

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS – UNISINOS  
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO  
NÍVEL MESTRADO**

**JULIANA KREBS AGUIAR**

**A UTILIZAÇÃO DA ANÁLISE DOS PRECEDENTES JUDICIAIS COMO FORMA  
DE REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA DAS EMPRESAS**

**PORTO ALEGRE**

**2024**

JULIANA KREBS AGUIAR

**A UTILIZAÇÃO DA ANÁLISE DOS PRECEDENTES JUDICIAIS COMO FORMA  
DE REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientador: Dr. Maurício de Carvalho Góes

PORTO ALEGRE

2024

A283u Aguiar, Juliana Krebs

A utilização da análise dos precedentes judiciais como forma de redução do passivo trabalhista das empresas / Juliana Krebs Aguiar. – 2024.

133 f.

Orientador: Prof. Dr. Maurício de Carvalho Góes

Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos. Programa de Pós-Graduação em Direito, São Leopoldo, UNISINOS, 2024.

1. Precedente 2. Ato jurídico 3. Redução do passivo trabalhista  
4. Ação trabalhista 5. Empresa I. Título

CDU 331

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

(Bibliotecária Shirlei Galarça Salort – CRB10/1929)

JULIANA KREBS AGUIAR

**A UTILIZAÇÃO DA ANÁLISE DOS PRECEDENTES JUDICIAIS COMO FORMA  
DE REDUÇÃO DO PASSIVO TRABALHISTA DAS EMPRESAS**

Dissertação apresentada como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre, pelo Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Aprovada em: 10 de julho de 2024.

**BANCA EXAMINADORA**

---

Prof. Dr. Guilherme Wunsch

---

Prof. Dr. Wilson Engelmann

---

Prof. Dr. Gilberto Sturmer

PORTO ALEGRE

2024

## RESUMO

A presente dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado Profissional tem como tema os precedentes judiciais e problema: de que forma a análise dos precedentes judiciais podem contribuir para a redução dos passivos trabalhistas das empresas? Diante disso, através da metodologia qualitativa-descritiva, por meio de pesquisa bibliográfica e de estudos de casos, objetiva-se verificar se da análise dos precedentes judiciais relacionados ao Processo do Trabalho podem ser extraídas soluções para auxiliar os departamentos jurídicos na redução de seus passivos trabalhistas. Para isso, inicia-se a pesquisa com uma contextualização acerca dos precedentes judiciais nos sistemas do *common law*; após, passa-se a tratar de sua inserção no *civil law* e no ordenamento jurídico brasileiro, especialmente, na área de processo do trabalho. A hipótese do trabalho gira em torno da resistência em aceitar o caráter cogente dos precedentes judiciais no *civil law*, de modo a causar dificuldades na modulação dos comportamentos empresariais, mormente para a redução dos riscos trabalhistas. Há necessidade da uniformização da jurisprudência pelos Tribunais e da utilização dos precedentes judiciais para estes fins. Os precedentes judiciais são considerados obrigatórios, vinculantes e dotados de cogência; a partir deles, analisam-se formas pelas quais os departamentos jurídicos podem ser auxiliados na redução de seus passivos trabalhistas. Demonstra-se que os precedentes judiciais ultrapassam a linha processual, mediante o emprego de sua análise pelos departamentos jurídicos, corporativos ou independentes; estes, por sua vez, podem sugerir alterações procedimentais e análises de risco empresarial. Ante a análise de dois precedentes judiciais trabalhistas de grande repercussão, apresentam-se meios (políticas estratégicas e indicadores para análises de risco) através dos quais a análise dos precedentes judiciais podem contribuir com os departamentos jurídicos, não somente na aplicação direta no contencioso, mas também por meio de um sistema de *compliance* trabalhista, prevenindo e reduzindo os riscos de passivos trabalhistas.

**Palavras-chave:** precedentes judiciais; prevenção; riscos; empresas; passivo trabalhista.

## ABSTRACT

This dissertation presented to the Postgraduate Program in Law – Professional Master's has as its theme judicial precedents and the problem: how can the analysis of judicial precedents contribute to the reduction of companies' labor liabilities? In view of this, through qualitative-descriptive methodology, through bibliographical research and case studies, the objective is to verify whether, from the analysis of judicial precedents related to the Labor Process, solutions can be extracted to assist legal departments in reducing their liabilities labor. To this end, the research begins with a contextualization of judicial precedents in common law systems. Afterwards, we discuss its insertion in civil law and the Brazilian legal system, especially in the area of labor processes. The working hypothesis revolves around the resistance to accepting the cogent nature of judicial precedents in civil law, in order to cause difficulties in modulating business behaviors, especially to reduce labor risks. There is a need for the Courts to standardize jurisprudence and use judicial precedents for these purposes. Judicial precedents are considered mandatory and binding. From them, ways are analyzed in which legal departments can be helped to reduce their labor liabilities. It is demonstrated that judicial precedents go beyond the procedural line, through the use of their analysis by legal departments, corporate or independent; these, in turn, can suggest procedural changes and business risk analyses. In view of the analysis of two highly repercussive labor judicial precedents, means are presented (strategic policies and indicators for risk analysis) through which the analysis of judicial precedents can contribute to legal departments, not only in direct application in litigation, but also through a labor compliance system, preventing and reducing the risks of labor liabilities.

**Keywords:** judicial precedents; prevention; scratches; companies; labor liabilities.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Total de reclamações com férias .....	96
Figura 2 – <i>Turnover</i> com políticas de férias.....	97

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Indicadores tema 1.046.....	95
Quadro 2 - Indicadores tema 1.046.....	95
Quadro 3 - Indicadores tema 1.046.....	97
Quadro 4 - Indicadores tema 725.....	101

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
Apf	admissões após a política de férias
ARE	Recurso Extraordinário com Agravo
Art.	artigo
BNP	Banco Nacional de Precedentes
CCB	Código Civil Brasileiro
CEIS	Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspeitas
CENIBRA	Celulose Nipo Brasileira S/A
CEPIM	Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas
CF	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNEP	Cadastro Nacional de Empresas Punidas
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
COSO	<i>Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission</i>
CPC	Código de Processo Civil
DEJT	Diário Oficial da Justiça do Trabalho
DF	Distrito Federal
Dpf	Dispensas e Demissões Após a Política de Férias
GO	Goiás
IAC	Incidente de Assunção de Competência
IBGC	Instituto Brasileiro de Governança Corporativa
IoT	internet das coisas
IRDR	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (incidência regional)
IRR	Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (incidência regional)
IUJ	Incidente de Uniformização de Jurisprudência
KPIs	indicadores de desempenho
LINDB	Lei de Introdução das Normas de Direito Brasileiro
LkSG	<i>Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz</i>
MG	Minas Gerais

Min	ministro
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego nacional
Nº	número
nTd	número total de empregados desligados após a implantação da política
nTpf	número total de reclamações com pedido de férias
OAB	Ordem dos Advogados do Brasil
OCDE	Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico
RH	Recursos Humanos
RT	Reclamação Trabalhista
RTF	reclamação trabalhista com pedido de férias
S.A.	Sociedade Anônima
SBDI-1	Subseção Especializada em Dissídios Individuais 1
STF	Supremo Tribunal Federal
STJ	Superior Tribunal de Justiça
TE	Total de Empregados no Mês Anterior
TPF	<i>Turnover</i> Após o Estabelecimento da Política de Férias
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>12</b>
<b>2 OS PRECEDENTES JUDICIAIS E A APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS .....</b>	<b>16</b>
2.1 A EVOLUÇÃO DA APLICAÇÃO DOS PRECEDENTES JUDICIAIS NO CONTEXTO DO SISTEMA <i>COMMON LAW</i> .....	16
2.2 OS PRECEDENTES JUDICIAIS E A EVOLUÇÃO NO TEMPO E ESPAÇO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: CIVIL LAW.....	28
2.3 OS PRECEDENTES JUDICIAIS, A UTILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS REFLEXOS NAS ASSESSORIAS JURÍDICAS PARA REDUÇÃO DE RISCOS E PREVENÇÃO DE LITÍGIOS ÀS EMPRESAS .....	44
<b>3 A ANÁLISE DOS PRECEDENTES PARA FINS DE REDUÇÃO DE PASSIVO TRABALHISTA PELAS EMPRESAS.....</b>	<b>59</b>
3.1 A ANÁLISE DOS PRECEDENTES PARA A OTIMIZAÇÃO DAS DECISÕES EMPRESARIAIS E A COLABORAÇÃO ENTRE OS MERCADOS: ESTUDO DE CASOS.....	59
3.2 POLÍTICA ESTRATÉGICA PARA A UTILIZAÇÃO DOS PRECEDENTES NAS PRÁTICAS INTERNAS EMPRESARIAIS .....	75
3.3 PROPOSTAS DE INDICADORES COM BASE NOS PRECEDENTES JUDICIAIS PARA ANÁLISES DE RISCOS TRABALHISTAS .....	87
<b>4 CONCLUSÃO .....</b>	<b>104</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>108</b>
<b>APÊNDICE A – POLÍTICA INTERNA SOBRE FÉRIAS DOS EMPREGADOS .....</b>	<b>118</b>
<b>APÊNDICE B – POLÍTICA ESTRATÉGICA PARA CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS - TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>123</b>
<b>APÊNDICE C – INDICADORES BASEADOS EM PRECEDENTES JUDICIAIS PARA UTILIZAÇÃO EM ANÁLISE DE RISCO .....</b>	<b>130</b>

## 1 INTRODUÇÃO

Este estudo tem como tema central os Precedentes Judiciais, cuja delimitação reside os Precedentes Judiciais e nas relações trabalhistas, ao encontro do proposto na linha de pesquisa “Direitos Sociais e Desenvolvimento Humano-Empresarial”, do Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado Profissional – da UNISINOS, local que enriqueceu e aprofundou as ideias deste trabalho.

O Código de Processo Civil (CPC) de 2015, especialmente a partir da regra geral ordenada pelo artigo 926, trouxe, ao ordenamento jurídico brasileiro, a Teoria dos Precedentes, já adotada no *commom law* e que atribui força vinculativa às decisões, mediante uma hibridização do sistema. É notável que os Tribunais têm se utilizado dos precedentes judiciais para firmarem suas decisões, sendo que já houve a consideração desses precedentes como fonte de direito. Tendo em vista esse paradigma, instaura-se o problema que será enfrentado no presente estudo: de que forma a análise dos precedentes judiciais podem auxiliar os departamentos jurídicos na prevenção e redução de passivo trabalhista?

No intuito de resolver tal problemática, mediante metodologia qualitativa-descritiva, por meio de pesquisa bibliográfica e de estudos de casos, constrói-se a seguinte hipótese principal, que se relaciona com as hipóteses secundárias que servirão de subsídios aos argumentos da presente dissertação: os precedentes judiciais, assim entendidos como decisão judicial unívoca de determinado caso concreto, que servirá de base para decisões judiciais futuras, diferenciam-se da jurisprudência, das orientações jurisprudenciais, das súmulas e dos enunciados, pois consideram em seu âmago, para a sua formação, o caso concreto, os elementos fáticos que lhe embasaram, além do resultado jurídico aplicado, o que vem a se considerar a *ratio decidendi*.

Nesse cenário, dotados de força cogente, os precedentes judiciais têm efeito *erga omnes*, assim como a legislação, todavia, embrionários de decisão judicial oriunda de Corte Suprema, legitimada pela lei.

Tem-se como objetivo central deste trabalho verificar se a análise dos precedentes judiciais relacionados ao Processo do Trabalho deve ser (e de que forma) utilizada para auxiliar os departamentos jurídicos, corporativos ou independentes, como forma preventiva de demandas judiciais e, também, se for o caso, para o aumento de êxito nas demandas judiciais. Verificando-se a

possibilidade da utilização do estudo dos precedentes judiciais para além do âmbito processual, apresentar-se-á sugestões de meios para dar efetividade à redução do passivo trabalhista.

Os objetivos específicos são: analisar a inserção dos precedentes judiciais no sistema do *comon law* e no *civil law* e, especificamente no ordenamento jurídico brasileiro; apresentar o contexto em que os precedentes judiciais são admitidos no Brasil; apresentar as diferenças conceituais entre precedentes vinculantes e obrigatórios e precedentes persuasivos, analisando a natureza cogente daqueles; diferenciar os precedentes judiciais da jurisprudência, súmulas e enunciados; entender os significados de *ratio decidendi*, *obiter dictum*, *distinguishing* e *overruling* e considerar a importância dos fatos na formação dos precedentes judiciais; exibir as exigências que as alterações nos mercados causam nas assessorias jurídicas, tratando da necessidade de ultrapassar os conhecimentos jurídicos para as respostas e melhorias aos clientes/empresas; propor uma análise de dois casos que formaram precedentes judiciais; propor a elaboração de políticas estratégicas nas práticas internas das empresas baseadas nos precedentes judiciais; e, por fim, sugerir a criação de indicadores para análises de riscos trabalhistas elaborados com base nos precedentes judiciais, que auxiliarão tanto na redução do passivo trabalhista, como na apuração da quantidade de redução de passivo através deles.

Sendo assim, o presente estudo estrutura-se em duas partes:

No Primeiro Capítulo se proporrá analisar a formação dos precedentes judiciais, no *common law* e no *civil law* e, especificamente no ordenamento jurídico brasileiro, que se dá através de uma hibridização do sistema. Verificar-se-á que, embora o Processo do Trabalho brasileiro já manifestasse tendência à utilização do sistema de precedentes muito antes da previsão no Código de Processo Civil, seja por meio dos prejulgados, seja por meio da lei que instituiu o procedimento sumaríssimo, foi após a edição do Código Civil de 2015, notadamente do artigo 927, e da ocorrência da reforma trabalhista que ficou consagrada a cogência dos precedentes judiciais, mormente na área trabalhista.

No contexto de formação dos precedentes judiciais e na sua competência aplicada aos Tribunais, delimitar-se-ão as diferenças entre precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes (sobre os quais a análise se aprofundará, sem pretensão de exaurimento da matéria) e precedentes que são apenas persuasivos; dessa

forma, pretender-se-á diferenciá-los de jurisprudência, súmulas, ementas e enunciados.

Considerar-se-á que a base lógica dos precedentes judiciais se funda na necessária resposta isonômica, coerente, justa e de forma padronizada do Judiciário como um todo, para a resolução de casos idênticos ou muito semelhantes.

Compreendendo-se que as decisões judiciais podem atingir muito além das partes de um processo judicial e que a legislação conduz (ou deve conduzir) os comportamentos da sociedade em geral, bem como que os precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes têm força de lei, então, se propõe que eles também podem (e devem) conduzir os comportamentos nas organizações, mediados pelos departamentos jurídicos.

Observar-se-á que a mudança dos mercados atingiu diretamente os departamentos jurídicos, obrigando-os às novas práticas fundadas em conhecimentos de gestão, administração e *compliance*, para além do conhecimento técnico-jurídico desde sempre exigidos. Atualmente, exige-se dos departamentos jurídicos, sejam eles corporativos ou independentes, boas práticas e melhorias contínuas em eficiência, de modo a balizar os custos de transação e reduzir a assimetria informacional em quaisquer setores ou segmento empresarial.

Nesse sentido, averiguando que os precedentes judiciais são ferramentas de otimização dos processos judiciais, - utilizados pelos Tribunais para uniformização da jurisprudência, com melhoria na segurança jurídica e na igualdade, assim como na agilidade das decisões - propõe-se, ao longo do presente estudo, considerá-los também como ferramenta para racionalizar a eficiência das organizações empresariais, por meio de seus departamentos jurídicos, auxiliando-os com mecanismos para redução de passivo trabalhista, em que são consideradas as perdas ou as reduções de ganhos empresariais.

No Segundo Capítulo será realizada a conexão dos precedentes judiciais de forma extraprocessual, em ambiente empresarial, a partir de departamentos jurídicos, corporativos ou independentes. Para tanto, fez-se necessária a escolha e a análise de precedentes judiciais, extraídos do Tema 1.046 e do Tema 725, ambos do Superior Tribunal Federal (STF), de grande repercussão social. Por meio da investigação de suas *ratio decidendi*, pode-se elaborar propostas de políticas estratégicas que permitirão modular comportamentos organizacionais, auxiliando na redução dos passivos trabalhistas.

Na sequência, para bem de que as organizações possam definir as melhores práticas e estratégias a serem adotadas, mediante a realização de análises de risco, sugere-se a inclusão de indicadores baseados nos precedentes judiciais estudados, os quais permitirão a mensuração do que foi alterado.

Esses foram os aspectos investigados no desenvolvimento do presente, sugerindo-se que a análise dos precedentes judiciais deve projetar-se para vários outros aspectos como auxílio aos departamentos jurídicos à redução dos custos empresariais.

Assim, apurando os precedentes judiciais como instrumento de promoção da unidade do Direito e tendo, como apoio, os precedentes judiciais extraídos dos Temas 1.046 e 725 do STF, este estudo permite considerar que as inserções dos precedentes judiciais na cultura interna das empresas podem não só desestimular o ajuizamento de demandas, como evitar gastos desnecessários com os trabalhadores e terceiros ou, ainda, possibilitar uma melhor alocação desses recursos. Pois, em regra, as pessoas não demandam, judicialmente, certeza do resultado inexitoso.

## 2 OS PRECEDENTES JUDICIAIS E A APLICAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Neste capítulo, verificar-se-á que a inclusão do instituto dos precedentes judiciais no ordenamento jurídico brasileiro perpassou por uma evolução histórica com início no sistema do *common law*, com uma também evolução conceitual, ajustando-se às similaridades do sistema romano-germânico utilizado no Brasil, notadamente nas relações trabalhistas brasileiras.

Apresentar-se-á que a análise da aplicação do sistema de precedentes pode auxiliar os diversos operadores do direito, seja em âmbito corporativo, seja através de escritórios terceirizados, na redução do passivo trabalhista.

### 2.1 A EVOLUÇÃO DA APLICAÇÃO DOS PRECEDENTES JUDICIAIS NO CONTEXTO DO SISTEMA *COMMON LAW*

O direito inglês foi subdividido em quatro períodos distintos: a) período anterior à conquista Normanda (1066), que não possui qualquer interferência no sistema de precedentes atual; b) o período havido entre a invasão normanda até a dinastia Tudor, em 1485; c) o período que corresponde às regras de equidade (*equity*), de 1485 a 1832; e o período atual.<sup>1</sup>

O *common law* tem suas raízes na tradição anglo-saxônica, e acredita-se que tenha surgido em 1066, na Inglaterra, com a ascensão dos normandos provenientes do norte da França. Esse sistema evoluiu a partir da criação de um Direito pelos juízes régios e reis, com o propósito de diferenciar os costumes locais e regionais dos tribunais locais.<sup>2</sup> Antes da invasão, mesmo sob a dominação de um único rei, o Direito na Inglaterra era fragmentado, refletindo características locais, e predominava a tradição oral e variável em detrimento de leis escritas e unificadas. “A ausência de uma estrutura judicial adequada foi um fator crucial para a não incorporação do *common law* nessa fase inicial”.<sup>3</sup>

Porém, mesmo antes da conquista normanda, já ganhava força a teoria constitucional de que a justiça é uma prerrogativa do rei em matérias de fato, por

<sup>1</sup> DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução: Hermínio A. Carvalho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

<sup>2</sup> CAENEGEM, R. C. Van. **Juízes, legisladores e professores**. Tradução: Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 66.

