

PROC. N° TST-IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004

TRIBUNAL PLENO

RELATOR: Min. **ALOYSIO CORRÊA DA VEIGA** IGM/igm

JUSTIFICATIVA DE VOTO CONVERGENTE

INCIDENTE DE RECURSOS REPETITIVOS - TEMA 23 - DIREITO INTERTEMPORAL - LEI Nº 13.467/17 - APLICAÇÃO IMEDIATA AOS CONTRATOS EM CURSO - PARCELAS DE TRATO SUCESSIVO PREVISTAS EM LEI - INEXISTÊNCIA DE DIREITO ADQUIRIDO A REGIME JURÍDICO

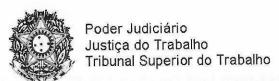
O STF tem precedentes de repercussão geral não admitindo direito adquirido a regime jurídico, como são os casos dos Temas 24, sobre servidores públicos, e 528, sobre o intervalo da mulher em sobrejornada, admitindo sua constitucionalidade e aplicação apenas até a entrada em vigor da Lei 13.467/17.

A ratio decidendi de ambos os casos se aplica perfeitamente ao caso do **direito intertemporal** referente à incidência da Lei 13.467/17, da **reforma trabalhista**, aos contratos vigentes.

Aqueles que defendem a maior amplitude da indisponibilidade de direitos laborais chegam a defender que o Direito do Trabalho estaria melhor situado no guarda-chuva do Direito Público do que do Direito Privado. Assim, o argumento do maior protecionismo do trabalhador, pela sua hipossuficiência, levaria também à aplicação do Tema 24 para a hipótese.

Quanto ao **Tema 123 do STF**, não trata de direito adquirido a regime jurídico, mas da **opção de beneficiários a planos de saúde**, se querem ficar com o plano anterior à Lei 9.656/98, se querem fazer adaptação de seu plano à nova lei ou contratar integralmente pela nova lei. Do contrário teríamos conflito entre decisões de nossa Suprema Corte quanto aos regimes de trabalho, público e privado.

Não há dúvida de que **a reforma trabalhista alterou a disciplina das relações de trabalho** em dezenas de aspectos, representando **novo regime jurídico de jornada e remuneração**. Regime jurídico é um conjunto de direitos e obrigações que, no contrato de trabalho, cujo conteúdo mínimo é a lei, estabelece as condições de prestação de serviços que serão adotadas.



PROC. Nº TST- IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004

Não se pode afirmar, em relação a **todos os dispositivos da CLT alterados** pela Reforma Trabalhista, que foram **prejudiciais** aos trabalhadores, como os do teletrabalho, configuração de grupo econômico, trabalho a tempo parcial, regime 12x36, fracionamento de férias, rescisão contratual por mútuo acordo, representação dos empregados em empresas, elenco de direitos trabalhistas indisponíveis, etc.

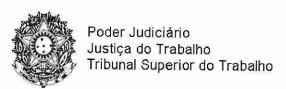
Direito adquirido diz respeito a fatos jurídicos consumados sob a égide da lei anterior, conforme dispõe o art. 912 da CLT. Ou seja, quando se tenham preenchidos os requisitos da lei anterior e, assim, deva ser pago ou cumprido. Normas imperativas são as que impõem deveres, contrapondo-se às dispositivas, que preveem faculdades.

Aqueles que defendem o direito adquirido a regime jurídico de trabalho, quando mais benéfico ao trabalhador, calcados na tese do não retrocesso social, esquecem que nossa Constituição Federal não elencou entre as cláusulas pétreas os direitos sociais, mas apenas os direitos e garantias individuais (art. 60, § 4°, IV), já que os direitos sociais são inclusive passíveis de flexibilização mediante tutela sindical (art. 7°, VI, XIII e XIV). Há também aqueles, que, pelo mesmo fundamento do não retrocesso social, sustentam que negociação coletiva somente pode aumentar direitos dos trabalhadores, nunca reduzi-los.

Ora, nosso Constituinte de 1988 nem admitiu como cláusulas pétreas as normas constitucionais de direitos sociais, nem impediu as mudanças de regime de trabalho mediante simples negociação coletiva. Enrijecer as relações de trabalho não admitindo mudanças nem legais, nem negociais, se menos benéficas aos trabalhadores, quando as condições tecnológicas e econômicas mudam, é quase inviabilizar a atividade empresarial e gerar desemprego. Exemplo paradigmático é a questão da modernização dos portos, em que os sindicatos pretendem o mesmo nível de engajamento de trabalhadores, quando a automação não exige mais tantos braços em atividades mecânicas.

Assim, o que **não se admite é a convivência de regimes distintos**, conforme o ingresso do trabalhador na empresa de dê antes ou depois da reforma. Se assim fosse, a entrada em vigor da nova lei teria provocado **desemprego em massa**, com as empresas dispensando os antigos empregados e contratando novos pelo novo regime.

A existência de **precedentes sumulares desta Corte admitindo direito adquirido a regime jurídico, ou diante de normas coletivas,** batem de frente com a jurisprudência do STF nos temas 24, 528 e 1.046, **não podendo ser invocados após a adoção do sistema de precedentes** por nosso sistema jurídico.



PROC. Nº TST- IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004

Quanto à tese do Ministro Vistor, apenas parcialmente divergente quanto à explicitação da tese jurídica, não a adotaria, na medida em que as normas coletivas já podem prevalecer sobre as legais em face da prevalência do negociado sobre o legislado, mormente se mais benéficas aos trabalhadores. E, quanto às normas empresariais, não colocaria a restrição, na medida em que muitas vezes as normas empresariais apenas incorporam dispositivos legais ou os quantificam. No caso de serem alterados os parâmetros legais, estes teriam naturalmente reflexo na normativa positivada empresarial. Exemplo disso seria a previsão de horas in itinere em determinadas condições no regulamento empresarial, partindo-se do pressuposto de sua previsão legal. Ou seja, se a norma legal já fosse aquela da Lei 13.467/17, provavelmente o empregador não teria adotado regulamento prevendo vantagem não capitulada na nova lei.

Assim, pedindo vênia à divergência, **ACOMPANHO O VOTO** do ilustre **Ministro Relator**, inclusive quanto à redação da tese jurídica fixada para o tema de recursos repetitivos.

Brasília, 25 de novembro de 2024.

IVES GANDRA DA SILVA MARTINS FILHO

Ministro do TST