

PROCESSO Nº TST- IncJulgRREmbRep - 528-80.2018.5.14.0004

C/J PROC. Nº TST- RR - 20817-51.2021.5.04.0022

C/J PROC. Nº TST- RRAg - 10411-95.2017.5.18.0191

(Relator: Ministro Aloysio Corrêa da Veiga)

GMKA/dng

JUSTIFICATIVA DE VOTO VENCIDO

Inicialmente, entendo que estão presentes os requisitos do artigo 896-C da CLT para o regular processamento do incidente de recursos repetitivos.

Feito esse registro, cumpre ressaltar que o âmbito de cognição deste Tribunal Pleno está circunscrito ao exame da proposta acolhida pela Subseção I Especializada em Dissídios Individuais e afetada a este Colegiado. É o que se depreende do artigo 291, § 1º, do RI/TST, segundo o qual *“é vedado ao órgão colegiado decidir, para os fins do art. 896-C da CLT, questão não delimitada na decisão de afetação.”*

Equivale dizer que, no caso concreto, a atuação do Tribunal Pleno diz respeito apenas a questão do direito intertemporal, relativo aos direitos laborais decorrentes de lei e pagos ao longo do contrato de trabalho em curso quando passou a vigor a Lei nº 13.467/2017, alterando e suprimindo direitos.

Nesse sentido é a certidão de julgamento relativa à instauração do IRR, cujo teor define com precisão as questões postas a exame, *in verbis*:

“De tal modo, com base no art. 896-C, §5º, da CLT e 5º da Instrução Normativa nº 38/2015, deve ser fixada, sem prejuízo de eventual ampliação futura da tese com fundamento nas mesmas premissas dos casos ora apresentados, a seguinte questão jurídica:

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?”

Delimitada a questão, importa tecer algumas considerações acerca do direito intertemporal e aplicação da Lei nº 13.467/2017.

A aplicação da lei no tempo deve ter como norte a preservação direitos, de forma a evitar retrocessos injustificados. Em nosso ordenamento, destaca-se a previsão contida no art. 5º, XXXVI, da CF/88:

“a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”.

Não se pode olvidar, ainda, do quanto disposto no artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB):

“Art. 6º: A lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.”

Os dispositivos em epígrafe consagram o princípio da irretroatividade da lei, isto é, as normas jurídicas não podem retroagir para afetar situações consolidadas sob a égide da legislação anterior, salvo disposição expressa em contrário. Entretanto, a lei pode ser aplicada imediatamente a situações ainda em curso, desde que respeite o direito adquirido e o ato jurídico perfeito.

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, por sua vez, trouxe mudanças profundas nas relações de trabalho, especialmente no que tange à flexibilização das normas laborais. A norma, contudo, não abarcou em sua redação disposições acerca de direito intertemporal.

Nesse panorama, tendo como regra a irretroatividade da lei, não há maiores dúvidas quanto aos contratos de trabalho encerrados sob os efeitos da legislação anterior. Da mesma forma, não remanesce controvérsia quanto aos contratos celebrados já na vigência da Lei nº 13.467/17. A questão que emerge com a promulgação da referida lei, objeto da discussão no presente Incidente, diz respeito à incidência sobre os contratos de trabalho em curso quando da sua entrada em vigor.

Nesse contexto, mostra-se relevante delimitar o sentido e alcance da observância do direito adquirido e ato jurídico perfeito, tendo como escopo o contrato de trabalho.

Segundo Maximiliano:

Chama-se adquirido o direito que se constituiu regular e definitivamente e a cujo respeito se completaram os requisitos legais e de fato para se integrar no patrimônio do respectivo titular, quer tenha sido feito valer, quer não, antes de advir norma posterior em contrário¹.

Quanto ao ato jurídico perfeito, define Maria Helena Diniz como *“o que já se consumou segundo a norma vigente ao tempo em que se efetuou”*².

Traçados os aludidos aspectos conceituais, entendo que para fins de incidência do direito adquirido e do ato jurídico perfeito, o contrato de trabalho deve ser visto de forma una. Assim, os direitos previstos na legislação vigente no momento de sua celebração a ele aderem, formando um todo jurídico protegido.

