

A incidência imediata da Reforma Trabalhista (lei nº 13.467/2017) nos contratos de trabalho vigentes sob a ótica do Tema 23 do TST

Clovis Andrade Goulart
Advogado da Caixa no Rio Grande do Sul

RESUMO

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, trouxe significativas alterações à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gerando debates sobre sua aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso. O Tribunal Superior do Trabalho (TST), ao julgar o Tema 23, consolidou o entendimento de que a reforma incide imediatamente sobre os contratos vigentes, regulando direitos cujos fatos geradores ocorreram a partir de sua vigência. Este artigo analisa a aplicação da Lei nº 13.467/2017 sob a ótica do direito intertemporal, abordando conceitos como direito adquirido, ato jurídico perfeito e princípio da irretroatividade, além de discutir a vedação ao retrocesso social como limite às reformas legislativas. Embora a decisão do TST tenha promovido segurança jurídica, existem tensões entre a proteção dos direitos consolidados e a necessidade de modernização normativa, exigindo reflexão crítica.

Palavras-chave: Reforma Trabalhista. Tema 23 do TST. Direito Adquirido. Vedaçāo ao Retrocesso.

ABSTRACT

The Labor Reform, enacted by Law No. 13.467/2017, introduced significant changes to the Consolidation of Labor Laws (CLT), sparking debates on its immediate application to ongoing employment contracts. The Superior Labor Court (TST), in judging Theme 23, consolidated the understanding that the reform applies immediately to existing contracts, regulating rights whose fact-generating events occurred after its enactment. This article analyzes the application of the Labor Reform from the perspective of intertemporal law, addressing

concepts such as acquired rights, perfected legal acts, and the principle of non-retroactivity, as well as discussing the prohibition of social retrogression as a limit to legislative reforms. It concludes that, although the TST's decision has promoted legal certainty, tensions persist between the protection of consolidated rights and the need for legal modernization, requiring critical reflection to balance progress and social justice.

Keywords: Labor Reform. TST Theme 23. Acquired Rights. Prohibition of Retrogression.

Introdução

A Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, promoveu alterações profundas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gerando intensos debates sobre sua aplicação imediata aos contratos de trabalho em curso. A controvérsia central reside na tensão entre a eficácia imediata das novas normas e a proteção aos direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos, princípios basilares do ordenamento jurídico brasileiro. Nesse contexto, emergiu a questão crucial julgada pelo Tribunal Superior do Trabalho: quanto aos direitos laborais decorrentes de lei e pagos durante o contrato, persiste a obrigação de observância ou pagamento nos contratos em curso após a entrada em vigor de lei que os suprime ou altera? Ao julgar o Incidente de Recursos Repetitivos (IRR) e fixar a tese do Tema 23, o TST trouxe solução definitiva, estabelecendo que a nova legislação trabalhista incide imediatamente sobre os contratos vigentes, passando a regular os direitos decorrentes de lei, cujos fatos geradores tenham se efetivado a partir de sua vigência.

Este artigo analisa a aplicação da legislação reformista aos contratos em andamento sob as perspectivas constitucional e trabalhista, com ênfase no julgamento do Tema 23 do TST. Inicialmente, após uma breve contextualização sobre reforma trabalhista, aborda os conceitos de direito adquirido, ato jurídico perfeito e o princípio da irretroatividade, fundamentados na Constituição Federal e na Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB). Em seguida, explora o direito intertemporal aplicado ao Direito do Trabalho, considerando a natureza dinâmica das relações laborais e os princípios que regem o equilíbrio entre estabilidade e progresso legislativo. Por fim, examina a vedação ao retrocesso social como limite às reformas legislativas e detalha o Tema 23, destacando o entendimento majoritário

do TST e suas implicações práticas, bem como as divergências jurisprudenciais que precederam a pacificação da questão.

1 Breve Contextualização Histórica sobre as Motivações da Reforma Trabalhista

A Reforma Trabalhista, instituída pela Lei nº 13.467/2017, foi implementada em um contexto marcado por crise econômica, aumento do desemprego e pressões por maior flexibilização das relações trabalhistas. Esses fatores, somados a um cenário global de transformações no mundo do trabalho, justificaram, segundo seus defensores, a necessidade de modernização da legislação trabalhista brasileira.

