



Poder Judiciário  
Justiça do Trabalho  
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004

**Suscitante:** TRIBUNAL PLENO - TST.

**Embargante:** JBS S.A.

**Suscitado:** TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO.

**Embargada:** FRANCISCA BARBOSA DE SOUSA VANZILER.

**Amici Curiae:** CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA,  
CONFEDERAÇÃO DA AGRICULTURA E PECUÁRIA DO  
BRASIL, CONFEDERACAO NACIONAL DO SISTEMA  
FINANCEIRO-CONSIF, CENTRAL UNICA DOS  
TRABALHADORES-CUT, FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS  
DO ESTADO DE MINAS GERAIS - FIEMG,  
FEDERAÇÃO NACIONAL DAS ASSOCIAÇÕES DO  
PESSOAL DA CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - FENAE,  
FORÇA SINDICAL, FEDERAÇÃO ÚNICA DOS  
PETROLEIROS, CONFEDERACAO NAC DOS TRAB NA  
ATIV PROFIS DOS EMPREG NA PREST DE SERV DE  
SEG PRIV E DE MONITOR RONDA MOT E DE  
CONTROL ELETRO-ELETRONICO E DIGITAL,  
CONFEDERAÇÃO NACIONAL DO TRANSPORTE,  
CONEXIS BRASIL DIGITAL - SINDICATO NACIONAL  
DAS EMPRESAS DE TELEFONIA E DE SERVICO  
MOVEL CELULAR E PESSOAL e ASSOCIAÇÃO DOS  
FUNCIONÁRIOS DO BANCO NACIONAL DE  
DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E SOCIAL -  
AFBNDES.

**Relator :** MINISTRO ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA

GMCB/jco

V O T O C O N V E R G E N T E

DIREITO INTERTEMPORAL. LEI N° 13.467/2017. APLICAÇÃO IMEDIATA AOS  
CONTRATOS EM CURSO. PARCELA PREVISTA EM LEI. TRATO SUCESSIVO. FATOS



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

**POSTERIORES À SUPRESSÃO DE DIREITO PELA VIA LEGISLATIVA.  
INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO.**

A Lei n° 13.467/2017 promoveu a intitulada Reforma Trabalhista, alterando tanto as normas de natureza material quanto as de índole processual. Da leitura atenta dos seus dispositivos, verifica-se que a lei em questão não trouxe qualquer disciplinamento acerca da sua aplicação no tempo.

Em relação às normas de natureza processual, esta colenda Corte por meio da Resolução n° 221, de 21.6.2018, editou a Instrução Normativa n° 41, disciplinando a sua aplicação no tempo, como forma de garantir "*ao jurisdicionado a segurança jurídica indispensável a possibilitar estabilidades das relações processuais*", conforme consignado no aludido normativo.

A controvérsia, desse modo, restringe-se à possibilidade de incidência imediata das normas de natureza material aos contratos de trabalho que estavam em curso por ocasião da entrada em vigor do supracitado diploma legal, no caso de os dispositivos revogados/alterados terem reduzido ou suprimido direitos trabalhistas.

Segundo o preceito contido nos artigos 6° da LINDB e 5°, XXXVI, da Constituição Federal, **a lei material produzirá efeito imediato e geral, respeitados o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.**

A Constituição Federal, como visto, ao disciplinar o conflito de leis no tempo, erigiu a estabilidade dos direitos subjetivos à condição de garantia fundamental, como forma de assegurar a segurança jurídica aos cidadãos, conferindo-lhes relativa certeza "*de que as relações realizadas sob o império de uma norma devem perdurar ainda quando tal norma seja substituída*" (SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Editora Malheiros, 2005, p. 433).

Cumprido definir, contudo, o que vem a ser ato jurídico perfeito e direito adquirido, a fim de estabelecer qual norma será aplicada para regular determinada relação jurídica - se a



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

revogada ou a revogadora. Isso porque a controvérsia cinge-se em determinar se os direitos decorrentes do contrato de trabalho - **e que ainda dependem da ocorrência de fato gerador para o seu exercício** - podem ser enquadrados como direitos adquiridos, a fim de obstar a aplicação da Lei n° 13.467/2017 a partir da sua vigência.