As cláusulas estabelecidas sob a égide da norma anterior, sejam elas decorrentes da autonomia da vontade das partes ou impostas por normas de ordem pública, passam a fazer parte integrante do contrato de trabalho. Ainda que normas trabalhistas tenham caráter cogente, elas integram o contrato como fruto da manifestação de vontade conjunta entre as partes no momento de sua celebração, consistindo em ato jurídico perfeito. Nesse sentido, uma nova lei que modifique direitos trabalhistas não pode atingir contratos de trabalho já em curso, pois isso implicaria a violação do ato jurídico perfeito, que resguarda as condições pactuadas segundo as regras vigentes à época de sua constituição.

Nesse sentido, já orientava o jurista francês Paul Roubier:

¹ MAXIMILIANO, Carlos. Direito Intertemporal ed. 1946, p. 43 *apud* ALMEIDA, Lilian. O DIREITO ADQUIRIDO E A JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL: uma construção tópica do direito – disponível em [<https://www.portaldeperiodicos.idp.edu.br/cadernovirtual/article/view/36/13>].

² DINIZ, Maria Helena. Teoria Geral do Direito Civil, ed. 2012, p. 115.

Um contrato constitui um bloco de cláusulas indivisíveis que não se pode apreciar senão à luz da legislação sob a qual foi entabulado. É por esta razão que, em matéria de contratos, o princípio da não-retroatividade cede lugar a um princípio mais amplo de proteção, o princípio da sobrevivência a lei antiga³.

Destaque-se que essa linha de pensamento é compatível com o princípio da segurança jurídica, vedação ao retrocesso social, irredutibilidade salarial, bem como com o princípio da boa-fé.

O princípio da segurança jurídica é um dos pilares do Estado de Direito, garantindo estabilidade, previsibilidade e confiança nas relações jurídicas. Garante-se aos indivíduos e instituições previsibilidade acerca dos efeitos jurídicos de seus atos, especialmente em situações consolidadas sob uma determinada ordem normativa.

No contexto do contrato de trabalho, a aplicação do princípio da segurança jurídica implica reconhecer que os direitos e obrigações pactuados sob a égide de uma legislação específica devem ser preservados ao longo da relação contratual. O contrato de trabalho, dada sua natureza continuada, estabelece um vínculo jurídico que não apenas regula as condições do trabalho presente, mas também projeta expectativas legítimas em relação ao futuro. Assim, conforme já ressaltado, quando uma nova lei suprime ou altera direitos trabalhistas, é essencial que sua aplicação seja compatibilizada com o direito adquirido e ato jurídico perfeito. Caso contrário, haveria ofensa à segurança jurídica, frustrando as expectativas legítimas do trabalhador em relação às condições previamente estabelecidas no momento da contratação.

Ademais, o princípio da segurança jurídica guarda estreita relação com a boa-fé objetiva, que rege as relações contratuais e reforça a necessidade de preservação das condições pactuadas. A celebração de um contrato de trabalho envolve a legítima expectativa de que as regras vigentes à época de sua formação sejam respeitadas ao longo de sua execução.

³ ROUBIER, Paul. Le droit transitoire - conflit des lois dans le temps., p. 381 apud TEIXEIRA, Anderson. O DIREITO ADQUIRIDO E O DIREITO INTERTEMPORAL A PARTIR DO DEBATE ENTRE ROUBIER E GABBA. Revista PGE Porto Alegre, v. 29, n. 6, p.144, disponível em [\[https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/111673/direito_adquirido_direito_teixeira.pdf\]](https://bdjur.stj.jus.br/jspui/bitstream/2011/111673/direito_adquirido_direito_teixeira.pdf).

Outra matéria de grande relevância a ser tratada ao se considerar a incidência de nova legislação diz respeito à vedação ao retrocesso social. Esse princípio, amplamente reconhecido no direito internacional e acolhido pela jurisprudência, se revela como obstáculo à supressão de conquistas sociais sem justificativa legítima. Como os direitos trabalhistas têm natureza de direitos fundamentais sociais, qualquer tentativa de modificar retroativamente as condições contratuais já estabelecidas configuraria evidente retrocesso.

Ingo W. Sarlet define o princípio da proibição ao retrocesso como:

toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público, com destaque para o legislador e o administrador, que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais (sejam eles sociais, ou não)⁴.