<sup>3</sup> Nevertheless, despite all this legislative activity, England was still governed more by unwritten and variable costume than by uniform and settled law. The principal reason for the absence of common law at this stage was the absence of any national judicial machinery to require it. (BAKER, J.H. **An introduction to english legal history**. 4.ed. Oxford: University Press, 2005, tradução nossa).

mais que não houvesse nada escrito, podendo o rei inclusive rever a falta de justiça civil, e, na esfera penal, a paz real legitimava a existência de uma jurisdição paralela para o crime.

A partir da invasão normanda, no período do rei Henrique II, considerado “o pai do *common law*”, promoveu-se o uso de juízes itinerantes responsáveis por levar os direitos do rei a todos os locais do reino, unificando, assim, o Direito. Neste período, houve a formação de um grupo de juízes régios com competência em primeira instância para resolver litígios feudais, bem como foi introduzido o júri para casos civis e criminais como padrão de prova, em substituição aos ordálios e ao combate judicial.<sup>4</sup>

Inicialmente, o Direito foi difundido através das cortes itinerantes, que levavam a justiça real a todos os locais do reino, consolidando o Direito no território. Essas cortes tiveram operação em três tribunais régios distintos, que estavam empenhados em erigir o *common law*: o Tribunal de Queixas Comuns, de Westminster; o Tribunal *Coram Rege*, fixado após o século XIV e que viajava com o rei; e, o Tribunal do *Exchequer*, também em Westminster.

Os conselheiros mais próximos ao rei, que foram os primeiros juízes reais, viajavam pelo país para verificar como se dava a administração legal e decidiam disputas. Posteriormente, passaram a ter como principal função o exercício das atividades judiciais, de modo que houve a separação entre os juízes do Conselho, que adquiriram a própria jurisdição como cortes reais. Esses juízes reais decidiam como cortes em *Westminster*, além de viajarem por todo o país. Os tribunais locais, entretanto, eram controlados por nobres nativos que resolviam a maior parte dos conflitos, sendo somente os mais importantes reservados aos tribunais do rei.<sup>5</sup> Assim, o *common law* foi reconhecido como o Direito aplicado pelas cortes reais, comum a todo o reino.

Apesar do amplo conhecimento adquirido pelos juízes reais sobre direito consuetudinário de todas as partes da Inglaterra, acreditou-se que os casos de “interesse nacional” deveriam ser decididos em conformidade com um sistema nacional único de direito comum, no qual deveria haver consideração da

---

<sup>4</sup> CAENEGEM, R. C. Van. **Juízes, legisladores e professores**. Tradução: Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 80.

<sup>5</sup> BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of the United States**. United States of America: Thompson, 2006. p. 42.

combinação dos costumes locais com aquilo que aprenderam sobre esses costumes. Foi quando o direito inglês ficou conhecido como *common law*.<sup>6</sup>

Nesse período, o desenvolvimento do Direito ocorreu sem um código que os orientasse, o que se revelará, posteriormente, como a maior diferença entre as tradições romano-germânica e anglo-saxônica. Assim, os juízes ingleses não recorriam às decisões anteriores como fontes de direito, até porque os resultados dos julgamentos eram transcritos apenas em um registro, chamado de *plea roll*.

Na época de origem do *common law*, não havia qualquer referência aos precedentes, pelo que se leva a crer que a vinculação dos tribunais às decisões judiciais anteriores não é um traço distintivo, mas um produto da experiência dos anglo-saxões.

David refere que a elaboração do *common law* se deve aos Tribunais Reais de Justiça, designados pelo nome do lugar onde vão se estabelecer, qual seja, Tribunais de *Westminster*.<sup>7</sup> Antes mesmo do fim do reinado de Henrique II, foi escrito o primeiro tratado, chamado de *Glanvill*, sobre esse *common law* e seus tribunais.<sup>8</sup>

O objetivo dos juízes no *common law* era a manutenção consistente das decisões, ou seja, trata-se de direito processual. Havia reconhecimento de que, em determinados casos, em decorrência dos acontecimentos, as razões das decisões não eram claras, além de casos em que se deveriam citar precedentes. Por tal razão, foi admitida a ideia de que seria quase impossível um sistema de direito sem os correspondentes registros das decisões, baseado apenas em precedentes. Por essa razão passaram a admitir alguns registros, sendo dessa forma que os juízes de *Westminster* conseguiram manter certa consistência no sistema de precedentes, que ainda era muito precário, mas que com o tempo foi se aperfeiçoando, dando espaço aos relatórios confiáveis sobre as decisões dos juízes.<sup>9</sup>

---

<sup>6</sup> BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of the United States**. United States of America: Thompson, 2006. p. 42-43.

<sup>7</sup> DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução: Hermínio A. Carvalho. São Paulo: Martins Fontes, 1996. p. 286.

<sup>8</sup> CAENEGEM, R. C. Van. **Juízes, legisladores e professores**. Tradução: Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 66.

<sup>9</sup> BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of the United States**. United States of America: Thompson, 2006. p. 43.

A execução era garantida pelas cortes reais, e a competência destas cortes foi se ampliando ao longo do tempo, em decorrência das próprias demandas dos jurisdicionados, já que os costumes locais perdiam o prestígio.

Até a metade do século XIX, as cortes reais eram jurisdição de exceção, uma vez que a regra eram as jurisdições locais e senhoriais. Assim, a ampliação da competência das cortes reais foi sendo feita de precedente em precedente. O direito inglês não continha regras de direito material, apenas uma série de técnicas processuais para resolver litígios. Os autores das ações tinham que convencer a corte de que ela era competente para julgar aquele caso apresentado.

No *common law*, os fatos influenciaram a criação do sistema de *writs*, assim considerado o comando real necessário para que alguém pudesse postular direitos nas Cortes do Rei, no *King's Bench* ou nas *Common Pleas*. Assim, cada *writ* corresponde a um processo que determina a sequência dos atos a realizar, a maneira de regular certos incidentes, as possibilidades de representação das partes, as condições de admissão, e as modalidades de administração de provas, bem como os meios de execução da decisão.<sup>10</sup>

A compilações das decisões proferidas, ao longo do tempo, tomaram forma de *Law Reports*, de modo que a Inglaterra desenvolveu um Direito próprio, mas que enfrentou questionamentos pelos quais foram proibidas que novas causas de pedir<sup>11</sup> fossem levadas aos Tribunais. Em razão disso, para evitar injustiças, foi criado um sistema paralelo de equidade (*equity*), desenvolvido principalmente pelo *Chancellor* (conselheiro do rei), cujo exercício se dava como correção ou complemento para a aspereza ou as deficiências dos tribunais de *common Law*.<sup>12</sup> Ou seja, esse recurso era utilizado para se recorrer ao rei quando as partes não estavam satisfeitas do resultado dado pelos Tribunais de *Westminster*.

Pode-se dizer, assim, que a *Equity* foi criada para corrigir os excessos e o mau funcionamento do *common law*, já que na Inglaterra os tribunais reais estavam obrigados a seguir processos rígidos sem os instrumentos adequados de correção, assim, o mau funcionamento somente poderia ser corrigido baseado na lei moral.

---

<sup>10</sup> DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução: Hermínio A. Carvalho. São Paulo: Martins Fontes, 1996. p. 289.

<sup>11</sup> Considera-se causa de pedir a justificativa para o pedido da ação judicial.

<sup>12</sup> CAENEGEM, R. C. Van. **Juízes, legisladores e professores**. Tradução: Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010. p. 66.

O mau funcionamento do *common law* poderia ser demonstrado nos casos em que os tribunais reais não pudessem ser acionados, ou ainda, quando não havia ação para execução específica de um contrato, apenas perdas e danos. Além disso, o sistema ignorava a teoria dos vícios de consentimento e não reconhecia a coação moral, apenas a física.

A *Equity*, porém, se orientava por noções de moral e não por precedentes judiciais; consistia, portanto, em um recurso ao rei, tido à época como fonte de toda Justiça e que deveria agir pautado pela boa-fé.

Todavia, o acúmulo de petições dirigidas ao rei fez com que houvesse uma espécie de terceirização dos julgamentos, já que as demandas passaram a ser julgadas pelo *Chancellor*, que era funcionário da coroa. Foi esse último que estabeleceu as regras de equidade (*rules of equity*), de modo que se passa a buscar a equidade para o caso concreto e não o contrário, partindo, assim, de uma premissa “do geral para o específico”, “da regra para o caso”, no mesmo sentido adotado pelo direito romano-germânico (*civil law*).

Entretanto, como solução a esses questionamentos e ao duplo direito (*common law* e *equity*), foi celebrado um pacto o *Judicature Acts*, consolidando o término da cisão entre os Tribunais de *Westminster* e a jurisdição do *Chancellor*, para que as duas situações fossem utilizadas para solução dos litígios no direito inglês, podendo ser usadas as regras de uma, ou outra jurisdição.

Atualmente, o sistema *common law*, é tido como um sistema de direito “misto, costumeiro e jurisprudencial”<sup>13</sup>, é utilizado na Grã-Bretanha – com exceção da Escócia, que se utiliza do sistema romano-germânico – e na maior parte dos Estados Unidos. Ressalta-se que a *equity* permanece nos Estados Unidos, apesar de nunca ter existido tribunais específicos para matérias atinentes ao sistema de equidade.

São características do sistema do *common law*: a) a flexibilidade das fontes de direito; b) os métodos jurídicos aplicados entre a realidade e a prática; c) a concepção empírica do mundo em contraste com a concepção realista europeia; d) o pensamento concreto em oposição às ideias gerais; e) o caráter judicial; f) a

---

<sup>13</sup> REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

existência de um caso prático e real; e g) um direito eminentemente jurisprudencial.<sup>14</sup>

Assim, não obstante as características apresentadas, o fundamento do *common law* é a existência de um direito com alto grau de valoração jurisprudencial, em que a base é firmada na atuação do Poder Judiciário que analisa o direito de forma casuística e dele extrai uma decisão judicial concreta que será aplicável em situações futuras semelhantes.

Legrant destaca: “*The English lawyer is taught to remember factual situations, for: ‘Every decision must be read in light of the facts on which it is based’*”<sup>15</sup>. Significa dizer que, no direito inglês, sempre haverá o questionamento se determinado fato é análogo a outro que lhe obrigue a seguir o entendimento jurídico anterior, ou se deve haver um novo resultado jurídico. Assim, mesmo antes da existência da figura do sistema de precedentes, o pensamento a ser seguido para atingir a conclusão jurídica era o mesmo fundamento do sistema de precedentes, muito semelhante à máxima do direito romano do “traga-me os fatos, que lhe darei o Direito”<sup>16</sup>.

O *common law*, portanto, valora muito os fatos, de modo a reagir após a ocorrência do problema para solucioná-lo. Em outras palavras, baseia-se na existência de situações concretas (*cause of actions*), não se protestando um direito, mas sim um erro (*wrong*). O mesmo autor anteriormente referido esclarece que os direitos legais de um ser humano são os que estão protegidos por uma *cause of action*, de modo que para se estabelecer a equidade é necessária a demonstração de que todos os elementos da *cause of action* estão presentes ou ameaçados.<sup>17</sup> Nesse sentido, o Direito no *common law* não estaria baseado no costume, mas nas decisões das Cortes, em seus princípios.

Na evolução do *common law*, houve a discussão sobre o poder dos juízes criarem o Direito ou apenas o declararem, de modo a se aceitar, ao invés do *civil*

<sup>14</sup> GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria. **Common law**: Especial referencia a los restatement of the law en Estados Unidos. México: UNAM, 2006. Disponível em: <http://info5.juridicas.unam.mx/libros/4/1968/19.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2024.

<sup>15</sup> O advogado inglês é ensinado a se lembrar de situações factuais, pois: ‘Toda decisão deve ser lida à luz dos fatos em que se baseia. (LEGRAND, Pierre. *European legal systems are not converging*. **The international and comparative law quarterly**, Oxford, v.45, n.1, p. 52-81, jan. 1996, tradução nossa. Disponível em: <https://www.pierre-legrand.com/european-legal-systems.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024).

<sup>16</sup> Em latim: “*mihi factum dabo tibi jus*”.

<sup>17</sup> LEGRAND, Pierre. *European legal systems are not converging*. **The international and comparative law quarterly**, Oxford, v.45, n.1, p. 52-81, jan. 1996. Disponível em: <https://www.pierre-legrand.com/european-legal-systems.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024.

*law*, que o juiz pode criar o Direito. O objetivo dos primeiros juizes do *common law* era manter suas decisões o mais consistentes possível, surgindo o princípio do *stare decisis*, expressão em latim que significa “deixe a decisão permanecer ou mantenha-se as razões de casos já decididos”. Significa dizer que determinada questão apreciada e decidida pela Corte deve gerar a mesma resposta toda vez que o mesmo problema for trazido a discussão.

Apesar de, no *common law*, os casos sempre terem sido tratados como fontes de direito, o *stare decisis* com ela não se confunde, uma vez que à época os juizes declaravam o Direito que já existia pelos costumes, de modo a se entender que não criavam o Direito. Pela teoria da natureza declaratória do *common law*, é relevante o *stare decisis*, uma vez que exige o respeito obrigatório aos precedentes como antecedentes lógicos da criação judicial do Direito. Entretanto, a criação judicial do Direito não constituiu um pressuposto para o *stare decisis*, que em vez de constituir, declara o Direito costumeiro, o *common Law*.<sup>18</sup> Nesse contexto a noção de que o juiz pode criar o Direito apenas se justifica no *vertical effect*<sup>19</sup> do *stare decisis*, uma vez que somente obriga os próprios juizes e cortes inferiores.

Não há que se confundir o *common law* com o mecanismo do *stare decisis*. Eis que aquele teve origem nos séculos XII e XIII, com observância aos costumes, enquanto a vinculação aos precedentes foi estabelecida, de forma obrigatória, apenas na segunda metade do século XIX.

Assim, tem-se que o *common law* consiste no sistema em que o Direito tem como base as decisões judiciais com força para atuar como precedentes para casos futuros com os mesmos pressupostos de incidência. Entretanto, nos países de aplicação do *common law*, percebe-se que o desenvolvimento do sistema de precedentes ocorreu ao longo do tempo, de forma continuada e sistêmica e decorrente da cultura dos juristas desse modelo jurídico.

Consideram-se fontes de direito no *common law* tanto o *case law*, assim tido como as normas elaboradas pelo Judiciário a partir de casos concretos, quanto o *statutory law*, que são as normas promulgadas pelo Legislativo. Portanto, no *common law*, o precedente judicial é fonte de Direito, sendo entendido como a decisão da corte que serve de parâmetro para casos futuros análogos.

---

<sup>18</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p.33.

<sup>19</sup> Efeito vertical (tradução nossa).

Diante disso, enquanto no *common law* a força do Direito se concentra, normalmente, nos precedentes judiciais – ou seja, o Direito é a manifestação dos julgamentos –, no sistema *civil law* (romano-germânico), adotado pelo Brasil, as leis e códigos precedem os julgamentos. Entretanto, os sistemas do *common law* e do *civil law* estão cada vez mais aproximados, quer se analise sob a ótica inglesa, com a adoção do Código de Processo Civil (*Civil Procedure Act 1997*<sup>20</sup>); quer se analise sob a ótica norte-americana, que possui constituição escrita desde 1787 e que adota um conjunto de normas de direito processual civil desde 1938 (*Federal Rules of Civil Procedure*<sup>21</sup>); quer, ainda, se analise sob a ótica de diversos países que se utilizam do sistema jurídico do *civil law*, como o Brasil, em que os precedentes judiciais ganham cada vez mais força, como se analisará nos tópicos que seguem, sem pretensão de esgotamento da matéria.

Não obstante a aproximação dos sistemas de *common law* e *civil law*, verifica-se que, no Brasil, a utilização dos precedentes decorre de crise e insegurança jurídica, não sendo tradição nesse sistema jurídico, cuja natureza é codicista, efetivando-se pela positivação da vinculação aos precedentes judiciais. Em resumo, a utilização dos precedentes, no Brasil, decorre de obrigação legal (prevista em lei).

Observa-se que a separação dos poderes nos Estados Unidos foi projetada para criar um sistema de freios e contrapesos, diminuindo, assim, a possibilidade de um governo tirano, de modo que para que o governo possa agir, deve ter a aprovação de, pelo menos, dois poderes. Assim, para a criação de uma lei geral, deve haver a iniciativa do executivo e o convencimento do Judiciário<sup>22</sup>, ou seja, a interdependência institucional resume a ideia de proteção da liberdade do poder fragmentado.<sup>23</sup>

Há que se pesar que nos Estados Unidos há um sistema de federalismo, que assegura um sentido de independência e de poder muito grande aos estados-membros. Sendo o governo dividido em federal e estadual – e cada um com autonomia entre os Estados e soberania à federação –, cada governo possui seu próprio sistema jurídico, de modo que para definir o Direito, pode-se dizer que há

---

<sup>20</sup> INGLATERRA. **Justice united kingdom**. [2023?]. Disponível em: [www.justice.gov.uk/courts/procedure-rules](http://www.justice.gov.uk/courts/procedure-rules). Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>21</sup> CLERMONT, Kevin M. **Federal rules of civil procedure**. New York: Thompson Reuters, 2014.

<sup>22</sup> CHERMERINSKY, Erwin. **Constitutional law: principles and policies**. 4.ed. United States of America: Wolters Kluwer Law, 2011.

<sup>23</sup> TRIDE, Laurence H. **American constitutional law**. 2.ed. United States: The Foundation Press, 1988. p.20.

mais segurança jurídica na definição dos direitos e suas categorias jurídicas no sistema brasileiro que no dos Estados Unidos. Uma vez que, neste, a segurança jurídica vai se construindo aos poucos, ao longo do tempo, através das decisões judiciais, até que haja jurisprudência definitiva. Todavia, nos Estados Unidos, há eficácia jurídica, pois as causas, quando decididas, são cumpridas, enquanto no Brasil a inefetividade do sistema relacionado ao cumprimento das decisões judiciais gera uma enorme insegurança jurídica que torna questionável o Poder Judiciário.