Há, portanto, unanimidade quanto à impossibilidade de aplicação retroativa do supracitado diploma legal, ante a necessidade de ser garantida aos jurisdicionados a observância do princípio da segurança jurídica, atribuindo maior previsibilidade e estabilidade às relações humanas.

A definição de ato jurídico perfeito e direito adquirido está prevista, respectivamente, nos §§ 1° e 2° do já citado artigo 6° da LINDB, de seguinte teor:

“Art. 6°. (...).

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

§ 2° 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.”

Extraí-se dos referidos dispositivos que os atos jurídicos já consumados, as situações jurídicas já consolidadas e os direitos implementados sob a égide da norma revogada serão por ela disciplinados, ante a impossibilidade da aplicação retroativa da norma revogadora.

No tocante ao direito adquirido, Ávila destaca:

A cláusula de direito adquirido pode ser compreendida como a proibição de aplicação de nova norma relativamente a direitos surgidos **pela concretização dos requisitos legais necessários à eficácia de fatos ou de atos jurídicos com base em norma anterior, vigente no momento da sua verificação.** (ÁVILA, Humberto. **Teoria da segurança jurídica.** 4ª edição. São Paulo: Malheiros, 2016, p. 369) - sem grifos no original



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

Rao, ao examinar o conceito de direito adquirido elaborado por Gabba, extrai os seguintes elementos constitutivos. Vejamos:

a) O direito adquirido é consequência de um fato e esta palavra tanto designa o acontecimento independente da vontade do titular do direito, quando o ato que desta vontade resulta e a exterioriza, pois a um e outro, revestidos dos requisitos legais, são geradores de direitos;

b) a tais fatos, ou atos, a lei em vigor, ao tempo em que se produzem, deve atribuir o efeito jurídico de criar um direito subjetivo, uma *facultas agendi*;

**c) para que o direito possa surgir desses fatos ou atos, preciso é que eles hajam verificado, isto é, que se apresentem perfeitos e acabados, segundo a lei então em vigor;**

d) necessário é, ainda, que, sempre de acordo com a lei do tempo, o direito assim nascido se haja, imediatamente, incorporado ao patrimônio de um titular, **o que significa não constituírem direitos adquiridos as simples possibilidades, ou faculdades jurídicas abstratas, nem as simples expectativas de direito;**

e) mas, entenda-se, no patrimônio do respectivo titular se incorporam não só os direitos que podem ser desde logos exercidos, como também os dependentes de termo, ou de condição suspensiva, não alterável a arbítrio de outrem;

f) e, por fim, a norma superveniente deve respeitar esse direito e os respectivos efeitos que se verificarem sob o seu império. (RAO, Vicente. **O direito e a vida dos direitos**. 6ª edição anotada e atualizada por Ovídio Rocha Sandoval. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2004, p. 397-399) - sem grifos no original.

Silva, acerca do direito adquirido, destaca:

“Vale dizer – repetindo: o direito subjetivo vira direito adquirido quando lei nova vem alterar as bases normativas sob as quais foi constituído. **Se não era direito subjetivo antes da lei nova, mas interesse**



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

**jurídico simples, mera expectativa de direito ou mesmo interesse legítimo, não se transforma em direito adquirido sob o regime da lei nova, que por isso mesmo, corta tais situações jurídicas subjetivas no seu iter, porque sobre elas a lei nova tem aplicabilidade imediata, incide.”** (SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional positivo**. São Paulo: Editora Malheiros, 2005) – **sem grifos no original**

Dos excertos acima transcritos, é possível extrair a conclusão de que se trata de direito incorporado ao patrimônio jurídico do indivíduo, em decorrência da **implementação das condições previstas em lei para a sua aquisição**, estando apto, portanto, para a produção de efeitos e para o seu efetivo exercício, podendo, inclusive, ser exigível judicialmente.

No tocante ao ato jurídico perfeito, Ávila ressalta que o § 1º do artigo 6º da LINDB veda “*que uma nova norma venha a alterar requisitos dos atos jurídicos que já tenham sido celebrados por meio do preenchimento de todos os elementos necessários à sua existência com base na norma anterior, vigente no momento de sua celebração*” (ÁVILA, *ibidem*). Trata-se de negócio celebrado com base na lei vigente à época, a qual deverá reger a produção de efeitos.

