o tema. O tipo de pesquisa foi revisão bibliográfica, como também análise de casos.

Ao final, pretende-se demonstrar o dilema acerca dos efeitos retroativos da Lei nº 13.467/17 nos contratos em curso, considerando, para tanto, os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, assim como a doutrina justralhista e a jurisprudência do TST.

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 PANORAMA DO PERÍODO ANTERIOR À VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017

Sabe-se que a Lei 13.467/2017, denominada como “reforma trabalhista” trouxe uma série de alterações na Consolidação das Leis do Trabalho, que implicaram modificações profundas e sensíveis no sistema justralhista.

Na antiga redação da CLT, a Justiça do Trabalho detinha maior autonomia quanto a interpretação da norma, visto que não lhe era vedado restringir direitos ou criar obrigações a partir da hermenêutica de cada caso, o que resguardava o empregado de assumir prejuízos em razão de eventuais omissões ou até mesmo ausência de previsão legislativa, a exemplo do disposto nos artigos 8º e 9º da CLT.

Com exemplo temos o entendimento firmado pelo TST sobre o antigo texto do artigo 468 da CLT, o qual permitia ao empregador determinar que seu empregado revertesse ao cargo sem que isso implicasse alteração contratual lesiva ao trabalhador.

A despeito do Princípio da Inalterabilidade Contratual lesiva ou *in pejus*, previsto no art. 468 da CLT, tem-se que sua função é proteger o empregado de alterações prejudiciais no contrato de trabalho, mesmo que ocorridas por mútuo consentimento.

Dessa forma, em interpretação literal da norma, compreende-se que qualquer mudança no contrato de trabalho, desde que não resulte em prejuízo ao empregado, poderia ser admitida, como, por exemplo, um aumento de salário (CASSAR, p. 203, 2017).

Além disso, a doutrina cita como validador de algumas alterações contratuais lesivas a existência de um "*interesse extracontratual do empregado*" naquilo que será alterado, como, por exemplo, no caso de redução de carga horária para fins de permitir que o trabalhador exerça outra atividade profissional (DELGADO, p. 1049, 2019).

Quanto à sua classificação, a alteração contratual pode ser dividida com relação a origem (normativas e meramente contratuais) e a obrigatoriedade (imperativas e voluntárias), sendo as normativas aquelas cingidas pela norma jurídica, sem interferência das partes, ao contrário do que são as meramente contratuais, que manifestam a vontade dos contratantes (DELGADO, p. 1207, 2019).

No que tange às alterações contratuais imperativas, estas independem da vontade das partes, diferentemente das voluntárias que demandam um ato volitivo unilateral ou bilateral para acontecerem (DELGADO, p. 1207, 2019).

Portanto, verifica-se que a nova previsão trazida pelos §§1º e 2º do art. 468 autorizou expressamente alteração contratual lesiva ao trabalhador, de tal modo que a jurisprudência trabalhista precisou, diante deste novo cenário, buscar um equilíbrio entre o disposto na norma e a segurança jurídica nos contratos empregatícios.

Tal dispositivo, no entanto, não mencionava a respeito da manutenção da gratificação, o que só foi reconhecido na edição da Súmula nº 372 do TST, que embasou o referido entendimento na aplicação do princípio da estabilidade financeira. Nestes termos:

SÚMULA Nº 372 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. SUPRESSÃO OU REDUÇÃO. LIMITES

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação.

Consoante a isto, compreende o seguinte julgado:

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - PROCESSO SOB VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO - INCORPORAÇÃO - RECEBIMENTO POR MAIS DE DEZ ANOS - INCIDÊNCIA DA SÚMULA Nº 372, I, DO TST. A gratificação de função incorpora-se ao salário do empregado se for paga por tempo igual ou superior a dez anos, em observância ao princípio da estabilidade econômico-financeira. Incide a Súmula nº 372, I, do TST. Agravo desprovido" (Ag-AIRR-1627-89.2014.5.08.0005, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 09/12/2016).

O princípio da estabilidade financeira ou econômica consiste na garantia ao empregado de que não fique à mercê de ter sua remuneração diminuída a qualquer momento, de modo a permitir que tenha segurança econômica para manter seu estilo de vida durante sua carreira profissional (CASSAR, p. 210, 2017).

Ainda, segundo a doutrina, o princípio da estabilidade financeira ocorre quando mesmo diante da reversão ao cargo efetivo o empregado integra o adicional antes percebido, em razão do exercício de função de confiança por 10 anos ou mais (DELGADO, p. 428, 2019).