O sistema federalista brasileiro foi inspirado no norte-americano, como é possível se verificar na semelhança da primeira Constituição Brasileira de 1891 à Constituição dos Estados Unidos, de 1789. Foi estabelecido, na primeira Constituição Brasileira, um regime presidencialista, com eleição direta, ao passo que também se instituiu Estados com autonomia e ampla competência, como no sistema norte-americano. E, mesmo após o regime ditatorial, a Constituição da República (CF) de 1988 manteve o regime político federalista, tridimensional, já que insere os municípios no sistema, mas centraliza o poder no governo federal, especialmente para dispor sobre direitos.

No plano de competências do regime federalista, o direito norte-americano tem dimensão no Direito nacional, através da Constituição e das competências do governo federal, e no Direito de cada um dos Estados-membros da federação, que possuem autonomia e ampla competência subsidiária, com legislação, Constituição, estrutura de governo, e sistema jurisdicional próprios.

No topo da hierarquia do direito e das fontes no *common law* norte-americano, encontra-se a Constituição Federal (*the Federal Constitution*); na sequência, vêm as Leis Federais, Tratados e Regras dos Tribunais (*Federal Statutes, Treaties and Court Rules*); em seguida, tem-se as Regras das Agências Administrativas Federais (*Federal Administrative Agency Rules*); depois, o *common law* (*Federal Common Law*), que são os casos julgados na jurisdição federal (*federal case law*); então, as Constituições dos Estados (*State Constitutions*); depois, as Leis Estaduais e Regras dos Tribunais Estaduais (*State Statutes and Court Rules*); na sequência, as regras das agências administrativas estaduais (*State Administrative Agency Rules*); e, por fim, o *common law* dos Estados, assim considerados os casos julgados nas jurisdições estaduais (*State Common Law*).

Inobstante, cada nível hierárquico do direito norte-americano incluiu jurisprudência interpretativa ou precedente interpretativo (*case law interpreting*

*enacted law*), de modo que quando há conflito entre duas fontes de mesma hierarquia, a mais recente é a que deverá prevalecer.<sup>24</sup> Entretanto, nem sempre será verdadeira a assertiva de que um juiz americano primeiro estabelece um precedente para depois procurar a existência de uma lei (*statute*), já que a Constituição tem primazia às leis, de modo que estas devem estar em conformidade com aquela.

O controle difuso de constitucionalidade brasileiro e a ação civil pública<sup>25</sup> foram inspirados no sistema norte-americano. No topo da pirâmide de estrutura jurisdicional norte-americano está a Suprema Corte dos Estados Unidos (*United States Supreme Court*), composta de nove ministros (*justices*) vitalícios e designados pelo Presidente dos Estados Unidos, após aprovação pelo Senado Federal, o que também se aplica aos juízes federais. A própria Suprema Corte escolhe, de forma discricionária, os casos a serem julgados (*review on writ of certiorari*), podendo admitir recursos das decisões dos Tribunais Regionais Federais ou das Cortes Estaduais, quando em matéria de interpretação da Constituição Federal ou de Leis Federais.<sup>26</sup> Nesse sentido, a Suprema Corte dos Estados Unidos equivale, em termos de atuação, ao Supremo Tribunal Federal brasileiro.

A Suprema Corte norte-americana possui juízes na Suprema Corte, que equivalem aos ministros do STF; juízes nas Cortes de Apelação (*Court of Appeals*), que equivalem aos desembargadores e juízes dos Tribunais Regionais Federais brasileiros; juízes nas Cortes Distritais (*District Courts*), que equivalem aos desembargadores e juízes das Seções e Subseções da Justiça Federal no Brasil; e juízes na Corte do Comércio Internacional (*Court of International Trade*), estes sim, sem equivalência no Brasil.<sup>27</sup>

Assim, os argumentos que sustentam os precedentes vinculantes no *common law* norte-americano são o prestígio: à segurança jurídica, eis que na mesma jurisdição, o Direito deve dar a mesma resposta para as mesmas questões legais; à isonomia, já que os casos semelhantes devem ser julgados de igual forma, independentemente das partes envolvidas; ao *stare decisis*, que representa a

<sup>24</sup> BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of the United States**. United States of America: Thompson, 2006. p. 41-42.

<sup>25</sup> Inspirada no sistema das *class actions* - *Rule 23, Federal Rules of Civil Procedure*.

<sup>26</sup> UNITED STATES COURT. **Court role and structure**. [2023?]. Disponível em: [www.uscourts.gov/FederalCourts/UnderstandingtheFederalCourts/SupremeCourt.aspx](http://www.uscourts.gov/FederalCourts/UnderstandingtheFederalCourts/SupremeCourt.aspx) . Acesso em: 3 jul. 2024.

<sup>27</sup> UNITED STATES COURT. **Judges & judgeships**. [2023?]. Disponível em: <https://www.uscourts.gov/judges-judgeships>. Acesso em: 3 jul. 2024.

razoabilidade, a consistência e a impessoalidade, aumentando a credibilidade do poder judicante junto à sociedade; e à unificação do direito, de modo a facilitar o planejamento dos particulares em razão do padrão de comportamento judicial.<sup>28</sup>

Na Inglaterra, por sua vez, o *common law* foi desenvolvido como um sistema rígido, de modo que toda a decisão judicial é um potencial precedente, sendo comum as cortes superiores seguirem decisões das cortes inferiores quando não encontram razões para desconsiderá-las. A aplicação do precedente é um dever do juiz inglês, ainda que considere ter boas razões para desconsiderá-lo.

A força jurídica vinculativa dos precedentes não é absoluta, restringindo-se às questões de fato e de direito, suscitadas e decididas, não se aplicando o *stare decisis* em casos de má aplicação do Direito ou em que a decisão precedente seja manifestamente contrária à razão. Nesse sentido, Matei refere:

Un precedente è una decisione giudiziale che contiene dentro di sé un principio. Il principio sottostante che costituisce l'elemento autoritativo è sovente chiamato ratio decidendi. La concreta decisione è vincolante fra le parti ma è l'astratta ratio decidendi che sola há forza di legge com riguardo al resto del mondo.<sup>29</sup>

Portanto, um precedente somente tem força vinculante quando há identidade de fatos e direito suscitados, caso contrário, somente tem força persuasiva. Para o mesmo autor, somente existirá um precedente se houver identidade de fatos, se já tiver sido decidido em Corte da mesma jurisdição, quando não tiver sido superado, modificado ou revisto, e quando houver a identidade da matéria.<sup>30</sup>

A prática do sistema de precedentes, pois, adotada pelos norte-americanos, é mais flexível, do que aquela adotada pelo sistema inglês, uma vez que há possibilidade de aplicação do *overruling* e do *distinguishing* pelo julgador.

O sistema do *common law* é aberto, rígido e evolui por meio de distinções, ou seja, neste sistema o direito evolui mediante técnicas de distinções, sem a

<sup>28</sup> PORTO, Sérgio Gilberto. Sobre a *common law*, *civil law* e o precedente judicial. **Revista Academia Brasileira de Direito Processual Civil**, [S.l.], 3 fev. 2019. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/60535636/porto-sergio-sobre-a-common-law-civil-law-e-o-precedente-judicial-artigo>. Acesso em: 24 jul. 2024.

<sup>29</sup> Um precedente é uma decisão judicial que contém dentro de si um princípio. O princípio subjacente que constituiu um elemento de autoridade é frequentemente chamado de *ratio decidendi*. A decisão concreta é obrigatória entre as partes, mas é a abstrata *ratio decidendi* que tem força de lei em relação ao resto do mundo. (MATTEI, Ugo. **Stare decisis**. Il valore del precedente giudiziario negli Stati Uniti d'America. Milano: Giuffrè, 1988. p. 202, tradução nossa).

<sup>30</sup> MATTEI, Ugo. **Stare decisis**. Il valore del precedente giudiziario negli Stati Uniti d'America. Milano: Giuffrè, 1988. p. 3.

necessidade de revogar precedentes, que continuam válidos ao lado de outros que lhes impõem limites. Ao contrário, o *civil law* é fechado e evolui em razão da interpretação da norma, ou seja, o Direito evolui em razão da interpretação das mesmas normas já existentes, com ampliação ou restrição de alcance, e, também, sem que haja a necessidade de revogação delas.

Nesse sentido, Streck manifesta expressamente sua discordância à aplicação dos precedentes no sistema jurídico brasileiro, arguindo que através dos precedentes se pretende substituir o Direito posto por teses feitas pelos Tribunais Superiores, pelo que haveria não mais a interpretação de leis e casos, mas, tão somente, a aplicação de teses feitas pelos Tribunais de Vértice, que, segundo o autor, valerão pela autoridade e não pelo conteúdo.<sup>31</sup>

Para o autor supra, cumprir a “*letra da lei*” é um avanço inerente ao Estado Democrático de Direito, é um dos preços impostos não apenas pelo direito, mas sobretudo pela democracia, nesse sentido refere: “Lutamos tanto pela democracia e por leis mais democráticas...! Quando elas são aprovadas, segui-las à risca é nosso dever. Levemos o texto jurídico a sério, pois!”<sup>32</sup> Streck compreende que a teoria do direito e da hermenêutica jurídica decorre do Estado Democrático de Direito, de modo a alçar complexidade à discussão sobre positivismo jurídico pelo simples paradigma “*lei versus direito*”, entendendo que nem tudo que parece, é.<sup>33</sup>

O mesmo autor rechaça a ideia de que o cumprimento da lei fique ao bel prazer do julgador, considerando que o Poder Judiciário somente poderia deixar de aplicar a lei ou um dispositivo legal nas seguintes hipóteses: (i) quando a lei ou ato normativo for inconstitucional ou declarada inconstitucional mediante controle concentrado de constitucionalidade; (ii) quando for o caso de aplicação de critérios de antinomias; (iii) quando aplicar interpretação conforme à Constituição, alterando-se apenas o sentido da lei; (iv) quando aplicar nulidade parcial sem redução de texto, alterando-se apenas a incidência da norma; (v) quando houver declaração de

<sup>31</sup> STRECK, Lenio. **Precedentes judiciais e hermenêutica: o sentido da vinculação no CPC/2015**. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 9-18.

<sup>32</sup> STRECK, Lenio. Aplicar a “letra da lei” é uma atitude positivista? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, [S.l.], v. 15, n.1, p. 158-173, jan./abr. 2010. p. 170. Disponível em: <https://www4.tjrj.jus.br/AtosOficiais/bancodesentencas/RevistaJuridica/Edicao16/Artigos/21-LENIOSTRECK.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

<sup>33</sup> STRECK, Lenio. Aplicar a “letra da lei” é uma atitude positivista? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, [S.l.], v. 15, n.1, p. 158-173, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://www4.tjrj.jus.br/AtosOficiais/bancodesentencas/RevistaJuridica/Edicao16/Artigos/21-LENIOSTRECK.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

inconstitucionalidade com redução de texto; e, (vi) quando for o caso de se deixar de aplicar uma regra em face de um princípio.<sup>34</sup>

Grau, por sua vez, entende que a estrutura econômica do capitalismo não existiria sem um direito que supusesse regras gerais e sujeitos abstratos, livres e iguais, sendo o direito tanto produzido pela estrutura econômica como fator que a altera, de modo que economia e direito sejam fatores condicionantes entre si. A forma jurídica, portanto, é tanto pressuposto de uma sociedade civil quanto posta pelo Estado, como direito positivo. Nesse cenário, conclui que o direito não se resume ao que está codificado, uma vez que as regras escritas e sancionadas são tão somente parte de um conjunto de normas “concebidas” e “vivas” na sociedade, das quais os juízes podem conferir efeitos jurídicos.<sup>35</sup>

Em ambos os sistemas, *common* e *civil law*, há pretensão de que o Direito seja imutável, mas com a utilização de técnicas que permitem promover mudanças, sem revogação de precedente, pela técnica da distinção, ou norma escrita, com a interpretação de seu alcance.

Na sequência, passa-se, então, à análise da evolução dos precedentes no ordenamento jurídico brasileiro, para que somente após seja possível avaliar o instituto dos precedentes no âmbito laboral e como forma de redução de passivos.

## 2.2 OS PRECEDENTES JUDICIAIS E A EVOLUÇÃO NO TEMPO E ESPAÇO NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: CIVIL LAW

Compreendida a evolução dos precedentes judiciais no sistema do *common law*, faz-se necessário entender sua evolução no sistema *civil law*, adotado pelo Brasil.

O sistema do *civil law* é o mais difundido no mundo e tem raízes no direito romano, marcado pelo surgimento do *Corpus Juris Civilis*, levado a efeito por Justiniano, no séc. VI, e organizado em cinco capítulos: Direito das Pessoas, Direito a Família, Sucessões, Propriedade e Obrigações.<sup>36</sup>

<sup>34</sup> STRECK, Lenio. Aplicar a “letra da lei” é uma atitude positivista? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, [S.l.], v. 15, n.1, p. 158-173, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://www4.tjrj.jus.br/AtosOficiais/bancodesentencas/RevistaJuridica/Edicao16/Artigos/21-LENIOSTRECK.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

<sup>35</sup> GRAU, Eros Roberto. **O Direito posto e o direito pressuposto**. São Paulo: Malheiros, 2014.

<sup>36</sup> PUGLIESE, William Soares. **Teoria dos precedentes e interpretação legislativa**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, UFPR, Curitiba, 2011. A versão

A Revolução Francesa foi o grande marco da consolidação do sistema do *civil law*. Com a queda da monarquia absolutista, a burguesia ascende ao poder, sendo necessário criar um sistema jurídico que fosse capaz de afastar as concepções monárquicas e limitar a atuação dos juízes do antigo regime.

Seguindo as ideias de Montesquieu, após a Revolução Francesa, os líderes revolucionários pretendiam criar um Direito que representasse os anseios populares. Nesse contexto surge a expressão “juiz boca da lei”, uma vez que sua atividade se limitava a reproduzir o Direito emanado pelo Legislativo. Imaginou-se que, através das codificações, todos os direitos seriam compilados, e o Poder Judiciário ficaria subordinado ao Parlamento, órgão que representava a vontade popular. Houve a proibição do juiz de interpretar a norma, acreditando-se que a legislação possibilitaria, a ele, a simples aplicação da lei para a solução dos casos concretos. Nesse sistema, a lei era a fonte primária do direito e, em casos de omissão da lei, os juízes recorriam ao Legislativo, solicitando “interpretação autorizada”.

Em 1790, a França instituiu a Corte de Cassação Francesa, que apesar de não ser órgão jurisdicional, servia para cassar as decisões do Poder Judiciário que confrontassem com o Direito criado pelo parlamento, mantendo a supremacia da lei. Com o tempo, essa Corte passou a ter natureza jurisdicional, uma vez que além de cassar as decisões, podia dizer como a lei deveria ser interpretada no caso concreto.

Após as atuações dessa Corte, percebeu-se que a pretensão era evitar que fossem dadas, à mesma questão legal, interpretações diferentes, razão pela qual a função da Corte evoluiu para garantir a supremacia do Parlamento perante o poder jurisdicional. Inobstante, continuaram presentes no *civil law* a crença de que a lei é a segurança para a liberdade do cidadão, e que o juiz apenas atua conforme a vontade da lei.<sup>37</sup>

No cenário tradicional do *civil law*, a garantia da prevalência dos princípios da igualdade e da segurança jurídica dava-se através da separação dos poderes e da aplicação estrita, pura e simples da lei, limitando e impedindo os juízes de criar normas.

A ideia de que o Direito se restringia ao que estava codificado foi superada por um sistema de direito harmonizado com valores constitucionais, notadamente ao

---

eletrônica com texto completo. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/32233>. Acesso em: 24 abr. 2023.

<sup>37</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 62.

valor da pessoa humana, pelo que se exigiu a redefinição de fundamentos, de razões e de extensões de institutos, ressaltando perfis funcionais, adequando as técnicas e os conceitos tradicionais e renovando a argumentação jurídica a partir de uma interpretação que respeita a legalidade constitucional.<sup>38</sup>

Entretanto, a ideia utópica de que no *civil law* seria possível uma atuação judicial sem qualquer interpretação não prosperou, uma vez que verificado ser possível que a lei poderia gerar efeitos contrários aos interesses da sociedade e dos cidadãos, de modo que emergiu a limitação dada pelos princípios constitucionais, que passam a ter conteúdos novos de conformação da lei à legislação constitucional.

Com a constitucionalização do Direito, pela qual a legislação infraconstitucional deve ser interpretada de acordo com a Constituição Federal, foram incluídos os princípios e os valores. Desse modo, o papel do juiz do *civil law* passa a se assemelhar ao papel do juiz do *common law*, já que as leis devem estar no mesmo compasso dos princípios constitucionais, designando-se ao juiz liberdade à função interpretativa. Atente-se que tanto no sistema do *common law*, quanto do sistema do *civil law*, o princípio da segurança jurídica é um valor fundamental, de modo que um buscou-o através da lei e o outro perseguiu-o através dos precedentes vinculantes (*stare decisis*).<sup>39</sup>

No contexto, a constitucionalização do Direito não se limita ao texto-forma da Constituição Federal de 1988, com ela houve a extração da imobilidade do direito através da dimensão substancial, através de uma visão prospectiva dos princípios constitucionais implícitos e explícitos e que prestam conta diuturnamente à realidade que subjaz o direito.<sup>40</sup>

Devido à constitucionalização, o sistema romano-germânico tornou-se parecido com o sistema adotado pelos ingleses e norte-americanos, cujo controle da lei se dá pelos precedentes e pela Constituição, tornando-se ainda mais evidente essa aproximação nos países do *civil law* que adotam o sistema de controle difuso

---

<sup>38</sup> PERLINGIERI, Pietro. A doutrina do direito civil na legalidade constitucional. In: TEPEDINO, Gustavo (org.). **Direito civil contemporâneo: novos problemas à luz da legalidade constitucional**. São Paulo: Atlas, 2008.

<sup>39</sup> ATAÍDE JÚNIOR, Jalde Miro Rodrigues de. As tradições jurídicas de *civil law* e *common law*. In: DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza *et al.* **Novas tendências do processo civil**. Salvador: JusPodivm, 2013. p. 555-608.

<sup>40</sup> FACHIN, Luiz Edson. **Questões do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008, p. 13.

de constitucionalidade, o qual concede aos juízes o poder de afastar comando legal na ocorrência de violação de dispositivos constitucionais.