No período que antecedeu a reforma, o Brasil enfrentava uma das maiores crises econômicas de sua história recente. Entre 2014 e 2016, o país vivenciou uma recessão profunda e aumento significativo do desemprego. Nesse cenário, argumentava-se que a rigidez das normas trabalhistas, estabelecidas pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, dificultava a geração de empregos e a recuperação econômica..

A flexibilização das relações trabalhistas foi um dos principais pilares da Lei nº 13.467/2017.

A CLT, criada em um contexto industrial do século XX, não atendia mais às demandas de um mercado de trabalho marcado pela globalização, terceirização e avanços tecnológicos. A reforma buscou adaptar a legislação trabalhista a essas novas realidades, permitindo, por exemplo, a terceirização irrestrita (inclusive para atividades-fim) e a prevalência do negociado sobre o legislado em acordos coletivos.

Os principais objetivos declarados da reforma legislativa foram: redução do desemprego, mediante a flexibilização das normas para facilitar a contratação de trabalhadores, especialmente em um contexto de crise econômica; modernização das relações de trabalho e diminuição de custos para as empresas.

A nova legislação trabalhista foi, portanto, uma resposta legislativa a um cenário de crise econômica e transformações no mundo do trabalho. Embora seus defensores tenham argumentado que a modernização das normas era necessária para estimular a economia e gerar empregos, as críticas destacaram os riscos de retrocesso social e precarização das relações laborais.

2 A Alteração Legislativa Objeto de Julgamento

A controvérsia, objeto do julgamento do Tema 23 pelo TST, cinge-se à incorporação do direito ao recebimento de horas *in itinere* ao patrimônio jurídico do trabalhador e à consequente necessidade de manutenção de seu pagamento após a entrada em vigor da Lei nº 13.467/2017.

Antes do advento do referido diploma legal, o artigo 58, § 2º, da CLT dispunha que o tempo despendido pelo empregado no trajeto entre sua residência e o local de trabalho deveria ser computado na jornada de trabalho quando estivessem presentes duas condições específicas: local de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e fornecimento de transporte pelo empregado. Nessas situações, as chamadas horas *in itinere* eram consideradas tempo à disposição do empregador, integrando a jornada de trabalho para todos os efeitos legais, inclusive para cálculo de horas extras, adicionais e reflexos em outras verbas trabalhistas.

A Lei nº 13.467/2017 alterou significativamente o artigo 58, § 2º, da CLT, o qual passou a dispor que o tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Segue a comparação entre a redação anterior e a redação atual do art. 58, § 2º, da CLT:

Redação Anterior	Redação Atual
“O tempo despendido pelo empregado até o local de trabalho de difícil acesso ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno, quando fornecido pelo empregador o transporte, será computado na jornada de trabalho.”	“O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.”

Com essa nova redação, vigente a partir de 11 de novembro de 2017, o legislador excluiu expressamente o cômputo do tempo de deslocamento entre a residência e o local de trabalho — e vice-versa — da jornada laboral, independentemente de o transporte ser fornecido pelo empregador. Tal mudança rompeu com

a interpretação anterior, que reconhecia as horas *in itinere* como tempo à disposição do empregador em situações específicas, levantando a questão central sobre a aplicabilidade da norma aos contratos de trabalho já em curso e os direitos a ela associados antes da reforma legislativa.

3 Direito Adquirido, Ato Jurídico Perfeito e o Princípio da Irretroatividade

A proteção ao direito adquirido, ao ato jurídico perfeito e à coisa julgada é um fundamento basilar do ordenamento jurídico brasileiro, conforme estabelece o art. 5º, XXXVI, da Constituição Federal: “a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada”. Complementarmente, o art. 6º da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (LINDB) prevê que “a lei em vigor terá efeito imediato e geral, respeitados o ato jurídico perfeito, o direito adquirido e a coisa julgada”, consagrando o princípio da irretroatividade como limite à aplicação de novas normas.