Sendo assim, é notório que anteriormente à Reforma Trabalhista a incorporação das verbas adicionais ocorria quando exercida a função de confiança por 10 anos ou mais, ainda que o trabalhador tenha regressado ao seu cargo efetivo, para tanto a jurisprudência do TST fundamentou seus julgados com base no Princípio da Estabilidade Financeira e na Súmula nº 372 do respectivo tribunal.

2.2 AS MODIFICAÇÕES TRAZIDAS PELA LEI 13.467/2017

Com o advento da Lei nº 13.467/2017, no entanto, houve profundas modificações nas leis trabalhistas, de forma que a reversão ao cargo efetivo pode ocorrer sem a conservação das gratificações antes percebidas pelo trabalhador, visto que houve a inserção dos parágrafos 1º e 2º ao art. 468 da CLT.

A melhor doutrina menciona que a introdução da Reforma Trabalhista ao direito brasileiro, em especial os parágrafos do artigo 468 da CLT, atenuaram os efeitos do princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468, caput da CLT) (DELGADO, p. 176, 2019).

Isto, pois, atualmente o legislador optou por fazer prevalecer o denominado

pacta sunt servanda (contrato faz lei entre as partes) em relação às normas trabalhistas.

Por conseguinte, entende-se que há violação ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador, posto que determinadas modificações no contrato de trabalho acarretam diminuição de direitos e, ao mesmo tempo, prejuízo ao empregado, retirando-lhe o direito de ao menos discordar ou não com tal alteração (DELGADO e DELGADO, p. 175, 2017).

Dessa forma, de acordo com a corrente doutrinária supracitada, a alteração unilateral pelo empregador, cujo conteúdo importe em redução nos direitos e garantias do trabalhador, resultaria em ofensa ao princípio da irredutibilidade salarial, enquanto norma constitucional, na forma do artigo 7º, inciso VI, da CRFB/88.

Por outro lado, ao contrário do que entende a doutrina supramencionada, na exposição dos motivos que levaram a tais alterações a CLT, o Congresso Nacional no Projeto de Lei nº 6787/2016, cuja aprovação deu origem a Lei nº 13.467/2017, mencionou, dentre eles, o *“aprimoramento das relações de trabalho, por meio da valorização da negociação coletiva entre os trabalhadores e empregadores”*

Ademais, um dos propósitos citados pelo órgão legislativo foi a judicialização excessiva e o combate à insegurança jurídica que, na visão dos parlamentares, têm assolado a Justiça Trabalhista. Vejamos um trecho retirado da íntegra do projeto:

“No Brasil temos um nível elevado de judicialização das relações do trabalho, o que é retratado pela quantidade de ações trabalhistas que anualmente dão entrada na Justiça do Trabalho. Na grande maioria das ações trabalhistas a demanda reside no pagamento de verbas rescisórias. A falta de canais institucionais de diálogo nas empresas que promovam o entendimento faz com que o trabalhador só venha a reivindicar os seus direitos após o término do contrato de trabalho. Com isso, problemas que poderiam ser facilmente resolvidos no curso do contrato de trabalho vão se acumulando, para serem discutidos apenas ao término do vínculo empregatício, na Justiça do Trabalho.” (PJ nº 6787/2016 - Site: Portal Câmara dos Deputados).

Por outro lado, a doutrina enfatiza que as modificações implementadas pela reforma trabalhista trouxeram *“mecanismos permissivos para a alteração lesiva do contrato trabalhista”*, o que acabou por *“hostilizar o princípio da inalterabilidade contratual lesiva”*, de tal forma que colocou, ainda mais, o empregado em condição de vulnerabilidade na relação jurídica trabalhista (DELGADO, p. 1.213, 2019).

Em verdade, considerando cenário atual, com a supressão da gratificação

recebida em razão da função de confiança por tempo de serviço, houve flexibilização adotada pela nova lei reformista, no sentido de que não prevalece em certos casos o tratamento mais benéfico ao trabalhador, contrariando expressamente o disposto no inciso I da Súmula nº 372 do TST, bem como, conseqüentemente, violando o princípio da estabilidade financeira (CASSAR, p. 30 e 31, 2017).

Dessa forma, a ampliação do *jus variandi* concedida ao empregador pela Reforma Trabalhista evidenciou a opção do legislador por permitir alterações lesivas ao empregado no contrato de trabalho, tudo em nome da segurança jurídica nos contratos trabalhistas e combate a judicialização em massa, resultando em supressão de direitos trabalhistas.

2.3 SOB A ÓTICA DO DIREITO INTERTEMPORAL: ATO JURÍDICO PERFEITO E DIREITO ADQUIRIDO NOS CONTRATOS EM CURSO

Conquanto tenha sido implementada, a lei reformista deixou dúvidas a respeito de sua aplicação nos contratos vigentes à época de sua entrada no ordenamento jurídico.