Assevera Marinoni que o papel do juiz no *civil law*, especialmente do juiz brasileiro, ante a possibilidade de controle difuso de constitucionalidade, aproxima-se da função exercida pelo juiz no *common law*, mormente, do juiz norte-americano.<sup>41</sup>

David reconhece o papel criativo do juiz e esclarece que ninguém acredita que a lei seja a única fonte do direito e acredita que uma lógica de interpretação pode conduzir à solução adequada de direito.<sup>42</sup>

O italiano Cappelletti entende que a atividade do juiz é interpretativa e criativa, uma vez que a interpretação implica em certa discricionariedade e escolha, logo, de criatividade.<sup>43</sup>

Tepedino considera que se na metodologia utilizada pelos códigos anteriores (e aqui deve-se ler, por legislações anteriores) não forem utilizados os princípios constitucionais existentes, caberá ao intérprete realizar a “(re)constitucionalização” do Direito.<sup>44</sup> Desse modo, pelas inúmeras interpretações possíveis e admissíveis, não há como se conceber a obtenção da segurança jurídica apenas pelo texto da lei.

Assim, pela superação da crença da completude das codificações, do afastamento da concepção de um Direito exclusivamente legalista, pelo impacto do constitucionalismo e dos princípios constitucionais, e pela busca da segurança jurídica do direito foi admitido o sistema de precedentes no *civil law*. No Brasil, além dessas questões, há também o enfrentamento das divergências interpretativas e a falta de uniformidade nas decisões de juízes e Tribunais, que reincidentemente decidem questões idênticas de formas diferentes, de forma a comprometer a previsibilidade e conduzir o Judiciário ao descrédito.

Embasado especialmente nos princípios da igualdade, isonomia e segurança jurídica, e no sistema adotado pelo *common law*, atribuindo força vinculativa às decisões, a Teoria dos Precedentes foi inclusa no ordenamento jurídico brasileiro no Código de Processo Civil de 2015. Entretanto, em razão das peculiaridades e

---

<sup>41</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2010.

<sup>42</sup> DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução: Hermínio A. Carvalho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

<sup>43</sup> CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Tradução: Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabres Editor, 1993.

<sup>44</sup> TEPEDINO, Gustavo. **A parte geral do novo código civil: estudos na perspectiva constitucional**. Rio de Janeiro: Renovar, 2007. p. 21.

diferenças entre os sistemas jurídicos que o embasaram, os Precedentes Judiciais demandaram estudos mais aprofundados, especialmente quanto às suas diferenciações com súmulas e julgamentos de demandas repetitivas com repercussão geral.

Em que pese precedente e jurisprudência sejam fontes de direito, o primeiro fornece norma jurídica utilizada como critério de decisão, enquanto a segunda necessita de reiteradas decisões para existir. Assim, na jurisprudência há uma análise fática mais superficial se comparada a análise fática necessária para a aplicação de um precedente.<sup>45</sup> Não há que se confundir, portanto, precedente judicial com jurisprudência, uma vez que esta pode ser entendida pela decisão isolada de um Tribunal da qual não haja mais recurso, como pode decorrer de um conjunto de decisões, aplicações e interpretações das leis de forma reiterada, demonstrando o entendimento dominante, ou seja, demonstra o entendimento majoritário adotado e pode abranger súmulas e precedentes judiciais.

Os enunciados das súmulas, por sua vez, também não se confundem com os precedentes judiciais, uma vez que aqueles envolvem um conjunto de decisões proferidas no mesmo sentido sobre determinada matéria, ou seja, equivalem à consolidação do posicionamento jurisprudencial de determinado Tribunal. Nesse sentido, consideram-se súmulas o resumo da jurisprudência pacífica ou majoritária de um determinado Tribunal sobre um dado tema.

No que atine aos precedentes julgados em sede de recursos repetitivos e de repercussão geral, também chamados de precedentes vinculantes, são os que sintetizam a decisão de um Tribunal sobre um grupo de recursos que tenham teses idênticas, de modo a criar uma vinculação do julgador à decisão estabelecida, cabendo a ele fazer eventual distinção do caso julgado com o caso concreto, se entender pela inaplicação daquele. Os precedentes vinculantes, portanto, têm posição hierárquica superior nas fontes de direito às súmulas e jurisprudência, em razão da especificidade dos fatos e do resultado jurídico aplicado.

Imperioso constar que se entende por precedente judicial a utilização de uma decisão sobre determinado caso igual ou semelhante ora discutido e, em razão disso, utiliza-se do argumento apresentado naquele momento para fundamentar a atual decisão. Trata-se de decisões em que iguais questões jurídicas, que se

---

<sup>45</sup> ABBoud, Georges. **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

discutem novamente, já tenham sido resolvidas anteriormente em outro caso, pelo Tribunal. No Brasil, entretanto, são considerados precedentes judiciais os julgados com força vinculante obrigatória.

Observa-se que todos os precedentes têm força persuasiva, entretanto somente os precedentes judiciais que foram inseridos na legislação brasileira terão força vinculativa ou obrigatória, e sobre eles haverá a análise nesse trabalho.

O Código de Processo Civil, no art. 489, § 1º, V e VI, determina o dever de observância dos julgadores às súmulas, jurisprudência ou precedentes invocados pelas partes, demonstrando eventual existência de distinção no caso em julgamento, ou de superação do entendimento.<sup>46</sup> À vista disso, Carvalho e Cunha pronunciam-se no sentido de que, através desse dispositivo legal, há um constrangimento ao juiz para que não se limite à mera invocação do precedente, mas que demonstre a partir da fundamentação que o caso sob julgamento se ajusta àqueles padrões decisórios, afastando, assim, a liberalidade para uma postura acrítica ou solipsista dos julgadores.<sup>47</sup>

Todavia, seja para evitar a vulgarização pelo excesso, seja para atingir a celeridade e a segurança jurídica, no ordenamento brasileiro os precedentes obrigatórios foram limitados àqueles estabelecidos pelo art. 927 do CPC<sup>48</sup>. No Brasil, a vinculação aos precedentes (*stare decisis*) somente ocorre na forma vertical, ou seja, do Supremo Tribunal Federal (STF), Superior Tribunal de Justiça (STJ), ou

<sup>46</sup> Art. 489. São elementos essenciais da sentença: [...] § 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: [...] V - se limitar a invocar precedente ou enunciado de súmula, sem identificar seus fundamentos determinantes nem demonstrar que o caso sob julgamento se ajusta àqueles fundamentos; VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 24 jul. 2024).

<sup>47</sup> CARVALHO, Carolina Teles; CUNHA, Guilherme Antunes da. Sistema de precedentes no código de processo civil: fundamentação constitucional e pontos críticos de sua recepção no Brasil. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro, ano 16, v. 23, n.2. maio/ago. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/59364/42356>. Acesso em: 27 jul. 2024.

<sup>48</sup> Art. 927. Os juízes e os tribunais observarão: I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; II - os enunciados de súmula vinculante; III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos; IV - os enunciados das súmulas do Supremo Tribunal Federal em matéria constitucional e do Superior Tribunal de Justiça em matéria infraconstitucional; V - a orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 26 jul. 2024).

Tribunal Superior do Trabalho (TST), vinculando os juízos dos graus inferiores. O legislador brasileiro, ao estabelecer esse dispositivo, estabelece a obrigatoriedade à observância a esses precedentes pelos julgadores. Entretanto, nem todos eles são passíveis de força coercitiva, que se dá através da reclamação constitucional, estabelecidos pelo art. 988 do CPC<sup>49</sup>, uma vez que foi excluída essa possibilidade aos incisos IV e V do art. 927 do CPC.

Nesse sentido, apesar de estarem na categoria de precedentes vinculantes, somente as súmulas vinculantes do STF, os acórdãos do controle concentrado de constitucionalidade e os acórdãos em incidente de assunção de competência (IAC) e incidente de resolução de demandas repetitivas (IRR) que possuem coercibilidade imediata, uma vez que os acórdãos proferidos em recursos extraordinários repetitivos ou de repercussão geral, em recursos especiais e de revista repetitivos, ou com transcendência reconhecida, somente podem ser alvo de Reclamação Constitucional após esgotados os recursos nas instâncias ordinárias. Isso ocorre para fins de evitar a supressão de instância.

Há autores que dividem os precedentes em vinculantes, obrigatórios e persuasivos, sendo os primeiros aqueles arrolados no art. 927, I, II e III do CPC, pois passíveis de coercibilidade imediata; os segundos os arrolados nos incisos IV e V do art. 927 do CPC, pois passíveis de coercibilidade, embora não imediata; e, por último, os persuasivos, que seriam todas as decisões não elencadas no art. 927 do CPC, especialmente os acórdãos proferidos pelos tribunais de 2ª instância.

---

<sup>49</sup> Art. 988. Caberá reclamação da parte interessada ou do Ministério Público para: I - preservar a competência do tribunal; II - garantir a autoridade das decisões do tribunal; III - garantir a observância de enunciado de súmula vinculante e de decisão do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; IV - garantir a observância de acórdão proferido em julgamento de incidente de resolução de demandas repetitivas ou de incidente de assunção de competência; § 1º A reclamação pode ser proposta perante qualquer tribunal, e seu julgamento compete ao órgão jurisdicional cuja competência se busca preservar ou cuja autoridade se pretenda garantir. § 2º A reclamação deverá ser instruída com prova documental e dirigida ao presidente do tribunal. § 3º Assim que recebida, a reclamação será autuada e distribuída ao relator do processo principal, sempre que possível. § 4º As hipóteses dos incisos III e IV compreendem a aplicação indevida da tese jurídica e sua não aplicação aos casos que a ela correspondam. § 5º É inadmissível a reclamação: I - proposta após o trânsito em julgado da decisão reclamada; II - proposta para garantir a observância de acórdão de recurso extraordinário com repercussão geral reconhecida ou de acórdão proferido em julgamento de recursos extraordinário ou especial repetitivos, quando não esgotadas as instâncias ordinárias. § 6º A inadmissibilidade ou o julgamento do recurso interposto contra a decisão proferida pelo órgão reclamado não prejudica a reclamação. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 3 jul. 2024).

No mesmo sentido, a Lei 13.874/2019 altera o art. 19 da Lei 10.522/2002 e dispensa a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional de contestar, apresentar contrarrazões e de recorrer, bem como permite a desistência de recursos interpostos quando a decisão versar sobre:

Art. 19. Fica a Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional dispensada de contestar, de oferecer contrarrazões e de interpor recursos, e fica autorizada a desistir de recursos já interpostos, desde que inexista outro fundamento relevante, na hipótese em que a ação ou a decisão judicial ou administrativa versar sobre: [...] V - tema fundado em dispositivo legal que tenha sido declarado inconstitucional pelo Supremo Tribunal Federal em sede de controle difuso e tenha tido sua execução suspensa por resolução do Senado Federal, ou tema sobre o qual exista enunciado de súmula vinculante ou que tenha sido definido pelo Supremo Tribunal Federal em sentido desfavorável à Fazenda Nacional em sede de controle concentrado de constitucionalidade; VI - tema decidido pelo Supremo Tribunal Federal, em matéria constitucional, ou pelo Superior Tribunal de Justiça, pelo Tribunal Superior do Trabalho, pelo Tribunal Superior Eleitoral ou pela Turma Nacional de Uniformização de Jurisprudência, no âmbito de suas competências, quando: a) for definido em sede de repercussão geral ou recurso repetitivo; ou b) não houver viabilidade de reversão da tese firmada em sentido desfavorável à Fazenda Nacional, conforme critérios definidos em ato do Procurador-Geral da Fazenda Nacional.<sup>50</sup>

Não obstante a verticalidade da obrigatoriedade dos precedentes judiciais no ordenamento jurídico brasileiro, não há que se dizer que os Tribunais de 2ª Instância estejam liberados totalmente à observância dos precedentes, notadamente pelo que dispõe o art. 926 do CPC<sup>51</sup>, bem como por ser a uniformização da jurisprudência uma das funções mais importantes da 2ª Instância e a máxima função dos Tribunais Superiores.

Diante das alterações legais, os Tribunais – notadamente os Tribunais Superiores – passam a se utilizar dos precedentes judiciais para o julgamento dos casos concretos, deixando de lado a forma de julgar com base apenas em

---

<sup>50</sup> BRASIL. **Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002**. Dispõe sobre o cadastro informativo dos créditos não quitados de órgãos e entidades federais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10522compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10522compilado.htm). Acesso em: 23 jul. 2024.

<sup>51</sup> Art. 926. Os tribunais devem uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente. § 1º Na forma estabelecida e segundo os pressupostos fixados no regimento interno, os tribunais editarão enunciados de súmula correspondentes a sua jurisprudência dominante. § 2º Ao editar enunciados de súmula, os tribunais devem ater-se às circunstâncias fáticas dos precedentes que motivaram sua criação. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 3 jul. 2024).

enunciados de súmulas ou acórdãos e sem correlação com as premissas fáticas paradigmas.

Nesse sentido, Matias considera o *civil law* como as normas jurídicas originárias de um Estado configurado para sua fabricação, sendo somente elas as normas aptas para reger a vida em sociedade, a estrutura estatal e as suas funções, tendo o Poder Legislativo a função de inovar o ordenamento jurídico pela divisão de competências.<sup>52</sup> Entende, adicionalmente, o *common law* como as normas ditadas pela razão e pelos costumes do povo, cabendo aos juízes a competência pela identificação e declaração destes para a resolução dos casos concretos, de maneira que as respostas dadas às causas individuais resolvam também casos semelhantes sucessores. Estabelece que, no positivismo jurídico, o julgador não está vinculado aos precedentes judiciais.<sup>53</sup>

Já o *common law* pode ser definido como uma família jurídica baseada mais nos precedentes judiciais que nas leis escritas, derivando mais dos princípios que das regras, e sem consistir em normas absolutas, rígidas e inflexíveis, uma vez que amplia os princípios baseados na justiça, na razão e no sentido comum que foi modificado conforme as necessidades sociais da comunidade.<sup>54</sup> No *common law*, foi a falta ou a insuficiência das leis escritas para regulamentar as relações a razão pela qual se fez necessária a observância do Direito não escrito, dos costumes, que eram chancelados pelas reiteradas decisões judiciais, sendo que a necessidade de que fosse mantida a coerência e a isonomia fez com que fossem observados os precedentes. Com o tempo, foi-se admitindo que o precedente criava Direito e não apenas declarava Direito preexistente.<sup>55</sup> Nesse sentido, não está claro que o *stare decisis*, que provém da máxima latina “*stare decisis et non quieta movere*”<sup>56</sup>, tenha sido um elemento formativo do *common law*.

<sup>52</sup> MATIAS, Arthur José Jacon. **Precedentes**: fundamentos, elementos e aplicação. São Paulo: Mizuno, 2019. p.17.

<sup>53</sup> MATIAS, Arthur José Jacon. **Precedentes**: fundamentos, elementos e aplicação. São Paulo: Mizuno, 2019. p.18-19.

<sup>54</sup> MADEIRA, Daniela Pereira. **El papel de los precedentes en el sistema del civil law**: análisis de la vinculación de las resoluciones de los tribunales en el proceso civil contemporáneo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

<sup>55</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

<sup>56</sup> Mantenha-se a decisão e não se mexa no que está quieto. (NOGUEIRA, Gustavo Santana. **Stare decisis et non quieta movere**: a vinculação dos precedentes no direito comparado e brasileiro. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011).

Por outro lado, o *civil law* provém do direito romano e alemão e baseia-se na lei escrita, sendo um Direito mais sistemático e codificado, no qual a lei é a principal fonte do direito.

Apesar de no Brasil a tradição jurídica se identificar com o *civil law*, as alterações legislativas, especialmente a partir do CPC de 2015 e da reforma trabalhista, demonstram uma hibridização do sistema, já que consideraram os precedentes com normatividade cogente e vinculante, como fonte primária do direito, o que não se considera incompatível com o sistema brasileiro formado pelos mesmos elementos que originaram a tradição ocidental romano-germânica.<sup>57</sup> A adoção do controle difuso de constitucionalidade, importado dos Estados Unidos, proporcionou conflitos a respeito das constitucionalidades das leis, uma vez que realizado de forma ingênua pelos países do *civil law*, já que tal modelo não prospera sem a doutrina do *stare decisis*. Por tal razão, diversos países que adotaram o controle difuso atribuíram eficácia vinculante aos precedentes do órgão encarregado de dar a última palavra em matéria constitucional, a exemplo da Suíça.<sup>58</sup>

Outrossim, o art. 4º da Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro (LINDB) dispõe que “quando a lei for omissa, o juiz decidirá o caso concreto com a analogia, os costumes e os princípios gerais de direito”<sup>59</sup>, de modo a autorizar a adoção dessas práticas nos casos de omissão da lei. Não se está, aqui, negando vigência à lei em prol dos precedentes vinculantes, eis que ela continua sendo a fonte primária do direito. Entretanto, integram as fontes de direito também os precedentes, que quando vinculantes devem ser obrigatoriamente observados, ou, se for o caso, distinguidos ou superados.

O supramencionado autor está em equilíbrio com o afirmado por Didier Júnior, pelo qual o princípio da igualdade ao obrigar tanto particulares, quanto o Poder Público deve ser observado não apenas na edição das leis, como também na atuação jurisdicional.<sup>60</sup>

---

<sup>57</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa; MARANHÃO, Nei. **Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

<sup>58</sup> CAPPELLETTI, Mauro. **O controle de constitucionalidade das leis no direito comparado**. Tradução Aroldo Plínio Gonçalves. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1992. p. 69-79.

<sup>59</sup> BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1942. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 9 jul. 2024.

<sup>60</sup> DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento**. Salvador: JusPodivm, 2014. p. 399.

É exigência óbvia a um ordenamento jurídico racional que casos iguais sejam tratados e julgados igualmente, exceto se tiverem circunstâncias específicas que viabilizem e necessitem de decisão diversa. Portanto, a ideia da vinculação dos precedentes é decorrência lógica de um ordenamento jurídico racional que busque observar os princípios da isonomia e da segurança jurídica.

Em razão da decorrência lógica suprarreferida, seria totalmente despicienda a publicação a Lei 9.869/1999 sobre o processo e julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) e da Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) com eficácia *erga omnes* e efeito vinculante em relação aos órgãos do Poder Judiciário e à administração pública, haja vista tratar-se de decisões do STF, em controle concentrado.

Nesse sentido, quando um Tribunal Superior firma um determinado entendimento, não há lógica, nem racionalidade admitir que os Tribunais de instâncias inferiores deixem de aplicar esse entendimento (norma) quando submetidos a casos iguais ou semelhantes, salvo nos casos de necessidade de *distinguishing* ou *overruling*, que serão abordados na sequência.