No caso dos direitos trabalhistas reduzidos/suprimidos pela Lei nº 13.467/2017, tal como o pagamento das horas *in itinere*, penso que não é possível enquadrá-los como direito adquirido ou ato jurídico perfeito, a fim de afastar a incidência, aos contratos de trabalho em curso, das alterações promovidas pela supracitada lei.

É cediço que os contratos de trabalho são típicos contratos de trato sucessivo, os quais não se extinguem com o cumprimento da obrigação pelas partes. Trata-se, a bem da verdade, de um tipo de “*contratação que gera novas prestações independentes a cada transcurso de novo lapso temporal previsto pelos celebrantes*” (MATIELLO, Fabrício Zamprogna. **Curso de Direito Civil: dos contratos e dos atos unilaterais**. Volume 3. São Paulo: Ltr, 2008, p. 67).



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

Os contratos de trato sucessivo, portanto, não se exaurem com o cumprimento da obrigação de uma única vez, já que as prestações se sucedem continuamente. Desse modo, em relação às novas prestações, geradas no curso do contrato após a entrada em vigor da lei, não há falar em ato jurídico perfeito, tampouco em direito adquirido, já que inexistente uma situação jurídica consolidada ou consumada. Assim, a aplicação da lei nova não violará o princípio da irretroatividade das normas, por ser o caso de incidência efetiva do princípio da eficácia imediata da lei.

No caso das horas *in itinere*, por exemplo, não é possível falar que se trata de ato jurídico perfeito, tampouco de direito adquirido, na medida em que os empregados não possuem direito subjetivo ao seu pagamento antes da implementação das condições previstas em lei para tanto.

O mesmo é possível afirmar em relação ao intervalo intrajornada, o qual deverá ser regulado pelas normas vigentes por ocasião do cumprimento das condições para o seu pagamento. Nessa perspectiva, em caso de não concessão ou concessão parcial do aludido intervalo, o empregado será remunerado nos termos da redação anterior do § 4º do artigo 71 da CLT, caso o fato gerador ocorra antes da entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017. Por conseguinte, será aplicada a nova redação, na hipótese de a supressão ocorrer em momento posterior, na medida em que o empregado, antes do descumprimento da norma, não teria direito subjetivo ao seu pagamento.

Maranhão, ao examinar a aplicação imediata da legislação trabalhista aos contratos de trabalho em curso, fez as seguintes considerações:

“Compreende-se, portanto – escreve Roubier -, por que o estabelecimento de um novo estatuto legal pode afetar os contratos em curso: isto se deve a que o estatuto constitui a situação jurídica primária, enquanto o contrato é a situação jurídica secundária, construída sobre a base primeira. Assim, quando a lei modifica os institutos jurídicos, quando estabelece um novo estatuto legal, os contratos que estavam apoiados sobre



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

um estatuto diferente perdem sua base: terão, fatalmente, de ser modificados. Ora, as leis do trabalho dizem respeito a um estatuto legal, ao estatuto da profissão. Em outros termos, o legislador, indiferente às condições do contrato, regula, diretamente, a situação dos trabalhadores. As leis do trabalho visam aos trabalhadores como tais, e não como contratantes. As consequências do fato passado (contrato em curso) são consideradas pela lei nova em si mesmas, e não por um motivo relativo, apenas àquele fato. Não é o contrato (ato jurídico individual) que é atingido, mas o estatuto legal, que se prende a um interesse coletivo, e sobre o qual o contrato se apoiava”. (SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 20ª edição. São Paulo: LTr, 2002, p. 173)

Essa, de igual modo, é a compreensão extraída do artigo 912 da CLT, que assim dispõe:

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

Esse dispositivo foi editado com a finalidade de disciplinar a aplicação da CLT, à época da sua entrada em vigor, para regular as relações jurídicas iniciadas, mas não consumadas. O aludido artigo, a bem da verdade, não traz nenhuma inovação jurídica, mas apenas reforça a aplicação das normas de direito intertemporal, segundo as quais as leis serão aplicadas imediatamente, resguardando apenas o ato jurídico perfeito e o direito adquirido.