Nesse contexto, podemos afirmar que o art. 7º da Constituição, inserido no Capítulo “Dos Direitos Sociais”, encontra proteção no princípio da vedação ao retrocesso social, pois estabelece patamar civilizatório mínimo conferido aos trabalhadores. Assim, não se revela compatível com a própria ordem constitucional produção legislativa que retire da esfera de proteção do trabalhador qualquer direito ou garantia expressos nesse rol ou que visem à melhoria de sua condição social, conforme expresso no *caput* do aludido dispositivo.

Esta Corte já fez referência expressa ao princípio em comento em acórdão de relatoria do Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte:

"RECURSO DE EMBARGOS INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 11.496/2007. PRESCRIÇÃO. GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO RECEBIDA POR MAIS DE DEZ ANOS. SUPRESSÃO . A não incorporação da gratificação ao salário é hipótese de lesão continuada, que se renova mês a mês, por infringir norma legal, com aplicação da prescrição apenas parcial. Embora se trate de construção jurisprudencial, uma vez que inexistente norma específica que trate da vedação à violação da estabilidade financeira, isto não significa que não decorra da lei, considerada em seu conjunto como

⁴ SARLET, Igor W. Notas Sobre a assim Designada Proibição De Retrocesso Social no Constitucionalismo Latino-Americano. Revista Brasileira de Estudos Constitucionais Rev. TST, Brasília, vol. 75, nº 3, jul/set 2009, p. 121, disponível em [<https://www.abdpc.com.br/admin/midias/anexos/1440694885.pdf>]

*constituída por princípios e regras jurídicas. E as regras jurídicas constantes dos arts. 7º, VI, da CF e 468, parágrafo único e 492 da CLT não permitem, lógica e sistematicamente apreciadas, conclusão distinta do princípio da estabilidade financeira para a incorporação da gratificação de função recebida por 10 anos ou mais, como decorrência dos **princípios da vedação ao retrocesso**, da segurança jurídica, da máxima efetividade dos direitos constitucionais, da melhoria das condições sociais do trabalhador e da dignidade da pessoa humana, que são, igualmente, normas jurídicas. Precedentes desta Subseção. Recurso conhecido por divergência jurisprudencial e desprovido" (E-ED-RR-3752700-30.2009.5.09.0013, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 31/03/2015).*

Da mesma forma, o STF já aplicou o princípio da vedação de retrocesso social de forma expressa ao julgar o RE 964659:

*"1. O pagamento de remuneração inferior ao salário mínimo ao servidor público civil que labore em jornada de trabalho reduzida contraria o disposto no art. 7º, inciso IV, e no art. 39, § 3º, da CF, bem como o valor social do trabalho, o princípio da dignidade da pessoa humana, o mínimo existencial e o **postulado da vedação do retrocesso de direitos sociais**."(STF, RE 964659, DJe em 01/09/2022)*

O referido princípio também encontra guarida no Direito Internacional do Trabalho. É o que se depreende da Constituição da OIT e seu Anexo (Declaração de Filadélfia):

"Preâmbulo

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

*Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e **considerando que é urgente melhorar essas condições** no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;*

[...]

ANEXO

DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

III

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

[...]

*d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de **permitir que todos usufruam do progresso** e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;"*

Como visto, o princípio da vedação ao retrocesso encontra eco direto nos compromissos assumidos na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, especialmente no que tange à promoção de direitos sociais progressivos. Nesse contexto, leis que reduzam direitos fundamentais dos trabalhadores conquistados ao longo do tempo não apenas contrariam a Constituição Federal, mas também violam os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil enquanto membro da OIT. Isso reforça a necessidade de se interpretar a incidência da Lei nº 13.467/2017 de forma compatível com o princípio do não retrocesso, protegendo o contrato de trabalho como um todo, que deve permanecer resguardado quanto aos direitos e garantias incidentes quando da sua celebração.

Outro princípio que não pode ser ignorado ao tratar da presente questão de direito intertemporal corresponde à irredutibilidade salarial, previsto no artigo 7º, VI, da Constituição Federal. Esse princípio assegura que o trabalhador não sofra prejuízos em sua remuneração, salvo disposição em convenção ou acordo coletivo.

Ressalte-se, ainda, a previsão do art. 468 da CLT no sentido de que:

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.