Consoante Molina, para se entender a Teoria de Precedentes é necessário ter em mente que os precedentes judiciais são construídos de forma compartilhada pelos atores sociais através do estudo das decisões judiciais que contextualizam os fatos específicos do caso e a argumentação jurídica utilizada e dela extraem o essencial – as razões de decidir, ou a *ratio decidendi*. Essas, por sua vez, funcionam como o próprio precedente e serão replicadas nos casos futuros, sempre que houver a igualdade fática e a necessidade de igual resposta jurídica. O autor refere que o precedente seria uma (meta) linguagem das decisões que lhes serviram de objeto, de modo a não existir precedente judicial sem os antecedentes fáticos, as questões jurídicas e a decisão concreta.<sup>61</sup>

De forma simples, mas não com menos propriedade, Pritsch esclarece ser precedente judicial a resposta a um questionamento jurídico fornecida em um processo anterior em que o contexto fático é necessário para amparar a decisão que servirá como padrão para soluções de casos similares.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> MOLINA, André Araújo. Compreensão e aplicação dos precedentes na Justiça do trabalho.

**Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 12, p. 6-38, ago. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180890>. Acesso em: 26 jul. 2024.

<sup>62</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018. p. 20.

Por sua vez, Mitidiero esclarece que os precedentes judiciais não devem ser confundidos com as decisões judiciais, eis que não equivalentes, já que aqueles compõem razões generalizáveis que são identificadas pelas decisões judiciais. Portanto, no mesmo sentido dos demais autores citados, considera que o precedente é formado pela decisão judicial que colabora com a determinação e previsibilidade do direito.<sup>63</sup>

Importa considerar que o vínculo do julgamento com base nos precedentes se dá pelos motivos que determinaram a decisão, e não apenas no dispositivo da decisão. Nesse sentido, Marinoni posiciona-se assegurando que a razão de decidir (*ratio decidendi*) deve ser considerada como premissa para solução também das questões jurídicas que foram discutidas nos casos concretos pelos próprios fundamentos ou motivos determinantes daquela decisão:

No direito brasileiro será mediante a análise da fundamentação da decisão que constituiu o precedente que será possível analisar os *motivos determinantes* ou a *ratio decidendi* da mesma, os quais terão os efeitos vinculantes que o sistema processual lhes atribuir, com profundos e transformadores efeitos nos regimes da coisa julgada e da eficácia *erga omnes* dessas decisões paradigmáticas.<sup>64</sup>

Assim, embora os precedentes nasçam pelos casos concretos, deles é possível extrair os fundamentos determinantes (*ratio decidendi* ou *holding*) para a aplicação geral em casos futuros, não sendo, portanto, abstrato, mas vinculado a um caso concreto.

A *ratio decidendi* ou *holding* equivale à norma legal extraída da decisão (a parte essencial, necessária) e consiste na conjugação da moldura fática com o resultado jurídico obtido, sendo ela que se utiliza para a replicação nos casos posteriores, ou seja, ela se confunde com o próprio precedente judicial. É através da *ratio decidendi* que se encontra o equilíbrio da estabilidade da jurisprudência com o princípio da independência funcional do juiz, uma vez que ela limita a autoridade vinculativa (*binding authority*).<sup>65</sup>

<sup>63</sup> MITIDIERO, Daniel. **Precedentes**: da persuasão à vinculação. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016. p. 96.

<sup>64</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011. p. 253.

<sup>65</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa; MARANHÃO, Ney. **Precedentes no processo do trabalho**: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 113.

Importa consignar que *ratio decidendi* não se confunde com coisa julgada, já que esta, nos termos do disposto no art. 503 do CPC, diz que a força de lei implica naquilo que for expressamente decidido (parte dispositiva do julgado), vinculando apenas essas partes para outros processos, sem que qualquer vinculação se estabeleça com os motivos ou fatos que fundamentaram a decisão<sup>66</sup>. Por sua vez, a *ratio decidendi* não se relaciona com o processo e com partes determinadas, mas com casos iguais que possam futuramente aparecer entre quaisquer partes, de modo a se relacionar diretamente com as razões de decidir, com os motivos que levaram ao julgador decidir em igual caso concreto.

Não obstante, há o *obiter dictum*<sup>67</sup> ou *gratis dictum*, que consiste nas situações hipotéticas, nos comentários didáticos, nas comparações consideradas na decisão e que podem ou não servir de fundamento e auxílio à *ratio decidendi*. Entretanto, o *obiter dictum* é persuasivo, de modo que não tem força cogente, salvo nos casos em que um precedente estendido (*extending precedents*) seja confirmado pelo Tribunal Superior. Assim, mesmo se tratando de um precedente obrigatório em que a parte estendida seja persuasiva, se a ampliação da *ratio decidendi* for confirmada, então passa a ser obrigatória, com caráter cogente decorrente. Apesar de persuasivo, o *obiter dictum* pode indicar a posição que o Tribunal adotará de forma vinculante diante de determinado caso que dependa de tais fundamentos.

O julgamento por precedentes deve considerar também, além da *ratio decidendi*, a questão fático-jurídica que ela resolveu, a *obiter dictum*, nos termos de Streck um enunciado, uma interpretação jurídica, ou uma parte dessa que se compreende na decisão judicial em que o conteúdo é insignificante para resolução do pedido.<sup>68</sup> No entanto, a *obiter dictum* não vincula porque o juiz não pode legislar

---

<sup>66</sup> Art. 504. Não fazem coisa julgada: I - os motivos, ainda que importantes para determinar o alcance da parte dispositiva da sentença; II - a verdade dos fatos, estabelecida como fundamento da sentença. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 6 jul. 2024).

<sup>67</sup> Ou *obiter dicta*, quando plural.

<sup>68</sup> STRECK, Lenio Luiz. **O que é isto**: o precedente judicial e as súmulas vinculantes? Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2013. p. 44.

abstratamente, isso é tarefa para o legislador; ao juiz ao utilizar-se dos precedentes cabe a aplicação do “direito criado para o caso concreto em decisões pretéritas”<sup>69</sup>.

Para Streck, que se posiciona contrário à aplicação dos precedentes no ordenamento jurídico brasileiro, é necessário realizar uma diferença ontológica entre o texto e a norma, sendo essa o resultado da interpretação do texto, de modo a referir-se com o sentido que o texto assume, para que dele se extraia a norma. Assim, o Poder Judiciário, ao ser solicitado para se manifestar sobre determinado caso, será responsável por decidir o sentido da norma partindo de dado contexto fático, e havendo casos em que estes sejam similares, ainda que envolvam pessoas distintas, devem ser aplicadas as mesmas leis, em vista da igualdade e segurança jurídica, conquanto que a norma, como produto da interpretação deve ser a mesma.<sup>70</sup>

Nesse sentido, Ramirez questiona o modo de julgamento brasileiro à aplicação de precedentes, arguindo o problema da arbitrariedade judicial na invocação de precedentes. Isso porque há a elevação do julgado à força da lei geral e a possibilidade da existência de precedentes adaptáveis às necessidades, através da qual o juiz decidiria arbitrariamente entre uma das interpretações apresentadas pelas partes, mediante seleção destas de julgados que lhes forem convenientes às respectivas teses. Assim, o interessado busca no repositório jurisprudencial excerto que confirme sua tese, selecionando as decisões precedentes oportunas ao seu propósito, mas que são utilizadas como fundamento da decisão. Portanto, a finalidade efetiva daquilo que nega suas intenções é descartada.<sup>71</sup>

Não obstante a finalidade da utilização dos precedentes judiciais seja a manutenção da segurança jurídica e da isonomia, eles não são estáticos e imutáveis. Conforme o VI do §1º do art. 489 do CPC<sup>72</sup>, podem ser alterados por meio

<sup>69</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa; MARANHÃO, Ney. **Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020. p. 142.

<sup>70</sup> STRECK, Lenio Luiz. **O que é isto: decido conforme minha consciência?** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017. p. 281-282.

<sup>71</sup> RAMIREZ, Mauricio. **Crítica à aplicação de precedentes no direito brasileiro**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 45-46 e 123.

<sup>72</sup> Art. 489. São elementos essenciais da sentença: [...] § 1º Não se considera fundamentada qualquer decisão judicial, seja ela interlocutória, sentença ou acórdão, que: [...] VI - deixar de seguir enunciado de súmula, jurisprudência ou precedente invocado pela parte, sem demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 6 jul. 2024).

de sua distinção (*distinguishing*) ou de sua superação (*overruling*), que inclusive poderá ser de forma parcial (*overriding*). Para Belmonte, trata-se de distinção (*distinguishing*) quando o caso concreto apresenta peculiaridades que o diferenciam do conteúdo de uma norma refletida na jurisprudência pacífica, enquanto trata-se de superação ou *overruling* quando houver uma mudança da regra pelo Tribunal ao perceber a necessidade da revisão da jurisprudência.<sup>73</sup>

Os precedentes se apresentam como fontes formais primárias de direito e podem ser vinculantes ou persuasivos. São vinculantes ou obrigatórios os precedentes proferidos em decisão final pelo STF na interpretação constitucional, de modo que ocupariam posição abaixo das emendas constitucionais, mas acima das leis ordinárias e complementares, ou seja, um precedente vinculante somente pode ser superado se não versar sobre cláusula pétrea, eis que se versar sobre esta, ocupará posição acima das emendas constitucionais, encontrando-se abaixo, apenas, da própria Constituição da República. Também são obrigatórios os precedentes extraídos de Incidentes de Assunção de Competência, de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas e de Acórdãos em Recursos Extraordinário, Especial ou de Revista Repetitivos.<sup>74</sup>

Os precedentes vinculantes ou obrigatórios definem direitos e obrigações em conjunto com os diplomas normativos que interpretam, estando ao lado ou logo abaixo deles mesmos na hierarquia das fontes.<sup>75</sup>

São considerados persuasivos os precedentes firmados em segunda instância, ante a precariedade do limite regional, mas que pode vincular tanto os juízes de primeira instância quanto os advogados, que arguindo dissenso jurisprudencial podem provocar manifestação uniforme pelos Tribunais Superiores.<sup>76</sup>

Marinoni critica a categoria de precedente persuasivo, considerando que não consiste em mera sugestão do julgador, mas de solução já existente com a qual se

---

<sup>73</sup> BELMONTE, Alexandre Agra. **Breves comentários ao novo sistema recursal trabalhista (Lei 13.015/2014)**. São Paulo: Revista LTr, 2015. v. 79. p. 25.

<sup>74</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**: atualizado conforme o CPC 2015 e a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>75</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**: atualizado conforme o CPC 2015 e a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

<sup>76</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**: atualizado conforme o CPC 2015 e a reforma trabalhista. São Paulo: LTr, 2018.

deve afinar a solução futura, sendo exigida fundamentada motivação para não o observar.<sup>77</sup>

Zanetti Júnior, apesar de concordar com Marinoni<sup>78</sup> e Mitidiero<sup>79</sup> quanto ao aspecto de que somente as Cortes de Vértice podem proferir decisões qualificáveis como precedentes, critica com maior veemência a existência de precedentes meramente persuasivos. Para ele, somente se pode falar em precedentes quando houver o caráter obrigatório, devendo ser observado todas as vezes que a mesma matéria for debatida em casos análogos.<sup>80</sup>

Timm e Trindade entendem as decisões judiciais, especialmente as oriundas dos Tribunais Superiores, como bens públicos aplicados aos processos judiciais, que podem atingir diretamente tanto os “integrantes das demandas individualmente consideradas”, como os que estiverem em situações parecidas ou com potencial de ser parecidas, de modo que elas podem contribuir para a “racionalidade econômica, motivando a eficiência”<sup>81</sup>.

Pode-se pensar, inicialmente, que os destinatários de um precedente obrigatório são os órgãos do Poder Judiciário, logo a eficácia do precedente de forma indireta é *erga omnes*, já que o Judiciário é utilizado para a resolução dos conflitos e imposição do direito. Entretanto, esse pensamento é incompleto, senão equivocado, porque a utilização dos precedentes judiciais pode provocar a mudança dos comportamentos sociais entre as pessoas.

Em tal sentido, verifica-se na prática que decisões notórias de nossos tribunais superiores já começam inclusive a provocar mudanças no comportamento da Administração Pública e de particulares, espontânea e preventivamente, a fim de evitar a judicialização de questões que, em razão do crescimento da força vinculante dos precedentes, já se sabe de antemão como serão tratadas pelo Poder Judiciário.<sup>82</sup>

<sup>77</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos tribunais, 2011. p.117-118.

<sup>78</sup> MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

<sup>79</sup> MITIDIERO, Daniel. **Precedentes: da persuasão à vinculação**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

<sup>80</sup> ZANETTI JUNIOR, Hermes. **O valor vinculante dos precedentes**. Salvador: JusPodivm, 2017. p. 332.

<sup>81</sup> TIMM, Luciano Benetti; TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. As recentes alterações legislativas sobre recursos aos tribunais superiores: a repercussão geral e os processos repetitivos sob a ótica da *law and economics*. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 34, n. 178, p. 153-179, dez. 2009.

<sup>82</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho: atualizado conforme o CPC 2015 e a reforma trabalhista**. São Paulo: LTr, 2018. p. 129.

Nesse diapasão, os precedentes, além de conduzirem os órgãos julgadores, podem direcionar a conduta dos atores sociais, inclusive nas relações de emprego entre empregadores e empregados, que influencia diretamente nos custos de transação e reduz a assimetria informacional.

Dessa maneira, os precedentes não só são ferramentas para otimizar o processo, como podem ser utilizados para racionalizar a eficiência econômica ao mercado de trabalho, como se verificará na sequência, sem pretensão de exaurimento da matéria.

## 2 PRECEDENTES JUDICIAIS, A UTILIZAÇÃO NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS E OS REFLEXOS NAS ASSESSORIAS JURÍDICAS PARA REDUÇÃO DE RISCOS E PREVENÇÃO DE LITÍGIOS ÀS EMPRESAS

Percebe-se que, a partir do instituto dos precedentes judiciais, espera-se que os tribunais decidam as questões iguais da mesma forma que decidiram no passado, independentemente de eventual alteração em seus membros ou, ainda, de eles terem mudado de opinião.<sup>83</sup>

Entretanto, remanesce a necessidade de esclarecimentos acerca da delimitação conceitual sobre precedentes, o que se passa resumidamente a aclarar a partir de agora. Necessário que se diga que se considera como precedente tudo aquilo que é anterior ou que aconteceu antes de outra coisa<sup>84</sup>. O dicionário Aurélio define precedente como adjetivo, quando de “aquilo que precede; antecedente”, e como substantivo, enquanto “fato ou circunstância considerados em relação de anterioridade em relação aos outros” ou “deliberação ou procedimento que serve de critério ou pretexto a práticas posteriores semelhantes”<sup>85</sup>.

<sup>83</sup> SCHAUER, Frederick. **Thinking like a lawyer: a new introduction to legal reasoning**. Cambridge, Massachusetts; London, England. Harvard University Press, 2012. p. 37.

<sup>84</sup> Desapegado de seu escopo eminentemente jurídico, pode-se dizer que a vida é repleta de precedentes. A toda conduta praticada e reiterada no tempo, espera-se a obtenção de igual resultado. Qualquer alteração repentina rompe-se com o elo de confiança consolidado e sedimentado no tempo. (PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O sistema de precedentes no Código de Processo Civil de 2015: a superação do positivismo para a garantia de estabilidade e isonomia nas decisões judiciais. *In*: PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney (coords.). **Precedentes no Processo do Trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p.43).

<sup>85</sup> FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2009. p. 1616.

Assim, se precedente é um evento passado que guia o presente ou um evento futuro<sup>86</sup>, então, precedente judicial é a norma jurídica estabelecida em caso jurídico anterior que servirá de base para julgamentos de casos similares, estes sim que se discorre no presente trabalho.

Nesse sentido, Zippelius conclui que os precedentes judiciais são as leis interpretadas e, portanto, não deixam de ser leis.<sup>87</sup> Nessa mesma perspectiva, Grimm considera que grande parte das normas que vinculam os governos decorrem do processo de interpretação feito pelos Tribunais<sup>88</sup>, ou seja, seriam normas feitas pelos Tribunais, que são equiparadas à lei, de modo que são fontes primárias de direito.

Para Schauer, os precedentes judiciais determinam que as cortes devem seguir suas decisões anteriores, de modo a darem as mesmas respostas às questões legais já decididas, seja por cortes de maior hierarquia, seja por já ter sido decidida a questão anteriormente a sua aplicação.<sup>89</sup> Para Bezerra, os precedentes judiciais são os elementos normativos compostos por contexto fático analisado, argumentação jurídica realizada e tese ou princípio jurídico motivador, extraídos das decisões judiciais que serão diretrizes para julgamentos de casos posteriores análogos.<sup>90</sup>

Didier Júnior define precedente como sendo “a decisão judicial tomada à luz de um caso concreto, cujo elemento normativo pode servir como diretriz para o julgamento de casos análogos”<sup>91</sup>.

Neste contexto conceitual, há que se referir que o enunciado normativo não se confunde com a própria norma, de modo que esta pode ser resultado de diferentes enunciados.<sup>92</sup> Por essa razão, os precedentes judiciais podem ser

<sup>86</sup> DUXBURY, Neil. **The nature and authority of precedente**. New York: Cambridge University Press, 2008. p.1.

<sup>87</sup> ZIPPELIUS, Reinhold. **Teoria do método jurídico**. Tradução António Franco e António Francisco de Sousa. São Paulo: Saraiva, 2016.

<sup>88</sup> GRIMM, Dieter. Constitutional adjudication and democracy. **Israel Law Review**, v. 33, n.2, p.193-215, 1999, p. 205-206.

<sup>89</sup> SCHAUER, Frederick. **Thinking like a lawyer: a new introduction to legal reasoning**. Cambridge, Massachusetts; London, England. Harvard University Press, 2012. p. 37.

<sup>90</sup> BEZERRA, Heitor Eduardo Cabral. **Constitucionalismo contemporâneo, democratização da função jurisdicional e precedentes vinculantes: um estudo sobre a relação e a compatibilidade entre suas premissas, ideias e institutos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020. p. 124.

<sup>91</sup> DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil**. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 441.

<sup>92</sup> MÜLLER, Friedrich. **Teoria estruturante do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012. p. 187.

persuasivos (*persuasive precedentes*) e obrigatórios, ou vinculantes (*binding precedentes*).