Carlos Maximiliano define direito adquirido como “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” (Maximiliano, 1946, p. 46), distinguindo-o da mera expectativa de direito, que não goza da mesma proteção. Já Maria Helena Diniz conceitua o ato jurídico perfeito como “o que já se consumou segundo a norma vigente ao tempo em que se efetuou” (Diniz, 2012, p. 117), destacando sua imutabilidade frente a alterações legislativas posteriores.

No âmbito do Direito do Trabalho, esses conceitos assumem especial relevância devido à natureza dinâmica das relações laborais, que frequentemente exige um equilíbrio entre a aplicação imediata das normas e a preservação de situações consolidadas.

No contexto da Reforma Trabalhista, um exemplo que reflete a tensão entre tais fundamentos é o Recurso de Revista 10195-47.2019.5.15.0095, julgado pela 3ª Turma do TST, da laura do ministro Maurício Godinho Delgado, no que diz respeito ao pagamento do intervalo intrajornada parcialmente suprimido, com esteio na teoria geral dos contratos e no direito constitucional, mas que, todavia, restou vencido posteriormente no julgamento do Tema 23 do TST. No caso, o ministro Delgado fundamentou sua decisão na teoria geral dos contratos e no direito constitucional, argumentando que o direito ao pagamen-

to integral do intervalo intrajornada suprimido, com natureza salarial (conforme a redação original do art. 71, § 4º, da CLT), já estava consolidado no patrimônio jurídico dos trabalhadores com contratos iniciados antes da reforma. Ele defendeu que a nova redação do dispositivo, introduzida pela Lei nº 13.467/2017, ao limitar o pagamento ao tempo efetivamente suprimido e retirar sua natureza salarial, não poderia retroagir para atingir esses contratos, sob risco de violar a segurança jurídica e os princípios constitucionais mencionados.

Portanto, o TST, por intermédio da 3ª Turma, decidiu inicialmente que, para contratos iniciados antes de 11 de novembro de 2017, o direito ao pagamento da hora integral como extra pelo intervalo intrajornada suprimido — com natureza salarial, conforme a redação original do art. 71, § 4º, da CLT — já estava incorporado ao patrimônio jurídico do trabalhador, não podendo ser alterado pela nova legislação trabalhista sem violar o direito adquirido e o princípio da irretroatividade.

Contudo, o julgamento do Tema 23 do TST, em 25 de novembro de 2024, sob a relatoria do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, consolidou entendimento diverso, prevalecendo a tese de aplicação imediata da Lei nº 13.467/2017 aos contratos em curso para fatos e efeitos jurídicos ocorridos a partir de 11/11/2017. O relator argumentou que o efeito imediato da lei nova, conforme o art. 6º da LINDB, permite sua incidência sobre relações em andamento sem configurar retroatividade, desde que respeitados os atos jurídicos perfeitos e direitos adquiridos consumados antes da reforma, como parcelas devidas até 11/11/2017. Ele defendeu que não há direito adquirido a um regime jurídico anterior, mas apenas a efeitos jurídicos concretizados sob a lei antiga, e invocou o art. 912 da CLT para sustentar que normas trabalhistas imperativas se aplicam imediatamente às relações não consumadas, promovendo o progresso legislativo e a função social do Direito do Trabalho em sintonia com as demandas atuais, sem prejuízo à segurança jurídica.

Após proferidos os votos, foi firmada a tese do Tema 23, *verbis*:

A Lei nº 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.

Um exemplo de voto que se alinhou ao do relator foi o do ministro Alexandre Luiz Ramos, o qual reforçou que o ato jurídico perfeito, segundo a LINDB, é aquele já consumado sob a lei vigente ao tempo de sua realização, e que o direito adquirido se limita aos efeitos jurídicos concretizados antes da nova norma, não abrangendo a continuidade de um regime jurídico revogado. Ramos destacou a distinção entre os contratos de trabalho, de natureza sinaligmática e trato sucessivo, e os contratos aleatórios, como os de planos de saúde do Tema 123 do STF, rejeitando sua aplicação direta ao caso. Para ele, a reforma deve reger os eventos futuros dos contratos em andamento, preservando apenas os atos jurídicos perfeitos e direitos adquiridos consolidados antes de sua vigência, o que equilibra o progresso legislativo com a segurança jurídica.