Cumprе salientar que nem mesmo os princípios da inalterabilidade contratual lesiva e da aderência contratual são considerados como óbices à aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva acima aludido encontra previsão no artigo 468, caput, da CLT, de seguinte teor:



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

De acordo com esse princípio, inspirado no *pacta sunt servanda* do Direito Civil, as partes não poderão alterar unilateralmente as cláusulas contratuais, de modo que as condições de trabalho inicialmente celebradas apenas poderão ser alteradas se houver consenso entre os acordantes, desde que não acarretem prejuízos ao trabalhador.

Destaca-se que essa vedação - de alteração contratual lesiva - também se aplica aos regulamentos de empresa, por se entender que possuem a natureza de meras cláusulas contratuais. Esse é o entendimento consolidado no item I da Súmula n° 51 do TST, de seguinte teor:

**NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial n° 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005**

I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento.

Percebe-se que a proibição contida na lei e no supratranscrito verbete jurisprudencial refere-se apenas à alteração contratual promovida pelas partes, bem como às modificações ocorridas por meio de regulamento de empresa. Não há qualquer disposição quanto à aplicação das alterações legislativas, mesmo que a nova lei se mostre, em alguma medida, desfavorável ao trabalhador.

Desse modo, há direito adquirido do trabalhador apenas em relação às cláusulas do contrato de trabalho pactuadas com o empregador, bem como aos direitos assegurados por meio de regulamento de empresa. Não há falar, pois, em direito adquirido a



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

estatuto jurídico - normas de natureza heterônoma -, de modo que a sua alteração aplica-se imediatamente, inclusive às relações de trabalho em curso.

Esse, inclusive, é o entendimento do STF, segundo o qual não há falar em direito adquirido a regime jurídico, conforme se extrai dos julgados a seguir transcritos:

Agravo regimental em mandado de segurança. 2. Conselho Nacional do Ministério Público. 3. Pagamento de salário-família a membros de MP estadual. Benefício não previsto na Resolução CNMP 9/2006. Incompatibilidade com o regime de subsídio. 4. **Ausência de direito adquirido a regime jurídico**. 5. Agravo regimental desprovido.

(MS 32672 AgR, Relator(a): GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 15-02-2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-036 DIVULG 21-02-2019 PUBLIC 22-02-2019)

EMENTA: INSS. APOSENTADORIA. CONTAGEM DE TEMPO. DIREITO ADQUIRIDO. ART. 3º DA EC 20/98. CONTAGEM DE TEMPO DE SERVIÇO POSTERIOR A 16.12.1998. POSSIBILIDADE. BENEFÍCIO CALCULADO EM CONFORMIDADE COM NORMAS VIGENTES ANTES DO ADVENTO DA REFERIDA EMENDA. INADMISSIBILIDADE. RE IMPROVIDO. I - Embora tenha o recorrente direito adquirido à aposentadoria, nos termos do art. 3º da EC 20/98, não pode computar tempo de serviço posterior a ela, valendo-se das regras vigentes antes de sua edição. II - **Inexiste direito adquirido a determinado regime jurídico, razão pela qual não é lícito ao segurado conjugar as vantagens do novo sistema com aquelas aplicáveis ao anterior**. III - A superposição de vantagens caracteriza sistema híbrido, incompatível com a sistemática de cálculo dos benefícios previdenciários. IV - Recurso extraordinário improvido.

(RE 575089, Relator(a): RICARDO LEWANDOWSKI, Tribunal Pleno, julgado em 10-09-2008, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-202 DIVULG 23-10-2008 PUBLIC 24-10-2008 EMENT VOL-02338-09 PP-01773 RB v. 20, n. 541, 2008, p. 23-26 RT v. 98, n. 880, 2009, p. 122-129)



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

Trago, ainda, à colação, o seguinte trecho do voto proferido pelo Ministro Gilmar Mendes, por ocasião do julgamento da ADI 3.105/DF, em que ressaltou:

**“Vê-se, assim, que o princípio constitucional do direito adquirido não se mostra apto a proteger as posições jurídicas contra eventuais mudanças dos institutos jurídicos ou dos próprios estatutos jurídicos ou dos próprios estatutos jurídicos previamente fixados.”**

No que concerne ao princípio da aderência contratual, esse estabelece que as normas jurídicas e as cláusulas contratuais aderem ao contrato de trabalho “*com intensidade e extensão temporais diferenciadas*” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017). Isso porque a aderência das primeiras - normas jurídicas - é relativa e, em relação às segundas - cláusulas contratuais -, é absoluta (artigo 468 da CLT).