Mitidiero considera que os precedentes são “as razões jurídicas necessárias e suficientes” que justificam as decisões das Cortes Supremas, vinculando o “comportamento de todas as instâncias administrativas e judiciais do Estado Constitucional”, além de orientar a “conduta das pessoas da sociedade civil”.<sup>93</sup>

Como referido no item anterior, entende-se por precedentes judiciais persuasivos aqueles que podem ou não ser seguidos pelos operadores jurídicos e pelos órgãos julgadores; nesse caso, podem ser considerados precedentes persuasivos a jurisprudência, os entendimentos sumulados, os precedentes dos Tribunais Regionais, as decisões judiciais, dentre outros. Jobim e Oliveira Júnior referem, inclusive, que tanto a jurisprudência, quanto às súmulas e os precedentes (e, neste caso, deve-se entender apenas os persuasivos)<sup>94</sup> exercem consideráveis influências na prática judicial, prevalecendo, inclusive, o respeito a eles (em vez do desrespeito).<sup>95</sup>

Como precedentes judiciais obrigatórios ou vinculantes, no ordenamento jurídico brasileiro, regido pelo sistema *civil law*, como se viu anteriormente no presente estudo, considera-se só, e somente só, aqueles estabelecidos na legislação como tal, quais sejam, os que “devem ser observados, obrigatoriamente, pela autoridade julgadora legitimada”<sup>96</sup>. Nesse contexto, somente se considerará precedentes judiciais vinculantes as decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade, os enunciados de súmulas vinculantes e os acórdãos em IAC, IRDR e em julgamento de recursos extraordinários, especial (e de revista, no caso do julgamento no Tribunal Superior especializado, aqui em particular do Trabalho – TST) e repetitivos, conforme disposto no art. 927, I, II e III do CPC<sup>97</sup>, eis que apenas

<sup>93</sup> MITIDIERO, Daniel. **Processo civil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021. p. 313.

<sup>94</sup> Interpretação da autora.

<sup>95</sup> JOBIM, Marco Félix; OLIVEIRA JÚNIOR, Zulmar Duarte de. **Súmula, jurisprudência e precedente**: da distinção à superação. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p.61.

<sup>96</sup> CAMILOTTI, José Renato. **Precedentes judiciais em matéria tributária no STF**: pragmática da aplicação das súmulas vinculantes e os critérios de verificação para aplicação e distinção (*distinguishing*). São Paulo: Noeses, 2018. p. 74.

<sup>97</sup> Art. 927 Os juízes e os tribunais observarão: I - as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade; II - os enunciados de súmula vinculante; III - os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos [...]. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 3 jul. 2024).

estes são passíveis de coercibilidade imediata. Tais precedentes judiciais são considerados, portanto, fontes primárias do direito.

Ressalta-se que os enunciados das súmulas do STF em matéria constitucional, do STJ (e do TST, quando se tratar da área trabalhista) em matéria infraconstitucional e as orientações do plenário ou do órgão especial, como não são passíveis de coercibilidade imediata, não se enquadram na categoria de precedentes judiciais vinculantes.

Dessa forma, distingue-se precedente de jurisprudência, considerando-se esta um conjunto ou não de decisões harmônicas ou desarmônicas sobre determinado tema jurídico dado por um Tribunal, tanto que existe quantitativamente “jurisprudência dominante ou majoritária” e “jurisprudência não dominante”.<sup>98</sup>

Considera-se que da decisão-precedente deve ser extraída a norma jurídica resultante de sua aplicação. Portanto, devem ser extraídos os fundamentos determinantes (*ratio decidendi* ou *holding*) aplicados na solução do caso concreto posterior. Como já se viu no tópico anterior deste ensaio, a *ratio decidendi* confunde-se com o próprio precedente, sendo dela que se extrai a força normativa vinculante da decisão.

Os precedentes judiciais, ainda que vinculantes ou obrigatórios, não podem servir para aprisionar os julgamentos futuros, desconsiderando a evolução dos tempos e do Direito. Dessa maneira, para evitar esse engessamento, é possível aplicar a distinção (*distinguishing*) ou a superação (*overruling*), já conceituados no tópico anterior. Para isso, no entanto, serão necessárias situações relevantes nas quais a aplicação do fundamento determinante (*ratio decidendi*) aplicado anteriormente pudesse causar o efeito contrário ao esperado da uniformização da jurisprudência em decorrência de alguma distinção do caso concreto que necessite a distinção também ao resultado jurídico, seguindo a máxima do princípio da igualdade – que determina que os iguais devem ser tratados igualmente, nos limites de suas desigualdades.<sup>99</sup>

---

<sup>98</sup> FREIRE, Alexandre. Precedentes judiciais: conceito, categorias e funcionalidade. *In*: DIERLE, Nunes; MENDES, Aluisio; JAIME, Fernando Gonzaga. **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017. p. 67.

<sup>99</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 8 jul. 2024).

Já existia a tendência ao aceite dessa Teoria dos Precedentes no processo do trabalho desde a época em que vigia o sistema dos prejudgados<sup>100</sup>, antigamente previstos no art. 902 da CLT<sup>101</sup>, que possibilitavam a interpretação da norma jurídica ao caso específico, vinculavam as decisões dos julgadores e tinham a função de uniformizar a jurisprudência com interpretação unívoca para a solução do conflito. Entretanto, o instituto foi criticado sob a alegação de que tinha intenção de criar, de forma prévia e abstrata, normas gerais e cogentes, que são atribuições exclusivas da lei e do legislador, ante o princípio da separação dos poderes.

Não obstante a revogação dos prejudgados, o que fica é que desde aquela época já se fazia necessária a uniformização da jurisprudência, de modo que a vinculação dos precedentes judiciais em âmbito trabalhista não é algo propriamente novo, uma vez que desde a edição da CLT, em 1943, já havia esse instituto com vinculação à jurisprudência.

No mesmo sentido, a Lei 9.957/2000, que disciplinou o procedimento sumaríssimo, estabeleceu como requisito para interposição de recursos de revista para o Tribunal Superior do Trabalho: a) a contrariedade à súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho; e b) a violação direta à Constituição da República.<sup>102</sup>

Essa lei, portanto, demonstra novamente a tendência do legislador ao aceite da Teoria dos Precedentes no âmbito trabalhista, já que faz referência à jurisprudência antes mesmo de se referir a Constituição da República e descarta a possibilidade de admissão de recurso de revista em rito sumaríssimo por violação à lei. Diante disso, se a decisão violar a lei, não será cabível recurso de revista em processo que tramite em rito sumaríssimo, enquanto se a decisão afrontar a jurisprudência do TST, será recorrível.

---

<sup>100</sup> O regimento interno do TST da época dispunha que o Tribunal Pleno deveria se pronunciar para efeito de prejudgado sobre a interpretação da norma jurídica.

<sup>101</sup> Art. 902 – É facultado ao Tribunal Superior do Trabalho estabelecer prejudgados, já forma que prescrever o seu regimento interno. [...] § 4º. Uma vez estabelecido o prejudgado, os Tribunais Regionais do Trabalho, as Juntas de Conciliação e Julgamento e os juízes de Direito investidos na jurisdição da Justiça do Trabalho ficarão obrigados à respeitá-lo. (Este artigo foi declarado inconstitucional pelo STF na decisão da Representação nº 946/DF e, após, foi revogado pela Lei nº 7.033, de 5.10.1982.) (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 jul. 2024).

<sup>102</sup> BRASIL. **Decreto nº 9.957, de 6 de agosto de 2019**. Regulamenta o procedimento para relicitação dos contratos de parceria nos setores rodoviário, ferroviário e aeroportuário de que trata a Lei nº 13.448, de 5 de junho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d9957.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9957.htm). Acesso em: 9 jul.2024.

Esse critério foi mantido pela Lei 13.015/2014, que proporcionou mudanças e alterou a sistemática recursal do Processo do Trabalho, por meio de regras racionais e eficientes à construção dos sistemas de precedentes obrigatórios brasileiro. Ela alterou o art. 896, §3º e 9º da CLT<sup>103</sup>, impondo aos Tribunais do Trabalho o Incidente de Uniformização de Jurisprudência (IUJ), valorizando a uniformização da jurisprudência regional e evitando a sobrecarga do TST com dissensos internos dos Tribunais Regionais – que permitiam que, quando o dissenso objeto do recurso fosse entre frações dos Tribunais Regionais ou entre esses e o TST, fosse devolvido ao Regional para uniformização interna. Entretanto, as orientações do plenário resultantes das decisões dos IUJs não formavam precedentes judiciais. Apesar de serem consideradas de observância obrigatória, elas representavam apenas a jurisprudência dominante do Tribunal. Nesse contexto, o IUJ admite que os precedentes adquirem mais peso que a própria lei, como fonte de direito, porque foi acrescido, além da jurisprudência uniforme do TST, também das súmulas vinculantes do STF e da violação à Constituição da República.

Em que pese o IUJ tenha sobrevivido no período de 2014 a 2017, com a alteração do Código de Processo Civil, foi revogado quando da reforma trabalhista. A partir desta, a uniformização da jurisprudência nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) pode ser feita através de súmulas ou por meio de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas.<sup>104</sup>

O IRDR, que se trata de um incidente regional, concilia o precedente vinculante com mecanismos de gerenciamento de questões jurídicas de massa e que ensejam risco à isonomia e segurança jurídica às questões de direito (significa dizer, direito aplicado às circunstâncias do caso concreto). Dessa forma, faz com

---

<sup>103</sup> Art. 896 - Cabe Recurso de Revista para Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando: [...] § 3º Os Tribunais Regionais do Trabalho procederão, obrigatoriamente, à uniformização de sua jurisprudência e aplicarão, nas causas da competência da Justiça do Trabalho, no que couber, o incidente de uniformização de jurisprudência previsto nos termos do Capítulo I do Título IX do Livro I da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil). (Revogado). (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017).[...] § 9º Nas causas sujeitas ao procedimento sumaríssimo, somente será admitido recurso de revista por contrariedade a súmula de jurisprudência uniforme do Tribunal Superior do Trabalho ou a súmula vinculante do Supremo Tribunal Federal e por violação direta da Constituição Federal. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 jul. 2024).

<sup>104</sup> LIMA, Francisco Gérson Marques. **Incidente de uniformização de jurisprudência na atual sistemática do processo do trabalho**. Ceará, jun. 2019. Disponível em: <http://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2019/07/Incidente-deUniformiza%C3%A7%C3%A3o-de-Jurisprud%C3%Aancia.pdf>. Acesso: 20 jul. 2024.

que, em regra, os demais processos que envolvam o mesmo contexto fático e a mesma questão de direito repetitiva sejam suspensos, de modo a ultrapassar o interesse individual das partes. Dito isso, o IRDR não será extinto em casos de desistência ou abandono pelas partes do processo principal que lhe originou, sendo nesta hipótese assumida a titularidade processual pelo Ministério Público do Trabalho (MPT).

Importa considerar que um dos pressupostos para o cabimento do IRDR é a inexistência de recurso próprio de competência do Tribunal Superior, assim se a matéria repetitiva já foi afetada pelo TST em Incidente de Recursos Repetitivos (IRR) – que serve aos casos de recursos de revista e de embargos repetitivos, nos termos definidos pelo artigo 896-C da CLT<sup>105</sup> –, a uniformização no Tribunal Regional é desnecessária e incabível, uma vez que em andamento a discussão por Tribunal de alcance nacional.

Nesse contexto, o procedimento de julgamento de recursos repetitivos, que anteriormente era previsto apenas para recursos especial e extraordinário, foi estendido ao processo do trabalho nos artigos 896-B e C da CLT<sup>106</sup>, além da regulamentação pela Instrução Normativa nº 38 do TST<sup>107</sup>.

Os recursos repetitivos objetivam solucionar litígios individuais fora do contexto coletivo, produzindo uma eficácia pacificadora em múltiplos litígios através do estabelecimento de uma tese aplicável a causas que envolvam o mesmo fato

---

<sup>105</sup> Art. 896-C. Quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 22 jul. 2024).

<sup>106</sup> Art. 896-B. Aplicam-se ao recurso de revista, no que couber, as normas da Lei nº 5.869, de 11 de janeiro de 1973 (Código de Processo Civil), relativas ao julgamento dos recursos extraordinário e especial repetitivos. Art. 896-C. Quando houver multiplicidade de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito, a questão poderá ser afetada à Seção Especializada em Dissídios Individuais ou ao Tribunal Pleno, por decisão da maioria simples de seus membros, mediante requerimento de um dos Ministros que compõem a Seção Especializada, considerando a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre os Ministros dessa Seção ou das Turmas do Tribunal. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 20 jul. 2024).

<sup>107</sup> BRASIL. **Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015**. Edita a Instrução Normativa nº 38, que regulamenta o procedimento do Incidente de Julgamento dos Recursos de Revista e de Embargos à SbDI-1 repetitivos. Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1856, 17 nov. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015\\_res0201\\_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015_res0201_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jul. 2024.

jurídico, solucionando de modo uniforme a questão de direito. Tratam-se, portanto, de instrumento processual que define uma tese jurídica que deve ser aplicada em processos com idêntica questão de direito.<sup>108</sup> Nesse diapasão, Didier Júnior discorre:

Quer isso dizer que o julgamento de casos repetitivos é gênero de incidentes que possuem natureza híbrida: servem para gerir e julgar casos repetitivos e, também, para formar precedentes obrigatórios. Por isso, esses incidentes pertencem a dois microsistemas: o de gestão e julgamento de casos repetitivos e o de formação concentrada de precedentes obrigatórios.<sup>109</sup>

Consigna-se, ademais, que os precedentes vinculantes sujeitos à reclamação permitem retratação no juízo de origem, como disposto no §12, do artigo 896-C<sup>110</sup>, quando houver a necessidade de aplicação do *distinguishing* (art. 896-C, § 16, da CLT<sup>111</sup>). Depois, somente a Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1) ou o Pleno, conforme o caso, poderão promover o *overruling* da decisão firmada em recurso repetitivo, que pode ainda ter os efeitos modulados pelo TST, nos termos do §17 do artigo supra referido<sup>112</sup>, para que a (nova) interpretação do direito tenha efeitos retroativos, atingindo situações consolidadas e/ou casos judiciais pendentes.

Além dos Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas, a ideia de que o Judiciário trabalhista deve uniformizar seus entendimentos com efeito vinculante e

<sup>108</sup> BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. O julgamento de recursos repetitivos no TST: conflito funcional: algumas reflexões. **Justiça & Cidadania**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 197, p. 8-17, jan. 2017. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-julgamento-de-recursos-repetitivos-no-tst-conflito-funcionalalgumas-reflexoes/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

<sup>109</sup> DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela**. 10.ed. Salvador: JusPodivm, 2015. p. 590.

<sup>110</sup> Art. 896-C. [...] § 12. Na hipótese prevista no inciso II do § 11 deste artigo, mantida a decisão divergente pelo Tribunal de origem, far-se-á o exame de admissibilidade do recurso de revista. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 jul. 2024).

<sup>111</sup> Art. 896-C. [...] § 16. A decisão firmada em recurso repetitivo não será aplicada aos casos em que se demonstrar que a situação de fato ou de direito é distinta das presentes no processo julgado sob o rito dos recursos repetitivos. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 jul. 2024).

<sup>112</sup> Art. 896-C. [...] § 17. Caberá revisão da decisão firmada em julgamento de recursos repetitivos quando se alterar a situação econômica, social ou jurídica, caso em que será respeitada a segurança jurídica das relações firmadas sob a égide da decisão anterior, podendo o Tribunal Superior do Trabalho modular os efeitos da decisão que a tenha alterado. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 14 jul. 2024).

repercussão geral resta cristalina quando o legislador disponibiliza, também, o Incidente de Assunção de Competência. Este é admissível sempre que o julgamento de recurso, de remessa necessária ou de processo de competência originária envolver relevante questão de direito, com grande repercussão geral, mas sem repetição em múltiplos processos. Assim, o julgamento de um IAC produz um precedente obrigatório a ser seguido pelo Tribunal e pelos juízos a ele vinculados, porque define o entendimento da corte, de modo a prevenir ou compor divergência interna no Tribunal, salvo nos casos de revisão da tese.

O IAC pode ser instaurado tanto nos Tribunais Regionais, quanto no TST, sendo aos primeiros para fins de uniformização de temas relevantes em que há dissenso sem significativa repetição, ou ainda para deslocar ao Pleno os julgamentos de grande repercussão social. Já no TST, como existem os embargos de divergência para a SBDI-1, que se presta à uniformização do dissenso entre as turmas, o IAC somente pode ser provocado perante a SBDI-1 quando envolver relevante questão de direito, com repercussão social, sem repetição em múltiplos processos, mas que seja conveniente à prevenção ou à composição de divergência entre as turmas ou os demais órgãos fracionários do TST. Portanto, como a SBDI-1 já unifica a jurisprudência das turmas, a remessa ao Pleno fica reservada aos casos não repetitivos mais relevantes e em que há necessidade de pacificação das divergências mais resistentes às frações do TST.<sup>113</sup>

Importa considerar que, para a formação dos precedentes obrigatórios, há um microsistema formado pelo Incidente de Assunção de Competência e pelo julgamento de casos repetitivos. O IAC, portanto, não pertence ao microsistema de gestão e julgamento de casos repetitivos, mas com ele se intercomunica. Isso porque o julgamento de casos repetitivos serve tanto para gerir e julgar casos repetitivos, quanto para formar precedentes obrigatórios. O IAC, assim, utiliza-se de normas que servem apenas para formar precedentes obrigatórios, não se lhe aplicando normas que se relacionem com gestão e julgamento de casos repetitivos, como os de suspensão dos processos para o julgamento de decisão paradigma.<sup>114</sup>

---

<sup>113</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Pangea**: precedentes qualificados. [2023?]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/pangea-precedentes-qualificados#precedentes>. Acesso em: 15 jul. 2024.

<sup>114</sup> CUNHA, Leonardo Carneiro da; DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. Incidente de assunção de competência e o processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 163-178, jan./jun. 2015. Disponível em:

Assim, a jurisdição trabalhista se insere nessa realidade de aplicação da Teoria dos Precedentes tanto pela utilização supletiva do Processo Civil, quanto pela inclusão na CLT relacionada aos julgamentos de recursos de revista repetitivos, que exigiram a utilização da jurisprudência, por um lado, como fonte de direito, e, por outro, pela necessidade de valorização e segurança das decisões judiciais dessa Especializada.

Ademais, os dispositivos do Código de Processo Civil, precisamente os artigos 489, VI e 926, § 2º, assim como o artigo 896-C, §16º, da CLT, evidenciam que, aos precedentes, não basta a coleta de decisões aleatórias, faz-se necessário a revisão das razões fáticas e jurídicas decisivas para o atingimento daquele resultado. Ou seja, é necessária uma análise pormenorizada da fundamentação, verificadas suas similaridades, para que se possa utilizar daquela decisão como um precedente judicial.