4 O Direito Intertemporal e os Contratos em Curso

A doutrina civilista sustenta que os contratos firmados sob a égide da lei antiga permanecem submetidos a ela, mesmo que seus efeitos se desenvolvam sob a vigência de nova legislação. A aplicação imediata da lei nova deve respeitar o princípio da estabilidade dos contratos, assegurando a previsibilidade e a segurança jurídica nas relações contratuais.

Silvio de Salvo Venosa, em *Direito Civil: Parte Geral* (p. 320-322), destaca que “os contratos celebrados sob a vigência da lei anterior mantêm-se regidos por ela, mesmo que seus efeitos perdurem sob o domínio da nova legislação”, enfatizando a proteção à estabilidade contratual. O autor explora o conflito entre o princípio da segurança jurídica e o impulso do progresso legislativo, reconhecendo que a evolução normativa deve ocorrer sem comprometer os vínculos contratuais estabelecidos. Ele argumenta que, ao resguardar a estabilidade dos contratos, o legislador promove a confiança nas relações jurídicas e evita a introdução de incertezas que possam desincentivar a atividade econômica.

Esse entendimento encontra eco no voto vencido do ministro Maurício Godinho Delgado, no julgamento do Tema 23, que defendeu a irretroatividade da Lei nº 13.467/2017 aos contratos em curso, argumentando que direitos adquiridos integram o patrimônio do trabalhador e devem ser preservados sob o manto do art. 5º, XXXVI, da Constituição, em nome da segurança jurídica e da vedação ao retrocesso social.

Em contraponto, o voto vencedor do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, que prevaleceu no mesmo julgamento, sustentou a

aplicação imediata da reforma aos contratos em andamento, regendo os fatos posteriores a 11/11/2017, com base no efeito imediato da lei nova (art. 6º da LINDB) e na ausência de direito adquirido a regime jurídico anterior.

5 Princípios de Direito Intertemporal Aplicáveis ao Direito do Trabalho

O Direito do Trabalho é regido por princípios específicos que influenciam a aplicação de leis novas. Maurício Godinho Delgado (2021, p. 157) destaca que:

As normas trabalhistas integram um subsistema jurídico com princípios próprios, entre os quais se destaca o princípio da norma mais favorável, que deve ser conjugado com o princípio da irretroatividade da lei e da aplicação imediata da norma nova.

Essa conjugação de princípios leva à conclusão de que a lei nova pode ser aplicada imediatamente às relações em curso, mas sem retroagir para prejudicar direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador.

No mesmo sentido, Sergio Pinto Martins (2022, p. 68) afirma:

As novas normas trabalhistas incidem sobre as relações de emprego em andamento, desde que respeitem direitos adquiridos e não contrariem expectativas legítimas consolidadas sob a legislação anterior.

Esses fundamentos sustentam a interpretação do TST ao julgar o Tema 23, definindo que os efeitos da Reforma Trabalhista são imediatos, mas sem retroagir sobre direitos já adquiridos.

6 Vedação ao Retrocesso Social

Ingo Wolfgang Sarlet define a vedação ao retrocesso como “toda e qualquer forma de proteção de direitos fundamentais em face de medidas do poder público [...] que tenham por escopo a supressão ou mesmo restrição de direitos fundamentais” (Sarlet, 2009, p. 123).

J.J. Gomes Canotilho ensina que:

os direitos sociais, uma vez obtidos como direitos fundamentais concretizados, não podem ser suprimidos ou reduzidos sem que haja uma justificação material bastante, baseada em razões de interesse público superior (Canotilho, 2003, p. 339).

José Afonso da Silva destaca que “o princípio da vedação ao retrocesso constitui uma garantia implícita da Constituição, assegurando que o núcleo essencial dos direitos sociais não seja desconstituído por reformas legislativas” (Silva, 2014, p. 298).

Luís Roberto Barroso leciona:

a vedação ao retrocesso social é um corolário do princípio da dignidade da pessoa humana e da proteção aos direitos fundamentais, vedando que o legislador ordinário reduza o patamar civilizatório já alcançado, salvo em situações excepcionais justificadas por um interesse público igualmente protegido pela Constituição (Barroso, 2018, p. 232).