Nesse contexto, importante considerar que as alterações introduzidas pela Lei nº 13.467/2017 impactam diretamente benefícios e direitos com reflexos salariais, implicando, inclusive, a extinção completa de verbas anteriormente pagas ao empregado. O princípio da irredutibilidade salarial, por sua vez, visa preservar o poder aquisitivo do trabalhador, evitando que ele seja submetido a condições que comprometam sua dignidade e subsistência, além de garantir estabilidade nas relações laborais. Fundamental, portanto, que tais modificações não alcancem contratos já em curso, sob pena de violar a irredutibilidade constitucionalmente protegida, assim como a vedação à alteração contratual lesiva.

Feitas as devidas considerações acerca de princípios que permeiam o ordenamento jurídico, vejamos o quanto dispõe o art. 912 da CLT:

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

Destaque-se que tal disposição não pode ser lida isoladamente, devendo ser interpretada de forma sistemática e à luz da Constituição, de maneira a se compatibilizar com o plexo de princípios previamente abordados: segurança jurídica, vedação ao retrocesso social, irredutibilidade salarial e boa-fé objetiva.

A aplicação do artigo 912 da CLT deve respeitar a lógica integrativa do sistema jurídico, que busca harmonizar dispositivos infraconstitucionais com os valores fundamentais consagrados pela Constituição. A segurança jurídica, por exemplo, exige que as relações contratuais sejam pautadas pela previsibilidade e estabilidade, o que implica a preservação das condições pactuadas sob a égide da legislação vigente à época da celebração do contrato.

De forma semelhante, a vedação ao retrocesso social impõe que os avanços obtidos em prol da proteção do trabalhador não sejam fragilizados por alterações legislativas posteriores. Assim, ainda que

o artigo 912 reconheça a possibilidade de aplicação imediata das normas trabalhistas aos contratos celebrados, sua interpretação deve evitar qualquer lesão a direitos consolidados, especialmente aqueles que integram o patrimônio jurídico do trabalhador que firmou contrato anteriormente à vigência da nova legislação.

Portanto, embora o aludido dispositivo, a princípio, estabeleça alguma diretriz para a aplicação das normas trabalhistas no tempo, ele deve ser compatibilizado com os princípios maiores que resguardam a integridade das relações contratuais em curso, impedindo retrocessos injustificados e assegurando que os direitos do trabalhador sejam preservados. Essa leitura sistemática reafirma a centralidade do trabalhador como sujeito de direito no ordenamento jurídico, valorizando sua dignidade e as conquistas sociais historicamente alcançadas.

Válido ainda salientar que esta Corte já pacificou controvérsia similar ao elaborar o item III Súmula nº 191 (que limitou a nova base de cálculo do adicional de periculosidade dos eletricitários aos contratados a partir da vigência da lei que a alterou). Eis o seu teor:

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

O item III da Súmula nº 191, portanto, corrobora o entendimento de que alterações legislativas não atingem contratos de trabalho celebrados anteriormente a sua vigência. Nesse sentido, vale transcrever os seguintes fundamentos adotados no julgamento do E-ED-ARR-2372-84.2013.5.03.0024 (precedente da referida Súmula), publicado no DEJT em 12.05.2016, de relatoria do Ministro João Oreste Dalazen:

“Como cediço, doravante, a base de cálculo do adicional de periculosidade engloba apenas o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa (art. 193, caput, I e § 1º, da CLT).

Tal modificação legislativa, **contudo**, não se aplica às relações de emprego estabelecidas anteriormente à sua vigência, porquanto os contratos de emprego constituíram-se à luz da Lei nº 7.369/85.

Sob esse prisma, a lei nova não produzirá efeitos, **ainda que futuros**, sobre os contratos de emprego celebrados anteriormente à sua vigência. A vedação à retroatividade capitulada no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal impede, inclusive, a **retroatividade mínima**, consoante entendimento prevalente no Supremo Tribunal Federal (ADI nº 493 MC, Rel. Min Moreira Alves, Tribunal Pleno, DJ 4/9/1992; RTJ 89/634; RTJ 90/296; RTJ 107/394; RTJ 112/759).

Nessas circunstâncias, por conseguinte, as disposições contidas na Lei nº 12.740/2012, quanto à base de cálculo do adicional de periculosidade assegurado aos empregados eletricitários, aplicam-se apenas aos contratos de emprego celebrados após o início da vigência da Lei nº 12.740/2012.”