Cumprir destacar, inicialmente, que a legislação trabalhista em seu art. 921 prevê: “Os dispositivos de caráter imperativo terão aplicação imediata às relações iniciadas, mas não consumadas, antes da vigência desta Consolidação”.

Acerca disso, urge destacar que:

“O princípio da imperatividade das normas trabalhistas impõe restrições à autonomia da vontade com vistas a assegurar eficazmente certas garantias ao empregado, hipossuficiente na relação contratual firmada; o princípio da condição mais benéfica, por seu turno, exige a garantia, ao longo do contrato, da situação contratual mais vantajosa ao trabalhador, que se reveste de direito adquirido” (GUNTHER, p.7, 2018).

Em recente julgado, o Tribunal Superior do Trabalho consignou que:

“A alteração normativa promovida na CLT decorreu de notório ‘efeito *backlash*’, isto é, reação legislativa ao entendimento jurisprudencial pacificado na Súmula 372 do TST, em sentido contrário, e que consagrava a aplicação do princípio da estabilidade financeira em benefício do empregado que exercer a função de confiança por 10 ou mais anos.” (trecho retirado do acórdão proferido nos autos nº RR-763-79.2022.5.07.0011, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 13/11/2023).

Da leitura do acórdão, denota-se a referência ao “efeito *backlash*” da Lei 13.467/2017, isto é, a dissonância entre os dispositivos incorporados pela legislação reformista e o anteriormente decidido pelos Tribunais do Trabalho, em especial as decisões judiciais que resultam em complementação ou até mesmo produção de normas não positivadas.

Com efeito, fato é que as alterações implementadas pela Reforma Trabalhista encontram problemas de aplicabilidade nos contratos em curso, quando analisadas sob o contexto do direito intertemporal.

Isto, pois, encontram óbice na ordem constitucional de proteção ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido (PIRES e BARBOSA, p. 6, 2017).

Melhor explicando, a produção de efeitos das normas brasileiras acompanha a sistemática do artigo 6º da LINDB, que determina da seguinte forma: “A Lei em vigor terá efeito imediato, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”.

Sendo assim, entende-se como ato jurídico perfeito, segundo o §1º do artigo 6º da LINDB, como todo aquele que já foi consumado ao tempo da lei vigente, em respeito ao princípio *tempus regit actum* (o tempo rege o ato).

Para mais, a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro expõe no parágrafo 2º do artigo 6º o direito adquirido como todo aquele que já incorporado ao seu titular, não podendo a lei superveniente atingi-lo, salvo nos casos previstos em lei.

Deste modo, em observância aos referidos textos normativos, percebe-se que o legislador optou por conferir às novas leis efeitos pretéritos e, excepcionalmente, deu-se o caráter retroativo às normas, em homenagem ao ato jurídico perfeito, ao direito adquirido e à coisa julgada.

Nas palavras da autora Maria Helena Diniz (2022), o ato jurídico perfeito:

“É o consumado segundo a norma vigente ao tempo em que se efetuou, produzindo seus efeitos jurídicos, uma vez que o direito gerado foi exercido. A segurança do ato jurídico perfeito é um modo de garantir o direito adquirido pela proteção que se concede ao seu elemento gerador, pois, se a novel norma considerasse como inexistente ato já consumado sob o amparo da precedente, o direito adquirido, fundado em lei, dela decorrente desapareceria por falta de fundamento. Se a norma constitucional não o resguardasse, haveria destruição de direitos subjetivos, formados sob o império da antiga norma, prejudicando interesses legítimos de seus titulares, causando a desordem social” (DINIZ, p. 135, 2022).

Não obstante, é cediço que o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho tem sido no sentido de assegurar ao empregado a incorporação das gratificações percebidas pelo empregado, afastando a aplicação do §2º do artigo 468 da CLT, que fora implementado pela Lei 13.467/2017. Nesta linha, vale mencionar o seguinte precedente:

“AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO. EXERCÍCIO POR MAIS DE DEZ ANOS EM PERÍODO ANTERIOR À LEI Nº 13.467/2017. INCORPORAÇÃO DEVIDA. APLICAÇÃO DA SÚMULA Nº 372, I, DO TST. PRECEDENTES DA SBDI-1 DESTA CORTE SUPERIOR. INCIDÊNCIA DO ART. 896, § 7º, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA NÃO DEMONSTRADA. 1. Prevalece nesta Corte Superior o entendimento segundo o qual, nas hipóteses em que o empregado houver implementado o requisito alusivo à percepção da gratificação de função por dez anos ou mais antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017, subsiste aplicável o entendimento fixado na Súmula nº 372, I, do TST, considerando que a lei nova não pode alcançar situações que se consolidaram à luz da legislação anterior onde inexistia o preceito que afasta a possibilidade de incorporação da gratificação. Precedentes da SBDI-1 do TST. 2. Estando a decisão regional em sintonia com a iterativa, notória e atual jurisprudência deste Tribunal, incide o óbice do art. 896, § 7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. 3. Assim, confirma-se a decisão agravada que negou seguimento ao agravo de instrumento, porquanto não demonstrada a transcendência do recurso de revista em nenhum dos seus indicadores. Agravo a que se nega provimento” (Ag-AIRR-100817-92.2020.5.01.0301, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, DEJT 03/07/2023).” (Grifou-se)

Em que pese o entendimento *in concreto* do Tribunal Superior do Trabalho, o tema encontra-se em discussão acirrada, levando, com isso, o debate ao Pleno do TST, via Incidente de Recursos Repetitivos.

Em sede de julgamento, parte da jurisprudência do Tribunal Superior sustenta que a lei reformista possui aplicação imediata, sob o argumento de que a lei nova revoga a antiga, na forma do artigo 2º, §1º da LINDB.

Ainda, para embasar o posicionamento acima, há menção ao Decreto-lei nº 4.657/42, que conversa, ao mesmo tempo, com o entendimento de PAUL ROBBIER, SAVIGNY e GABBA sobre direito adquirido, coisa julgada e ato jurídico perfeito, os quais concentram-se na ideia de que a lei vigente no tempo emana efeitos imediatos e gerais.

Nessa perspectiva, o direito adquirido é compreendido como aquele em que se esgota na vigência da lei antiga, não sendo possível falar em ultratividade de direitos,

tampouco em expectativa de direitos do indivíduo.

Por sua vez, o ato jurídico perfeito refere-se a todo ato “[...] já consumado de acordo com lei vigente ao tempo em que se efetuou” (TARTUCE, p. 45, 2014).

Sobre o tema, inclusive, denota-se que, recentemente, os autos nº 528-80.2018.5.14.0004 da Subseção I Especializada em Direitos Individuais do TST foi escolhido como caso paradigma do Incidente de Recursos Repetitivos, em que fixará a tese decisiva a respeito da (in)aplicabilidade da Lei nº 13.467/2017, sob a égide do Direito Intertemporal, em particular assuntos envolvendo direitos trabalhistas antes percebidos, como intervalo intrajornada, direito à incorporação de gratificações de funções e entre outros.

No referido caso representativo, os magistrados entenderam que os dispositivos oriundos da lei reformista devem ter aplicação imediata, tendo em vista a regra atual do Decreto nº 4.657/42, pois não se pode confundir expectativa de direito futuro e incerto com direito adquirido propriamente dito.

Em que pese os diversos posicionamentos, o Supremo Tribunal Federal já firmou teses no sentido de aplicar a reforma trabalhista nos contratos em curso, como, por exemplo, no caso do Tema nº 528 do STF, que confirmou a recepção constitucional do art. 384 da CLT em relação ao período anterior à edição da Lei nº 13.467/2017.

No tocante ao entendimento doutrinário sobre o tema, entende-se que a extinção da norma cessa, conseqüentemente, seus efeitos integralmente sobre o contrato de trabalho, não se estendendo, contudo, sobre as cláusulas contratuais (DELGADO, p. 213, 2019).

Lado outro, há quem compreenda que a relação individual trabalhista entre empregado e empregador não prepondera sobre o interesse público, de sorte que o direito adquirido não insurge sobre normas de natureza pessoal e de livre pactuação entre as partes (MARANHÃO, p. 120, 1982).

À vista disso, reputa-se que as diferentes perspectivas acerca da temática simbolizam uma controvérsia a ser pacificada pelo Tribunal Superior do Trabalho entre aplicar ou não a Reforma Trabalhista nos contratos em curso.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante todo o exposto, é notório a celeuma envolvendo a aplicação de dispositivos da reforma trabalhista nos contratos em curso, com repercussão nas relações trabalhistas, de tal forma que atinge a sociedade nas mais diversas áreas,

seja social, econômica ou política.

O impacto da reforma trabalhista transcende uma simples discussão dogmática ou jurídica, pois cuida de direitos e deveres trabalhistas que não estão mais previstos, centralizando seus esforços em fortalecer as negociações coletivas em detrimento da norma trabalhista.