A Instrução Normativa 39/2016 do TST, que dispõe quais são as normas do CPC de 2015 aplicáveis ou não ao Processo do Trabalho, em seu art. 4º dispõe da assunção da regulamentação do princípio do contraditório, proibindo a “decisão surpresa”, assim considerada aquela que fundamentada ou embasada em fato não submetido à audiência prévia de uma ou todas as partes, excluindo-se aquelas que as partes deveriam conhecer por obrigação legal. E, no art. 15, VI, impõe à parte que se utilizar dos precedentes a identificação da *ratio decidendi*, ou a demonstração da distinção ou da superação do entendimento.<sup>115</sup>

Os precedentes são entendidos como ferramentas de unidade do direito, também ao Direito do Trabalho, como adiantado no item anterior, de que ao TST também compete a atribuição da uniformização da jurisprudência. Nesse sentido, considera-se que as Cortes Superiores são Cortes de controle, de cúpula, que devem julgar menos processos com mais propriedade (menos divergências, menos dissenso). Além disso, nos textos da lei há lacunas que permitem interpretações diversas, de modo que a base lógica dos precedentes se funda na necessária

---

[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98381/2015\\_cunha\\_leonardo\\_incidente\\_assuncao.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98381/2015_cunha_leonardo_incidente_assuncao.pdf). Acesso em: 15 jul. 2024.

<sup>115</sup> BRASIL. **Resolução nº 203, de 15 de março de 2016**. Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 5 jul. 2024.

resposta isonômica, coerente, justa, e de forma padronizada e racionalizada do Judiciário para resolução de casos semelhantes.

Observa-se que os efeitos sociais provocados pela livre iniciativa, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito e da República Federativa Brasileira, apurando as externalidades positivas e negativas da atividade econômica, justifica a referência aos precedentes judiciais trabalhistas.

Tradicionalmente, os Tribunais alteravam suas súmulas e orientações jurisprudenciais, muitas das vezes sem qualquer análise de caso concreto para lhe dar suporte e validar essa alteração, ou ainda sem qualquer contextualização fática e fundamentação que permitisse aos atores jurídicos a identificação da delimitação do precedente para casos futuros. Tal se pôde observar, por exemplo, quando o Plenário do TST alterou a redação de dez súmulas em uma única sessão de julgamento, sem a apreciação de nenhum caso concreto respectivo que lhe tenha dado suporte às conclusões, apenas pela aprovação do CPC de 2015.<sup>116</sup> E, assim como os Tribunais, os operadores do direito com frequência se utilizam da reprodução abstrata e mecânica das súmulas e jurisprudência, sem a análise do contexto fático que deu suporte àquele resultado obtido. Nesse contexto, entende-se a previsão do art. 702, § 3º da CLT<sup>117</sup>, com a atual redação, como possibilitando a atuação dos organismos sociais à formulação da jurisprudência.

O risco apurado pela hibridização do sistema de precedentes no Brasil é a utilização do precedente judicial, de forma inadequada, para apenas reforçar a própria decisão do operador do direito ou do julgador, em detrimento das peculiaridades fáticas em que foi formado – de modo que o precedente judicial, em

---

<sup>116</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Ata da sexta sessão ordinária do Pleno Tribunal Superior do Trabalho**. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96257/2016\\_ata\\_0006a\\_sessao\\_ord\\_tp.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96257/2016_ata_0006a_sessao_ord_tp.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 14 jul. 2024.

<sup>117</sup> Art. 702. Ao Tribunal Pleno compete: [...] 3º As sessões de julgamento sobre estabelecimento ou alteração de súmulas e outros enunciados de jurisprudência deverão ser públicas, divulgadas com, no mínimo, trinta dias de antecedência, e deverão possibilitar a sustentação oral pelo Procurador-Geral do Trabalho, pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil, pelo Advogado-Geral da União e por confederações sindicais ou entidades de classe de âmbito nacional. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 13 jul. 2024).

razão da força vinculante que possui, seja utilizado para produção discricionária de normas pelos Tribunais Superiores.<sup>118</sup>

A utilização correta do sistema de precedentes judiciais, em um modelo de *stare decisis*, como o utilizado no Brasil, dá-se pela obrigatória adstrição fática e pela captura da fundamentação jurídica do caso, respeitadas as necessárias distinções e superações. Assim, as decisões formadas pelo sistema de precedentes permanecem atreladas aos fatos da causa-piloto, com a maior especificidade possível a lhes garantir a reprodução futura.

Tanto é assim que, por exemplo, uma vez afetado um recurso de revista<sup>119</sup> em demanda repetitiva, podem ser selecionados mais recursos de revista que representem a mesma controvérsia, desde que preenchidos tantos os requisitos de admissibilidade, típicos dos recursos de revista, quanto da escolha do recurso mais consistente e considerado representativo, suspendendo todos os recursos interpostos que tratem de questão jurídica idêntica. E, uma vez publicado o acórdão pelo TST, os recursos interpostos em contrário à orientação fixada pelo TST terão seguimento denegado – e se o recurso sobrestado estiver no mesmo sentido da decisão do julgado nos repetitivos, o TRT pode proferir nova decisão em juízo de reconsideração, ajustando sua posição à do TST.

Registra-se, ainda, que a repercussão geral, além de pressuposto de admissibilidade de recurso extraordinário, é também um rito para formação de precedentes vinculantes, seja quanto a temas dotados ou não de repercussão geral, seja quanto aos entendimentos constitucionais fixados. Assim, cada tema jurídico enfrentado pelo STF pode originar dois precedentes vinculantes, (i) acerca da tese no julgamento de mérito do recurso admitido com repercussão geral, e (ii) acerca da existência ou não de repercussão geral.

Não obstante a necessidade da isonomia judicial, os Tribunais Superiores, mormente o TST e o STF, estão abarrotados de processos, de modo que a não racionalização do sistema de julgamentos poderá ocasionar uma confusão geral. A utilização do sistema de precedentes, portanto, serve como ferramenta de racionalização do Poder Judiciário.

---

<sup>118</sup> BUSTAMANTE, Thomas da Rosa de. A dificuldade de se criar uma cultura argumentativa do precedente judicial e o desafio do novo CPC. In: DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza (coord.). **Coleção grandes temas do novo CPC**. Salvador: JusPodivm, 2016. v.3. p. 275-297.

<sup>119</sup> Entende-se por recurso de revista o instituto jurídico trabalhista utilizado para cumprimento de uniformização de jurisprudência e restabelecimento da norma nacional violada pelo TST. Equivale ao Recurso Especial ao STJ.

É possível conceber que se a análise dos precedentes é utilizada como padronização dos julgamentos e como fonte de direito, então também poderá sê-lo para redução de passivos trabalhistas nas empresas, mediante a análise das questões jurídicas debatidas no Judiciário e da elaboração de novos métodos e procedimentos com seus empregados, evitando não apenas a infringência à lei – que já ocorre nas instituições de um modo geral, sejam elas privadas ou públicas –, mas também prevenindo a violação aos julgados padronizados na forma de precedentes judiciais.

Para tanto, será necessário alterar a forma de pensar empresarial, ou alterar a forma de encarar o Direito Trabalhista como custo em uma empresa. Esse pensamento decorre de uma forma retrógrada da advocacia – não errada, mas antiquada –, em que os advogados e operadores do direito serviam apenas ao processo e para resolução de dissídios judiciais.

Assim como a indústria e demais segmentos se modernizam, também se moderniza a advocacia, e também devem se modernizar os jurídicos corporativos, os gestores e as lideranças das áreas relacionadas ao jurídico, inclusive à área trabalhista. Isso no sentido de se utilizar com mais proeminência e com maior efetividade e eficiência tanto o apoio dos escritórios terceirizados contratados, quanto a absorção das respostas jurídicas que podem, sozinhos, ter às suas mãos.

Observa-se que o art. 1º, II do Estatuto da OAB estabelece ser prerrogativa da advocacia a atuação de forma a preservar o direito, incentivar as boas práticas de governança de modo a promover a prevenção de litígios e contribuir para a desjudicialização dos conflitos, inclusive mediante negociação.<sup>120</sup> Assim, a advocacia não é sinônimo de litígios, sendo que a prevenção deles promove, inclusive, a função social da advocacia, além de permitir a redução de custos com passivos, já que atua antecipadamente à ocorrência do processo judicial.

E tanto na prevenção dos litígios judiciais, quanto na resolução dos processos, não basta a sapiência e a utilização da legislação vigente – claro que é importantíssimo o seu conhecimento, mas é insuficiente. Para uma atuação eficaz e efetiva, quer na prevenção, quer na litigiosidade, faz-se necessário a utilização e o conhecimento da jurisprudência, dos princípios e das demais fontes do direito, nelas

---

<sup>120</sup> BRASIL. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm). Acesso em: 13 jul. 2024.

incluindo os precedentes judiciais, já autorizados, como se verifica ao longo desse arrazoado, pela legislação vigente, utilizada de forma supletiva ao Direito do Trabalho.

Não obstante o fato de a cultura jurídica não se transformar apenas com uma inovação legislativa, é possível a alteração de paradigmas jurídicos para que seja obtida uma decisão política racional, sendo que o CPC de 2015 pode ser o paradigma para, através de uma “construção coparticipativa”, consolidar a “legitimidade da jurisprudência e do direito judicial”, manifestando uma nova cultura democrática pautada pela Constituição.<sup>121</sup>

A eficiência deve ser o vetor aos departamentos jurídicos das empresas, sendo-lhes comuns (i) os controles internos do departamento; (ii) a gestão das informações; (iii) a atuação preventiva, compreendendo e apoiando o negócio da empresa; (iv) o domínio de técnicas jurídicas de resolução de conflitos; (v) a seleção e a gestão dos escritórios terceirizados; e (vi) o controle de contingências e provisionamentos da empresa, além do orçamento do próprio departamento jurídico.<sup>122</sup>

Assim, faz parte das atribuições dos jurídicos internos das empresas a prevenção e a redução dos passivos, de modo que o prestígio aos precedentes judiciais auxiliam na avaliação dos riscos e custos para litigar. Desse modo, é da responsabilidade do jurídico interno a atuação em conformidade com uma visão estratégica do negócio e do comportamento das cortes jurídicas, especialmente dos Tribunais Superiores, na busca pela proteção de teses jurídicas relevantes para o negócio da empresa.

Os precedentes judiciais têm força de lei, de modo que sua análise, seu estudo e sua utilização, evidentemente, podem reduzir os custos trabalhistas empresariais. Nesse sentido, Wolkart afirma ser necessária uma mudança na consciência de toda a comunidade jurídica, para além da perspectiva das Cortes

---

<sup>121</sup> BUSTAMANTE, Thomas da Rosa de. A dificuldade de se criar uma cultura argumentativa do precedente judicial e o desafio do novo CPC. In: DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza (coord.). **Coleção grandes temas do novo CPC**. Salvador: JusPodivm, 2016. v.3. p. 275-297.

<sup>122</sup> MEDEIROS NETO, Elias Marques de. Alguns desafios para os departamentos jurídicos das empresas com o novo Código de Processo Civil. **Revista Brasileira da Advocacia**, v. 1, p. 01-27, abr./jun. 2016. Disponível em: [https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RBA\\_n.01.02.PDF](https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RBA_n.01.02.PDF). Acesso em: 24 jul. 2024.

Superiores, sobre a imprescindibilidade da adaptação das estruturas e do próprio modo de pensar dos operadores do direito.<sup>123</sup>

Um dos desafios à consolidação do sistema de precedentes no processo do trabalho é o excessivo apego às súmulas e aos enunciados consolidados de jurisprudência, bem como o entendimento de que o art. 8º, § 2º da CLT<sup>124</sup> elimina as possibilidades de consolidação dos precedentes. Tais afirmações manifestam o desconhecimento das diferenças entre os institutos das súmulas e dos precedentes, já elucidados oportunamente.

A partir do estudo de casos de decisões consideradas como precedentes obrigatórios do ordenamento jurídico brasileiro, poder-se-á confirmar que tanto os escritórios de advocacia, quanto os departamentos jurídicos empresariais poderão se utilizar da análise desses casos para tomar decisões mais racionais, reduzindo o passivo trabalhista de seus clientes ou próprios, conforme o caso, e especialmente utilizando-se de política interna, assim como de indicadores que serão propostos no decorrer do presente estudo.

---

<sup>123</sup> WOLKART, Érik Navarro. Precedentes no Brasil e cultura: um caminho tortuoso, mas ainda assim, um caminho. **Revista de Processo**, [S.l.], v. 40, n. 243, p. 209-434, 2015.

<sup>124</sup> Art. 8º. § 2º. Súmulas e outros enunciados de jurisprudência editados pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho não poderão restringir direitos legalmente previstos nem criar obrigações que não estejam previstas em lei. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 13 jul. 2024).

### 3 A ANÁLISE DOS PRECEDENTES PARA FINS DE REDUÇÃO DE PASSIVO TRABALHISTA PELAS EMPRESAS

A seguir, passa-se a analisar duas situações de aplicação dos precedentes judiciais em sede trabalhista que tiveram ampla repercussão social, com as quais pretende-se demonstrar a possibilidade de análise pelos departamentos jurídicos, internalizados ou externalizados através de escritórios de advocacia, seja para fins de êxitos em litígios, seja para fins consultivos, no intuito de evitar a discussão judicial.

Para tanto, sugere-se, na sequência, a utilização de política interna, assim como de indicadores para realização de análise de risco com foco na redução do passivo trabalhista empresarial.

#### 3.1 A ANÁLISE DOS PRECEDENTES PARA A OTIMIZAÇÃO DAS DECISÕES EMPRESARIAIS E A COLABORAÇÃO ENTRE OS MERCADOS: ESTUDO DE CASOS

Partindo da análise dos precedentes judiciais, considerados vinculantes e/ou obrigatórios, é possível verificar a possibilidade de eles serem utilizados nas discussões judiciais, desde a apresentação das defesas – seja aplicando diretamente a *ratio decidendi*, ou indicando a possibilidade de distingui-la (*distinguishing*) de modo a reduzir o risco de perda processual ou ainda de evitar o litígio, quando utilizado de forma consultiva – desde as atividades rotineiras nos departamentos jurídicos, para os mesmos fins, melhorando o resultado da atividade empresarial.

Nesse sentido, optou-se, conforme já referido, em razão da grande repercussão social, pelo estudo de duas decisões tidas como precedentes judiciais vinculantes e obrigatórios, nos termos definidos pelo art. 927, I, II e III do CPC, em matéria trabalhista. São eles o Tema de repercussão geral<sup>125</sup> do STF de nº 1.046, em que foi reconhecida a validade da norma coletiva que limita ou restringe Direito Trabalhista não assegurado constitucionalmente, desde que respeitados os direitos

---

<sup>125</sup> Considera-se repercussão geral o instituto processual reservado aos julgamentos do STF de temas trazidos em recursos extraordinários que apresentem questões econômicas, políticas, sociais ou jurídicas relevantes e que ultrapassem os interesses subjetivos da causa.

indisponíveis; e o Tema de repercussão geral do STF de nº 725, que reconheceu a validade de terceirização de serviços na atividade-fim da tomadora.

No ARE-1121633, foi questionada a decisão do TST que afastava a aplicação da norma coletiva que previa o fornecimento de transporte para deslocamento dos empregados ao trabalho, bem como a supressão do pagamento do tempo de percurso, pela Mineração Serra Grande S.A., de Goiás, em razão dela estar situada em local de difícil acesso, sem a existência de transporte público regular compatível com as jornadas de trabalho. Em recurso, a mineradora sustentou que o TST ultrapassou o princípio constitucional da prevalência da negociação coletiva ao negar validade à cláusula normativa.<sup>126</sup>

O STF, nos autos do ARE-1121633<sup>127</sup>, assim considerado o *leading case*<sup>128</sup>, reconheceu a repercussão geral da questão, Tema 1.046, por considerar que a controvérsia acerca da norma coletiva de trabalho que limita ou reduz direitos trabalhistas é matéria de grande relevância social, bem como transcende os interesses subjetivos dos envolvidos no processo em julgamento, em razão da interpretação do art. 7º, XXVI da Constituição Federal.

Nesses autos, o recorrente defendeu a necessidade da manutenção do pactuado em negociação coletiva, através da qual foi estabelecido que não seriam pagas como horas extras as horas *in itinere*, com fundamento no princípio da prevalência do acordo coletivo de trabalho, da autonomia da vontade das partes e da segurança jurídica. Sustenta que o Tribunal violou a Constituição Federal ao invalidar o ajustado no acordo coletivo, sob fundamento de afronta ao art. 58, § 2º da CLT<sup>129</sup>, que trata do tempo despendido pelo empregado até o posto de trabalho.

<sup>126</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário com agravo nº 1.121.633/GO.** Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Min. Gilmar Mendes, 02 de junho de 2022. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2024.

<sup>127</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário com agravo nº 1.121.633/GO.** Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Min. Gilmar Mendes, 02 de junho de 2022. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2024.

<sup>128</sup> Significa o caso principal, o caso piloto (tradução nossa).

<sup>129</sup> Art. 58. Art. 58 - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite. [...] § 2º 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

Questiona a possibilidade de o Poder Judiciário conferir conteúdo diverso da vontade das partes para impor seus próprios critérios.

O objetivo específico desses autos teve origem na Justiça do Trabalho para dizer da validade da norma coletiva que restringe ou limita Direito Trabalhista, independentemente de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis, de modo que a decisão construiu um precedente judicial obrigatório.

Em razão da repercussão geral, e por entender que o Tema 1.046 não se limita aos casos concretos subjacentes aos temas 357 e 762<sup>130</sup>, mas abrange a todos os entes da categoria inseridos na negociação coletiva que limita Direito Trabalhista não assegurado constitucionalmente, o TST, nos autos do E-RR-819-71.2017.5.10.0022, na Sessão de Julgamento da SDI-1, cuja certidão foi publicada em 29/10/2019, decidiu, por maioria, suspender todas as ações que tratavam da validade das normas coletivas que suprimiam direitos relativos às horas *in itinere*.<sup>131</sup> Filiou-se, assim, à posição de que o Tema 1.046 da repercussão geral ultrapassa a discussão acerca da flexibilização do pagamento de horas *in itinere*.

No julgamento do Tema 1.046 de repercussão geral, o ministro Gilmar Mendes, que foi relator, afirmou que a jurisprudência do STF valida a negociação coletiva que disponha sobre redução de Direitos Trabalhistas, ponderando ser necessário o respeito aos direitos indisponíveis que são assegurados constitucionalmente. Arguiu que os patamares mínimos civilizatórios são compostos pelas normas constitucionais, pelos tratados e pelas convenções internacionais incorporados ao direito brasileiro e pelas normas que assegurem garantias mínimas de cidadania aos trabalhadores.

---

disposição do empregador. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm). Acesso em: 23 jul.2024).