No contexto da Reforma Trabalhista, a vedação ao retrocesso social ganha relevância não apenas em relação às horas *in itinere*, mas também em outros direitos impactados. Por exemplo, a ampliação da terceirização para todas as atividades da empresa, prevista no artigo 4º-A da CLT, gerou debates sobre a precarização das relações de trabalho e a redução da proteção aos trabalhadores terceirizados. Da mesma forma, a possibilidade de acordos coletivos prevalecerem sobre a lei, conforme o artigo 611-A da CLT, levantou questionamentos sobre o enfraquecimento dos direitos mínimos garantidos pela legislação trabalhista. Essas mudanças ilustram como a Lei nº 13.467/2017 tensionou o princípio da vedação ao retrocesso, ao permitir que direitos historicamente consolidados fossem flexibilizados ou suprimidos em nome da modernização das relações laborais.

Autores como Sergio Pinto Martins (2018), em sua obra *Comentários à Reforma Trabalhista*, destaca que a terceirização irrestrita e a limitação de direitos, como o intervalo intrajornada e as horas *in itinere*, fragilizam a proteção ao trabalhador. Martins também critica a prevalência do negociado sobre o legislado, que, segundo ele, pode resultar em acordos coletivos desfavoráveis aos trabalhadores, especialmente em setores com menor poder de negociação.

O TST, ao julgar o Tema 23, enfrentou o desafio de equilibrar a vedação ao retrocesso com a aplicação imediata da Reforma Trabalhista. O entendimento majoritário, capitaneado pelo ministro Aloysio Corrêa da Veiga, priorizou a eficácia imediata da lei nova, argumentando que a reforma não retroage para prejudicar direitos já consolidados, mas regula apenas fatos futuros.

O ministro Maurício Godinho Delgado, em seu voto divergente, destacou que a aplicação imediata da reforma poderia resultar em perdas significativas para os trabalhadores, violando o núcleo essencial dos direitos sociais protegidos pela Constituição.

O precedente estabelecido no RE 964659 / RS do Supremo Tribunal é emblemático nesse contexto e fixou a tese do Tema 900. Foi analisada, na oportunidade, a possibilidade de recebimento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo, por servidor público, que trabalha em regime de carga horária reduzida, tendo sido fixada a tese de que “É defeso o pagamento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo ao servidor público, ainda que labore em jornada reduzida de trabalho”. Segue a ementa do julgado:

Direito Constitucional e Administrativo. Remuneração inferior a um salário mínimo percebida por servidor público civil que labore em jornada de trabalho reduzida. Impossibilidade. Violação do art. 7º, inciso IV, e do art. 39, § 3º, da CF. Violação do valor social do trabalho, da dignidade da pessoa humana e do mínimo existencial. Recurso extraordinário provido. 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. 2. Restrição inconstitucional ao direito fundamental imposta pela lei municipal, por conflitar com o disposto no art. 39, § 3º, da Carta da República, que estendeu o direito fundamental ao salário mínimo aos servidores públicos, sem nenhum indicativo de que esse poderia ser flexibilizado, pago a menor, mesmo em caso de jornada reduzida ou previsão em legislação infraconstitucional. 3. Lidos em

conjunto, outro intuito não se extrai do art. 7º, inciso IV, e do art. 39, § 3º, da Constituição Federal que não a garantia do mínimo existencial para os integrantes da administração pública direta e indireta, com a fixação do menor patamar remuneratório admissível nos quadros da administração pública. 4. Recurso extraordinário ao qual se dá provimento, com a formulação da seguinte tese para fins de repercussão geral: “[é] defeso o pagamento de remuneração em valor inferior ao salário mínimo ao servidor público, ainda que labore em jornada reduzida de trabalho.

Assim, o Supremo Tribunal Federal decidiu que é inconstitucional pagar menos que o salário mínimo a servidores públicos, mesmo com carga horária reduzida. A Corte baseou-se nos artigos 7º, IV, e 39, § 3º, da Constituição, os quais garantem o salário mínimo como direito fundamental ligado à dignidade humana e ao mínimo existencial. A decisão também se apoiou no princípio da vedação ao retrocesso, impedindo a redução de direitos sociais já conquistados.

