



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 **atos 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, § 4º, IV), já que os direitos sociais são inclusive passíveis de **flexibilização mediante tutela sindical** (art. 7º, 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 vênias 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