Esse princípio deve ser interpretado em conjunto com os princípios da eficácia imediata e da irretroatividade das leis, de modo que a lei nova entra em vigor imediatamente, ressalvados apenas o ato jurídico perfeito e o direito adquirido. Dessa forma, somente nessas hipóteses não serão aplicadas as novas normas trabalhistas, razão pela qual se entende que a sua aderência é relativa.

Nesse mesmo sentido, transcrevo a lição do Ministro Maurício Godinho Delgado, extraída da obra *Princípios Constitucionais do Trabalho*:

**“Por outro lado, a aderência contratual tende a ser apenas relativa no tocante às normas jurídicas. É que as normas não se incrustam nos contratos empregatícios de modo permanente. Ao contrário, tais normas produzem efeitos contratuais essencialmente apenas enquanto vigorantes na ordem**



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

jurídica. Extinta a norma, extingue-se os seus efeitos no contexto do contrato de trabalho. Tem a norma, desse modo, o poder/atributo de revogação, com efeitos imediatos – poder/atributo esse que não se estende às cláusulas contratuais.

O critério da aderência contratual relativa (ou limitada) é claro com respeito a normas heterônomas estatais (vide alterações da legislação salarial, por exemplo). As prestações contratuais já consolidadas não se afetam, porém as novas prestações sucessivas submetem-se à nova lei. Prevalece, pois, quanto às regras oriundas do diploma legal, o critério da aderência limitada por revogação (lei federal, é claro).” (DELGADO, Mauricio Godinho. **Princípios constitucionais do trabalho e princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2017)

Outro argumento trazido por aqueles que não admitem a aplicação imediata da Lei n° 13.467/2017 refere-se à incidência do princípio constitucional da vedação do retrocesso ou princípio do progresso social. Esse princípio, contudo, não se presta para determinar a aplicação das normas no tempo, mas para orientar o legislador quanto à impossibilidade de serem editadas leis que venham a reduzir as garantias e os direitos alcançados pelos trabalhadores.

Desse modo, a se entender que os trabalhadores tiveram suprimidos direitos sociais incorporados ao seu patrimônio jurídico, em um verdadeiro decréscimo do seu patamar mínimo, será o caso de não aplicação dos preceitos da lei nova tanto às contratações atuais quanto às futuras, caso o Judiciário reconheça a sua inconstitucionalidade.

Inexistindo decisão declarando a sua inconstitucionalidade, a lei nova não só pode, mas deve ser aplicada às relações jurídicas vigentes.

Cumpre destacar que não se está afirmando que a edição da Lei n° 13.467/2017 trouxe um efetivo retrocesso social, mas tão somente que o princípio em comento não se presta a regular a aplicação da lei no tempo.



**PROCESSO N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004**

Ademais, conforme decidiu o excelso Supremo Tribunal Federal no ARE 704.520, a proibição do retrocesso não se presta a garantir a ultratividade de lei revogada, apenas por ser considerada mais benéfica do que aquela que a revogou. Isso porque esse princípio tem como finalidade estabelecer os limites de atuação do Poder Público, o qual não poderá retirar direitos sociais que são caros à população, garantindo a ampliação dos direitos fundamentais e a sua efetividade.

Ocorre que o estabelecimento de limites não significa o engessamento da produção legislativa, a ponto de não ser possível promover alterações, ainda que restritivas, na legislação infraconstitucional, quando se mostrar necessário para adequá-las ao novo cenário social, econômico e político.

Ante o exposto, acompanho o e. Ministro Relator no sentido de fixar a seguinte tese jurídica: *"A Lei n° 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 como voto.

Brasília, 25 de novembro de 2024.

**CAPUTO BASTOS**  
**Ministro do TST**