7 Divergências Jurisprudenciais Anteriores ao Julgamento do Tema 23 do TST

Antes da pacificação pelo TST, os tribunais trabalhistas apresentavam entendimentos contraditórios sobre a aplicação da Reforma Trabalhista. A falta de uniformidade gerava insegurança jurídica, especialmente em casos que envolviam direitos suprimidos pela lei nova, como horas *in itinere* e intervalos intrajornada.

Parte da jurisprudência entendia que contratos de trabalho contínuos deveriam ser regidos pela legislação vigente no momento de sua celebração, enquanto outros defendiam que a lei nova deveria incidir sobre prestações futuras. Decisões anteriores oscilavam entre a proteção ao direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CF) e a aplicação imediata da lei (artigo 6º da LINDB), sem consenso sobre como equilibrar esses dispositivos.

8 O Tema 23 do Tribunal Superior do Trabalho

O Tema 23 do TST consolidou o entendimento de que a Reforma Trabalhista (Lei nº 13.467/2017) aplica-se imediatamente aos contratos de trabalho em curso, desde que os fatos gerado-

res dos direitos ocorram após sua vigência. O caso ilustrou a tensão entre a proteção de direitos consolidados e a aplicação de mudanças legislativas, reforçando a necessidade de uma tese vinculante para evitar decisões fragmentadas.

A tese vinculante de novembro de 2024 baseou-se no caso concreto de uma trabalhadora da JBS S.A., que reivindicava o pagamento de horas *in itinere* (tempo de deslocamento), mesmo após a revogação desse direito pela Lei nº 13.467/2017. No caso concreto, a 3ª Turma do TST, inicialmente, manteve o pagamento de horas *in itinere* para uma trabalhadora contratada em 2013, mesmo após a reforma. O entendimento foi questionado pela JBS, culminando no julgamento pelo Pleno, que reverteu a decisão e limitou o pagamento até novembro de 2017 (vigência da lei).

O relator, ministro Aloysio Corrêa da Veiga, no voto vencedor, destacou que a lei nova regula fatos futuros e pendentes, sem retroagir para prejudicar direitos consolidados. A natureza imperativa das normas trabalhistas (artigo 912 da CLT) justifica a aplicação imediata, pois o contrato de trabalho está sujeito a alterações legislativas que modificam o regime jurídico, independentemente da vontade das partes. O TST rejeitou a ideia de que os trabalhadores teriam direito adquirido a um estatuto legal anterior, reforçando que apenas fatos consumados sob a legislação antiga são protegidos. Aduziu que:

a lei nova regula fatos futuros e pendentes, sem retroagir para prejudicar direitos consolidados. A natureza imperativa das normas trabalhistas, conforme o artigo 912 da CLT, justifica a incidência imediata, pois o contrato de trabalho está submetido ao regime jurídico vigente no momento de sua execução, independentemente da vontade das partes(...) não se pode falar em direito adquirido a um regime jurídico, mas sim a direitos específicos consolidados sob a legislação anterior. A reforma trabalhista não prejudica direitos já incorporados ao patrimônio jurídico do trabalhador, apenas regula novos fatos geradores sob nova legislação.

O ministro Maurício Godinho Delgado, em voto minoritário, argumentou que os contratos celebrados antes da reforma deveriam manter-se sob as regras originais, sob risco de violação ao direito adquirido. Para ele, a alteração legislativa não poderia retroagir sobre expectativas legítimas consolidadas no momento da contratação, *verbis*:

os contratos de trabalho celebrados antes da reforma devem continuar sob as regras que os regiam no momento da contratação. A alteração legislativa não pode retroagir sobre expectativas legítimas e direitos consolidados no momento em que o contrato foi firmado (...)proteção constitucional ao direito adquirido (artigo 5º, XXXVI, CF) deve prevalecer sobre a aplicação imediata da lei nova quando esta implicar prejuízos aos trabalhadores. A irretroatividade deve ser interpretada de forma a não desfavorecer quem já tinha seus direitos regulados por outra legislação.

