

Reforma trabalhista não pode reduzir direito adquirido

A Constituição, em seu artigo 5º, protege o contrato, como ato jurídico perfeito, das inovações legislativas. Assim, novas leis não podem incidir sobre relações jurídicas que já estão em curso. O entendimento é da 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho. A decisão foi proferida na última sexta-feira (5/6).

Marcos Santos/USP Imagens



Para TST, Constituição protege ato contrato
Marcos Santos/USP Imagens

O caso concreto envolve um empregado que trabalhava em área de difícil acesso e que ingressou com pedido de horas extraordinárias referentes ao tempo gasto no trajeto entre sua casa e a empresa.

Antes da reforma trabalhista ([Lei 13.467/17](#)), quando o contrato foi firmado, o deslocamento oferecido pela contratante era considerado hora *in itinere*, incidindo sobre a jornada. Entretanto, a partir da vigência da reforma, isso parou de valer.

Desta forma, a empresa solicitou que o pagamento extra se limitasse até o dia 11 de novembro de 2017, data de início da reforma. O TST, entretanto, indeferiu o pedido.

"A lei não pode incidir sobre relações jurídicas em curso, sob pena de violar ato jurídico perfeito. A parcela salarial, porque integra o núcleo de irredutibilidade na contraprestação pecuniária devida em razão do trabalho, não pode ter a sua natureza retributiva modificada por lei, sob pena de violar direito adquirido", afirma o relator do caso, ministro Augusto César Leite de Carvalho.

Ainda segundo o magistrado, "é possível argumentar, com base em precedente vinculante da Corte IDH, que a titularidade de direitos humanos e fundamentais está assegurada apenas à parte vulnerável, ou contratualmente débil, dentre os sujeitos que compõem as relações jurídicas".

Desta forma, limitar o direito às horas extraordinárias para período anterior à reforma trabalhista contraria o princípio de proteção, segundo o qual deve prevalecer a condição mais benéfica ao trabalhador.

Medida Provisória 808/17

De acordo com a empresa, a reforma trabalhista deveria ser imediatamente aplicada aos contratos em curso, levando em conta o disposto no artigo 2 da Medida Provisória 808/17. Segundo a norma, "o disposto na Lei 13.467/17 se aplica, na integralidade, aos contratos de trabalhos vigentes".

Entretanto, segundo explica **Ricardo Calcini**, professor de pós-graduação da FMU, mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP e organizador do e-book [Coronavírus e os Impactos Trabalhistas](#), a MP não mais subsiste no ordenamento pátrio, dado que a referida medida não foi convertida em lei ordinária, tendo perdido sua vigência em 2018.

Ele também explica que o artigo 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro determina que novas leis terão efeitos gerais e imediatos, desde que respeitado o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada.

"É importante frisar que não se está a afirmar aqui que a Lei da Reforma Trabalhista não seja aplicada aos contratos de trabalho antes em curso à época da produção de seus efeitos. O principal aspecto a ser analisado é saber se, no caso concreto, aquele direito que fora suprimido e/ou reduzido pelo legislador reformista está incorporado ou não ao patrimônio jurídico do trabalhador", afirma.

"Portanto", prossegue, "se o reclamante sempre teve direito às horas extras *in itinere*, cuja supressão ocorreu após a lei 13.467/17, claro está que o ato jurídico perfeito da condição violadora ao direito não pode ser afetado pela nova disposição legal *in pejus*".

Clique [aqui](#) para ler a decisão

1102-52.2016.5.22.0101

Date Created

14/06/2020