A partir deste estudo, percebe-se que não há, ao menos por ora, uma decisão final do Tribunal Superior do Trabalho sobre o tema, pelo que há divergência jurisprudencial, em que se defendem lados opostos, ora a favor ora contra ao trabalhador.

Enquanto num lado defende-se a aplicação imediata da lei reformista, sob o argumento de vedação à ultratividade das normas antigas. Noutra ponta, impera a ideia de proteção constitucional ao ato jurídico perfeito e ao direito adquirido, bem como a preservação dos princípios justralhistas.

Assim, o ponto sensível da questão é encontrar um equilíbrio de vontades e interesses, na medida em que o trabalhador continue a ter condições dignas de trabalho, sem provocar afronta aos seus direitos e, concomitante, dar o incentivo necessário ao empregador para que este gere mais empregos.

Por tais razões, vê-se a importância do presente estudo, que busca, sobretudo, trazer à academia e sociedade em geral diferentes opiniões acerca da aplicação da Reforma Trabalhista, seja em comparação com os princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, ou seja, visualizando o assunto sob a lente do Direito Intertemporal, tudo com vistas a aprimorar e incentivar maiores pesquisas neste campo temático.

REFERÊNCIAS

BEZERRA, Carlos Henrique Leite. **“Curso de Direito do Trabalho”**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452**, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 6787/2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 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. Brasília, DF. Acesso em: 10 de dez de 2023. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/>

proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2019]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 7 ago. 2018.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 528**. 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. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4145394&numeroProcesso=658312&classeProcesso=RE&numeroTema=528>. Acesso em: 09 de dez de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 372**. Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira, mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. Disponível em: https://www.coad.com.br/busca/detalhe_16/1948/Sumulas_e_enunciados.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Agravo de Instrumento. **Autos nº 100817-92.2020.5.01.0301**. Ementa:agravo de instrumento. recurso de revista interposto na vigência da lei nº 13.467/2017. gratificação de função. exercício por mais de dez anos em período anterior à lei nº 13.467/2017. incorporação devida. aplicação da súmula nº 372, i, do tst. precedentes da sbdi-1 desta corte superior. incidência do art. 896, § 7º, da clt. transcendência não demonstrada. Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior. Data do julgamento: 03/07/2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. 1ª Turma. Agravo de Instrumento. **Autos nº 100817-92.2020.5.01.0301**. Ementa: agravo em agravo de instrumento em recurso de revista - processo sob vigência da lei nº 13.015/2014 - gratificação de função - incorporação - recebimento por mais de dez anos - incidência da súmula nº 372, i, do tst, a gratificação de função incorpora-se ao salário do empregado se for paga por tempo igual ou superior a dez anos, em observância ao princípio da estabilidade econômico-financeira. Incide a Súmula nº 372, I, do TST. Agravo desprovido. Autos nº

1627-89.2014.5.08.0005; 7ª Turma. Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho. Data do julgamento: 09/12/2016.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657/1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Brasília, DF: Presidência da República, 1942. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm. Acesso em: 5 de jul de 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 14ª ed. rev, atual e ampl. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, MÉTODO, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; NEVES, Gabriela. **“A reforma trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017”**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **“Curso de direito do trabalho: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores”**. 18ª ed. São Paulo: LTr, 2019.

DIAP. **Quadro Comparativo**: reforma trabalhista. Brasília/DF. Acesso em 12 de dez de 2023. Disponível em: https://www.csb.org.br/downloads/1492694950_Reformatrabalhistadiapquadrocomparativosubstituti_voxclt.pdf.

DINIZ, Maria H. **Dicionário jurídico universitário**. Disponível em: Minha Biblioteca, (4th edição). Editora Saraiva, 2022.

GUENTHER, Flávia Budal. **A aplicação do direito do trabalho no tempo: o direito intertemporal e as regras de direito material da Lei n. 13.467/2017**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, Florianópolis, v. 21, n. 30, p. 191-207, 2018. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/213934/2018_guenther_flavia_aplicacao_direito.pdf?sequence=1&isAllowed=y

MARANHÃO, Délio. **Direito do Trabalho**. 10. ed. Rio de Janeiro: ed. Da Fundação Getulio Vargas, 1982.

PIRES, Rosemary de Oliveira; BARBOSA, Arnaldo Afonso. **“O direito intertemporal e a reforma trabalhista: questões de direito material e processual a serem enfrentadas com o advento da Lei n. 13.467/2017”**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3. Região. Belo Horizonte, 2017.

SILVA, Homero Mateus da. **“Comentários à reforma trabalhista”**. 1. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

TARTUCE, Flávio. **“Manual de Direito Civil: volume único”**. 11ª ed. Rio de Janeiro, Forense: Método, 2021.