Na mesma linha se deu o julgamento do E-ED-RR-2145-83.2012.5.03.0039, publicado em 21.02.20214, que também constitui precedente do item III da Súmula nº 191 do TST, de relatoria do Ministro Aloysio Corrêa da Veiga:

“Esclareço, ainda, que embora tenha a Lei nº 12.740/2012 expressamente revogado a Lei nº 7.369/85, tem-se por assegurado aos empregados admitidos na sua vigência a permanência da base de cálculo do adicional de periculosidade sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial, uma vez que esta condição, por ser mais benéfica, incorporou-se ao contrato de trabalho dos reclamantes, encontrando-se inclusive, infensa à negociação coletiva.

Assim, as disposições da Lei nº 12.740/2012 serão aplicadas somente para os contratos celebrados após sua vigência, situação não contemplada nestes autos.”

Outro ponto que merece ser abordado está relacionado ao princípio da isonomia. É essencial compreender que o tratamento diferenciado entre contratos iniciados antes e após a vigência da nova legislação decorre de uma distinção objetiva e legítima, fundamentada na necessidade de preservação do direito adquirido e na proteção do ato jurídico perfeito. Da mesma forma, conforme previamente abordado, tal entendimento representa observância do princípio da segurança jurídica e aplicação necessária da vedação ao retrocesso social.

Saliente-se, ainda, que uma suposta dificuldade administrativa do empregador em manter contratos sob a égide de diferentes regimes não se sustenta, uma vez que o cumprimento de obrigações legais é parte da gestão empresarial regular e não pode justificar a flexibilização de garantias constitucionais.

Diante de todo o exposto, conclui-se que a não aplicação da Lei nº 13.467/2017 aos contratos de trabalho em curso no momento de sua vigência encontra amparo nos princípios da segurança jurídica, da vedação ao retrocesso social, da boa-fé e da isonomia material. Resguardar o direito adquirido a condições pactuadas sob a legislação anterior assegura a estabilidade das relações de trabalho, bem como preserva as expectativas legítimas dos trabalhadores e empregadores. Trata-se de medida que harmoniza os valores sociais do trabalho com o livre exercício da atividade econômica, garantindo que as transformações legislativas sejam implementadas de forma equilibrada e em consonância com a proteção histórica conferida aos direitos laborais.

Fixados esses parâmetros, passo a decidir:

I) relativamente ao IRR, divirjo do Ministro Relator e voto no sentido de conferir resposta positiva ao questionamento firmado: *“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?”*

II) ainda sobre o IRR, fixo tese vinculante nos seguintes termos:

“A alteração legislativa introduzida pela Lei nº 13.467/17, que suprime ou modifica direitos trabalhistas, não se aplica aos contratos de trabalho iniciados anteriormente e que estavam em curso na data de vigência da nova lei.”

III) relativamente ao E-RR-528-80.2018.5.14.0004 –

Trata-se do próprio recurso de embargos (seq. 135) em que originado o presente incidente, no qual se discute a supressão do pagamento das horas *in itinere*, **art. 58, §2º**, da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/2017, conforme seguinte trecho da decisão recorrida:

“No caso concreto o Tribunal Regional, ao limitar a condenação ao pagamento das horas *in itinere* até o dia 10/11/2017, no entendimento deste Relator, deu vigência à Lei nº 13.467/2017, que, ao alterar a redação do artigo 58, § 2º, da CLT, exclui o tempo de deslocamento do trabalho da jornada. Logo, somente seria devido o pagamento de horas *in itinere*

até essa data, uma vez que, com a vigência da nova lei, não há previsão legal para tal pagamento, tampouco por negociação coletiva. Ainda que o contrato de trabalho tenha iniciado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, **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 comportaria reforma.

No entanto, ... O entendimento majoritário desta c. 3ª Turma é no sentido de que, **mesmo advindo alteração da legislação** para limitar o direito preexistente, **este incorporou-se** ao patrimônio jurídico do empregado, não podendo ser suprimido." (3ª Turma do TST, Rel. Min. Alexandre de Souza Agra Belmonte, 07/06/2021).

Assim, considerando que se trata de contrato de trabalho iniciado antes da vigência da Lei nº 13.467/2017, e que a reclamada-embargante pretende a reforma da decisão da 3ª Turma do TST que acolheu o recurso de revista da parte autora e reformou a decisão do Tribunal Regional, **não conheço dos embargos da empresa.**

Brasília, 16/12/2024.

KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA
Ministra do TST