Conclusão

O julgamento do Tema 23 pelo Tribunal Superior do Trabalho, consolidado em novembro de 2024, firmou a tese de que “a Lei nº 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”. Esse posicionamento, capitaneado pelo voto do ministro Aloysio Corrêa da Veiga, consagra a eficácia imediata da Reforma Trabalhista como regra geral, alinhada ao artigo 912 da CLT e ao artigo 6º da LINDB, mas delimita sua incidência aos fatos supervenientes a 11 de novembro de 2017, resguardando direitos adquiridos e atos jurídicos perfeitos sob o manto do artigo 5º, XXXVI, da Constituição Federal.

Contudo, a pacificação promovida pelo TST não elimina as tensões inerentes ao tema. As respeitáveis posições contrárias ao defender a intangibilidade das regras vigentes à época da contratação evidenciam o conflito entre a segurança jurídica — ancorada nos princípios da irretroatividade e da estabilidade contratual — e o dinamismo legislativo, o qual busca acompanhar as transformações sociais e econômicas. Essa dicotomia reflete o desafio de equilibrar a função protetiva do Direito do Trabalho, expressa na vedação ao retrocesso social e na progressividade dos direitos fundamentais (art. 7º, *caput*, CF), com a necessidade de modernização normativa, como pretendido pela reforma. A análise do direito intertemporal reforça que a aplicação imediata da lei nova deve ser temperada pela preservação de expectativas legítimas consolidadas, sob pena de comprometer a confiança nas relações jurídicas.

Embora o Tema 23 tenha trazido uniformidade à jurisprudência trabalhista, reduzindo a insegurança jurídica que mar-

cou as decisões anteriores à sua fixação, o debate está longe de se esgotar. Como análise prévia, pode-se inferir que a adoção de uma regra de transição, prevendo a aplicação gradual da Lei nº 13.467/2017 aos contratos em curso, traria maior segurança jurídica e poderia evitar a expressiva litigância observada em torno do tema, conciliando de forma mais equilibrada os interesses de empregadores e trabalhadores.

A possibilidade de revisão pelo Supremo Tribunal Federal, sob a ótica constitucional, permanece latente. Até que tal revisão ocorra, prevalece o entendimento de que a Lei nº 13.467/2017 possui eficácia imediata aos contratos em curso, respeitando os limites impostos pelos direitos adquiridos e pela estabilidade dos atos jurídicos perfeitos. Esse posicionamento exige constante reflexão crítica para assegurar que a modernização legislativa não se traduza em perdas na proteção ao trabalhador, reafirmando o Direito do Trabalho como instrumento de equilíbrio entre progresso e justiça social.

Referências

- BARROSO, Luís Roberto. **Curso de Direito Constitucional Contemporâneo**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2018.
- CAMINO, Carmen. **Direito Individual do Trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Síntese, 2018.
- CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 7. ed. Coimbra: Almedina, 2003.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2021.
- DINIZ, Maria Helena. **Teoria Geral do Direito Civil**. 28. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Comentários à Reforma Trabalhista**. São Paulo: Atlas, 2018.
- MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2022.
- MAXIMILIANO, Carlos. **Direito Intertemporal**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1946.
- SARLET, Ingo Wolfgang. Notas sobre a assim designada proibição de retrocesso social no constitucionalismo latino-americano. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 75, n. 3, p. 116-149, jul./set. 2009.
- SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 37. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.
- SILVA, Jéferson Fernando Amaral; BERSANI, Humberto. A essência do direito do trabalho e a Lei nº 13.467/2017: uma análise histórico-jurídica em resistência ao retroces-

so social. **Revista da Escola Judiciária do TRT4**, [S. l.], v. 2, n. 4, p. 149–172, 2020. DOI: 10.70940/rejud4.2020.95. Disponível em: <https://periodicos.trt4.jus.br/revistaejud4/article/view/95>. Acesso em: 3 mar. 2025.

VENOSA, Silvio de Salvo. **Direito Civil: Parte Geral**. 13. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2019.

PARTE 2

JURISPRUDÊNCIA