<sup>130</sup>Os Temas 357 e 762 tratam, respectivamente, da redução do intervalo intrajornada e da majoração da jornada de trabalho, no regime de turnos ininterruptos de revezamento, por negociação coletiva, e da validade de norma coletiva que permite a supressão de horas *in itinere* mediante comprovação de compensação. Nessas decisões, por se tratarem de matéria de natureza infraconstitucional, o STF entendeu pela inexistência de repercussão geral.

<sup>131</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em recurso de revista nº 0000819-71.2017.5.10.0022/DF**. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29 de outubro de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&cons csjt=&numeroTst=0000819&digitoTst=71&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0022&submit=Consultar>. Acesso em: 21 jul. 2024.

Ao *leading case* sobre a temática das horas *in itinere*, o mesmo ministro suprarreferido afirmou que, em decorrência da questão se relacionar diretamente com salário e jornada de trabalho, a Constituição da República autoriza a criação de normas por negociação coletiva, nos termos dispostos nos incisos XIII e XIV do artigo 7º<sup>132</sup>. Nesse sentido, acompanharam o relator os ministros André Mendonça, Nunes Marques, Alexandre de Moraes, Luís Roberto Barroso, e Dias Toffoli, e a ministra Cármen Lúcia, sendo vencidos o ministro Edson Fachin e a ministra Rosa Weber.

Verifica-se que a Suprema Corte Brasileira considerou os aportes fáticos tratados na instância de origem acerca do afastamento do acordo coletivo em que as partes transacionaram sobre o pagamento das horas *in itinere* e resolveu que a decisão havida no Tema 1.046 conferiria segurança jurídica às partes e acabaria com as controvérsias constitucionais sobre a prevalência de acordos e convenções coletivas.

Nesse caso, a questão jurídica que o STF precisou responder foi se era possível, diante da Constituição Federal, afastar direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva?

Verificado que o art. 7º, XIII da Constituição Federal<sup>133</sup> autoriza a negociação coletiva em matéria de jornada de trabalho e que o mesmo diploma legal, no inciso XXVI<sup>134</sup>, reconhece as negociações coletivas, então, de fato, a decisão do Tribunal que afastou a negociação coletiva violou a Constituição Federal, atingindo todas as

<sup>132</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...] XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...]. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

<sup>133</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; [...]. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

<sup>134</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho; [...]. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

categorias de trabalhadores que se utilizam da negociação coletiva para estabelecer condições de trabalho, no todo, mais favoráveis aos empregados, ainda que haja determinações pontuais em prejuízo dos empregados.

Há que se considerar que o ministro Gilmar Mendes inicialmente negou seguimento ao Recurso Extraordinário por entender serem aplicáveis ao caso as súmulas 279<sup>135</sup> e 454<sup>136</sup> do STF, e por essa razão foi interposto o agravo regimental<sup>137</sup>, ao qual houve a reconsideração da decisão agravada, restando prejudicado o agravo regimental e submetido ao julgamento do Plenário Virtual o recurso extraordinário, em decorrência da repercussão geral, para reafirmar a jurisprudência da Corte sobre o tema. Entretanto, como o Plenário não reafirmou a jurisprudência dominante sobre o caso, os autos foram submetidos à apreciação do Pleno, sendo determinada a suspensão de todos os processos pendentes no território nacional em que se discutia a questão desses autos, conforme o art. 1.035, § 5º, do CPC<sup>138</sup>.

Em maio de 2022, o ministro Gilmar Mendes negou pedidos de tutela provisória incidental requeridos com base na aplicação do Tema 1.046 às demandas que versavam sobre cláusulas de negociações coletivas referentes às cotas legais destinadas à aprendizagem profissional de jovens e a políticas públicas de inclusão de pessoa com deficiência, considerando que essas questões não guardam pertinência estrita com o apreciado no ARE-1121633.

Ao processo, foi admitido o ingresso de inúmeras entidades na condição de *amicus curiae*. Por oportuno, importa considerar que o *amicus curiae* não deve ser

<sup>135</sup> Súmula 279. Para simples reexame de prova não cabe recurso extraordinário. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 279.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2174>. Acesso em: 17 jul. 2024).

<sup>136</sup> Súmula 454. Simples interpretação de cláusulas contratuais não dá lugar a recurso extraordinário. (BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 454.** Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2180>. Acesso em: 17 jul. 2024).

<sup>137</sup> Considera-se agravo regimental o recurso de agravo previsto nos regimentos internos dos Tribunais para impugnar decisões monocráticas proferidas pelo relator para que tal seja reconsiderada pelo relator ou submetida ao colegiado.

<sup>138</sup> Art. 1.035. O Supremo Tribunal Federal, em decisão irrecorrível, não conhecerá do recurso extraordinário quando a questão constitucional nele versada não tiver repercussão geral, nos termos deste artigo. [...] § 5º Reconhecida a repercussão geral, o relator no Supremo Tribunal Federal determinará a suspensão do processamento de todos os processos pendentes, individuais ou coletivos, que versem sobre a questão e tramitem no território nacional. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015.** Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

confundido com o instituto da assistência, uma vez que aquele não é parte do processo, não lhe atingindo os efeitos da coisa julgada, tampouco tem ele interesse subjetivo na controvérsia, enquanto aos assistentes é exigida a demonstração do interesse jurídico na demanda, havendo, portanto, os efeitos da coisa julgada, conforme disposto nos artigos 121, 122 e 123 do CPC<sup>139</sup>.

Considera-se *amicus curiae*, ou *amici curiae* (no plural) a(s) instituição(ões) que tem(êm) por finalidade o fornecimento de subsídios de questões relevantes e de grande impacto às decisões dos tribunais; a atuação pode ser espontânea ou provocada pelo juízo, sem qualquer limitação legal à fase processual em que pode ser admitido, bastando que possa contribuir à instrução da lide. Cumpridos os requisitos para sua intervenção, insculpidos no art. 138 do CPC<sup>140</sup>, está manifesta a transcendência da lide, eis que não se limita às partes interessadas, de modo que a participação de pessoas e entidades tem relevância ao próprio exercício da cidadania e da preservação dos princípios de ordem constitucional, uma vez que auxiliam as cortes de julgamento resultando em melhorias na qualidade das decisões. Assim, a tese fixada foi a seguinte:

São constitucionais os acordos e convenções coletivas que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente disponíveis.<sup>141</sup>

<sup>139</sup> Art. 121. O assistente simples atuará como auxiliar da parte principal, exercerá os mesmos poderes e sujeitar-se-á aos mesmos ônus processuais que o assistido. Art. 122. A assistência simples não obsta a que a parte principal reconheça a procedência do pedido, desista da ação, renuncie ao direito sobre o que se funda a ação ou transija sobre direitos controvertidos. Art. 123. Transitada em julgado a sentença no processo em que interveio o assistente, este não poderá, em processo posterior, discutir a justiça da decisão, salvo se alegar e provar que: I – pelo estado em que recebeu o processo ou pelas declarações e pelos atos do assistido, foi impedido de produzir provas suscetíveis de influir na sentença; II – desconhecia a existência de alegações ou de provas das quais o assistido, por dolo ou culpa, não se valeu. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

<sup>140</sup> Art. 138. O juiz ou o relator, considerando a relevância da matéria, a especificidade do tema objeto da demanda ou a repercussão social da controvérsia, poderá, por decisão irrecorrível, de ofício ou a requerimento das partes ou de quem pretenda manifestar-se, solicitar ou admitir a participação de pessoa natural ou jurídica, órgão ou entidade especializada, com representatividade adequada, no prazo de 15 (quinze) dias de sua intimação. (BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 21 jul. 2024).

<sup>141</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário com agravo nº 1.121.633/GO**. Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas

Consigna-se que a decisão judicial que fixou a tese acima, já transitou em julgado e afeta tanto as partes envolvidas no caso *sub judice*, quanto casos futuros, inclusive a conduta de futuras partes em potencial que buscam evitar violação à norma anunciada através do precedente obrigatório. Nesse sentido, ainda que o operador jurídico tivesse interesse em dar outra solução interpretativa a casos sobre essa temática, tal não lhe será facultado, haja vista a cogência da aplicação do precedente firmado pela Suprema Corte Brasileira, mormente com a decisão transitada em julgado.

No caso em julgamento, considera-se *obiter dictum* todas as questões levantadas acerca do pagamento de horas *in itinere*, já que tais possuíam características pedagógicas e serviram apenas para aclarar ou contrastar o raciocínio principal, de modo que não foram essenciais para a conclusão, de modo a não integrar o núcleo vinculante da decisão.

Em um Estado em que se respeita o *stare decisis*, como o ordenamento jurídico brasileiro, a tese fixada (questão jurídica) foi resultante do caso concreto e do resultado jurídico aplicado. Assim, a tese fixada, sintetiza a *ratio decidendi* e, portanto, o próprio precedente judicial.

Chama-se atenção ao já referido no capítulo anterior de que *stare decisis* e precedentes não são sinônimos, uma vez que aquele tem como característica assegurar a estabilidade, enquanto os precedentes judiciais forçam o cotejo racional das decisões dos casos-precedentes com os casos-atuais.<sup>142</sup>

Nesse sentido, Shapiro e Sweet referem que os sistemas jurídicos em que se levam a sério a formação dos precedentes ficam abalados ao se afirmar que o controle difuso de constitucionalidade deve privilegiar as circunstâncias do caso concreto. Referem os autores que, se a Corte tratar a decisão como precedente, os julgadores a deverão considerar como norma cogente que afeta tanto as partes envolvidas no caso, quanto em casos futuros e nas condutas a serem adotadas para evitar o afrontamento à norma criada pelo precedente.<sup>143</sup>

---

357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Min. Gilmar Mendes, 02 de maio de 2019. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2024.

<sup>142</sup> ZANETI JÚNIOR, Hermes. **O valor vinculante dos precedentes**: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 333.

<sup>143</sup> SHAPIRO, Martin; SWEET, Alec Stone. **On law, politics, and judicialization**. Abstract and concrete review in the United States. Oxford: University Press, 2002. p. 372.

Assim, verifica-se que o TST tem observado o precedente judicial sintetizado no Tema 1.046, como se demonstra na análise do Acórdão da 4ª Turma do TST, no julgamento do Agravo em Recurso de Revista no Processo de nº 1105-53.2012.5.04.0002, em que foi relator o min. Alexandre Luiz Ramos, em que ficou estabelecido:

Como consignado na decisão ora agravada, " em 02/06/2022, o STF pacificou a questão da autonomia negocial coletiva, fixando tese jurídica no Tema 1046 de sua Tabela de Repercussão Geral, no sentido de que ' são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis '.

Logo, a regra geral é da validade das normas coletivas, ainda que pactuem limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, com exceção dos direitos absolutamente indisponíveis, assim entendidos aqueles infensos à negociação sindical, que encontram explicitação taxativa no rol do art. 611-B da CLT. No caso, o objeto da norma convencional referente à possibilidade da adoção do regime 12X36 nos estabelecimentos de serviços de saúde, mesmo em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes, ainda que anteriormente à inclusão do parágrafo único do art. 60 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, não se enquadra em nenhuma vedação à negociação coletiva, nos termos da tese fixada pelo STF no Tema 1.046 de repercussão geral, sobressaindo, assim, sua validade.<sup>144</sup>

Em âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, essa temática ainda não está pacificada. Não obstante ao entendimento das Cortes Superiores, ainda há resistência na aplicação do precedente judicial extraído do Tema 1.046, por exemplo quando os julgadores consideram que a redução dos intervalos intrajornadas ferem direitos indisponíveis, a saber:

INTERVALO INTRAJORNADA. HORA EXTRA DECORRENTE DA INFRAÇÃO DO INTERVALO DE UMA HORA - JORNADA EXCEDENTE A

<sup>144</sup> Brasil. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Recurso de Revista interposto pela reclamante. Acórdão regional publicado antes da vigência da Lei Nº 13.015/2014. Regime 12x36 em ambiente insalubre, ausência de licença prévia do ministério do trabalho e emprego. Previsão em norma coletiva. Validade. Observância do tema 1046 da tabela de repercussão geral do Supremo Tribunal Federal. Conhecimento e não provimento. I. O objeto da cláusula convencional referente à possibilidade da adoção do regime 12X36 nos estabelecimentos de serviços de saúde, mesmo em ambiente insalubre, sem licença prévia das autoridades competentes, ainda que anteriormente à inclusão do parágrafo único do art. 60 da CLT pela Lei nº 13.467/2017, não se enquadra em nenhuma vedação à negociação coletiva, nos termos da tese fixada pelo STF no Tema 1.046 de repercussão geral, sobressaindo, assim, sua validade. Precedente da 4ª Turma do TST. II. Decisão agravada que se mantém, com acréscimo de fundamentação. III. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em recurso de revista nº 1105-53.2012.5.04.0002**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 12 de abril de 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6352964e4aeceee862ae4ed9038ca5d6>. Acesso em: 17 jul. 2024).

SEIS HORAS. HORA EXTRA DECORRENTE DA INFRAÇÃO DO INTERVALO DE QUINZE MINUTOS - JORNADA DE SEIS HORAS. As normas coletivas, quando preveem que os últimos 15 (quinze) minutos de cada turno atendem o intervalo previsto no parágrafo 1o do artigo 71 da CLT, não são válidas, porquanto frustram o objetivo do instituto, que é proporcionar ao trabalhador intervalo para repouso ao longo de sua jornada, e não simplesmente terminar a jornada mais cedo ou começá-la mais tarde. Não há afronta aos dispositivos legais, nem à tese firmada pelo STF, no julgamento do Tema 1.046, pois não se trata de mera flexibilização, e sim de ofensa a direito absolutamente indisponível, assegurado pelo art. 7o, XXII, da Constituição Federal, cuja finalidade é preservar a higiene, saúde e segurança do trabalhador. Recurso ordinário da parte reclamante parcialmente provido.<sup>145</sup>

A resistência de determinadas Turmas, e/ou determinados julgadores, de Tribunais Regionais, como a demonstrada através da ementa citada acima, tende a se esgotar, haja vista que os processos judiciais cuja matéria colida com precedentes judiciais, mas que há dissonância de entendimentos nas Cortes Regionais com os das Cortes Superiores, em regra, ensejam a admissibilidade e, ao final o julgamento, de recursos pelas Cortes Superiores, com a reforma da decisão Regional, ou, em caso de Reclamação Constitucional<sup>146</sup>, com a cassação da decisão Regional e a determinação para que nova decisão seja proferida.

Logo, no estudo do Tema 1.046 do STF, verifica-se que toda vez que as negociações coletivas limitarem ou afastarem direitos trabalhistas, elas serão consideradas válidas pelo ordenamento jurídico brasileiro, desde que respeitem os direitos indisponíveis, assim considerados os direitos assegurados pela Constituição Federal, notadamente no art. 7º – porque tal decisão foi proferida nos limites do art. 927, I do CPC, formando assim um precedente obrigatório ou vinculante a todos os demais órgãos jurídicos brasileiros.

Igualmente, o STF, ao julgar o Tema 725, também de repercussão geral, em que estabeleceu a possibilidade de terceirização da atividade-fim, firmou precedente sobre a temática que envolve relações trabalhista. O Tema em questão adveio do

<sup>145</sup> BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Turma). **Recurso ordinário nº 0020534-56.2020.5.04.0121**. Relatora: Des. Ana Heineck Kruse, 02 de junho de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Hr9H9tCH0wPHaF4JDz5kdQ>. Acesso em: 17 abr. 2024.

<sup>146</sup> Considera-se Reclamação Constitucional a ação para a preservação da competência de determinado Tribunal ou para garantir a autoridade da decisão proferida pelo tribunal, por enunciado de súmula vinculante ou por decisão do STF em controle concentrado de constitucionalidade, bem como para garantir as decisões havidas em julgamento de IRR ou IAC, conforme disposto no art. 988 do CPC.

juízo do RE 958.252/MG<sup>147</sup> (*leading case*), movido por Celulose Nipo Brasileira S/A (CENIBRA), que questionou a constitucionalidade da Súmula 331, do TST, acerca da proibição da terceirização de atividades-fim e da responsabilização do contratante pelas obrigações trabalhistas relativas aos empregados da empresa terceirizada.

Originalmente, a ação tratava-se de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 3ª Região contra a CENIBRA, que teria se utilizado da contratação de empreiteiras para a execução das atividades de florestamento e reflorestamento, quando seus atos constitutivos indicavam que estas eram atividades-fim de sua empresa. O MPT, portanto, sustentava a terceirização ilícita de atividade-fim em razão da fragilização dos direitos trabalhistas, requerendo que a CENIBRA se abstinhasse da contratação de terceiros para o exercício de sua atividade finalística. Em parcial procedência da ação, a CENIBRA foi condenada a abster-se da contratação de terceiros para prestação de serviços relacionados a sua atividade-fim, sob pena de pagamento de multa diária.

Interpostos recursos pelas partes, o Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região negou provimento ao recurso ordinário interposto pela CENIBRA e deu parcial provimento ao Recurso Ordinário interposto pelo MPT, fixando novas condenações à empresa, além do já deferido na origem.

O TST, ao aplicar a Súmula 331, considera que a terceirização da atividade-fim constitui fraude na negociação, assim como privilegia a precarização do trabalho.

A CENIBRA então interpôs recurso de revista, recebido em Agravo de Instrumento e que aplicou ao caso o disposto na Súmula 331 do TST<sup>148</sup>, mantendo

---

<sup>147</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário nº 958.252/MG**. Recurso extraordinário com repercussão geral. 2. Direito Constitucional. 3. Direito do Trabalho. 4. Constitucionalidade da Terceirização. 5. Inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST. 6. Afastamento da responsabilidade subsidiária da contratante por obrigações da contratada. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

<sup>148</sup> Súmula 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

as decisões anteriores. Por essa razão, interpôs recurso extraordinário apontando violação constitucional ao art. 5º, II<sup>149</sup>, já que a decisão proíbe a contratação de empresas prestadoras de serviços sem a existência de lei que determine tal proibição. Arguiu a liberdade de contratação e suscitou discussão sobre o conceito de atividade-fim, considerando desatualizado o ponto de vista da Justiça do Trabalho em relação à evolução tecnológica dos métodos produtivos. Suscitou, ainda, a violação ao art. 97 da CF<sup>150</sup>, já que a decisão teria afastado o dispositivo 104 do Código Civil Brasileiro (CCB)<sup>151</sup>, que estabelece os requisitos de validade dos negócios jurídicos.

Em embargos declaratórios, havido nas decisões em Agravo Regimental em Agravo, houve o processamento do recurso extraordinário, pois considerada a omissão quanto à matéria relativa ao conflito direto com o art. 5º, II, da CF.

Verificada a existência da matéria constitucional, a relevância quanto aos aspectos econômico, social, político e jurídico e pelo fato de ultrapassar os interesses subjetivos da causa, foi reconhecida a repercussão geral do tema em Plenário Virtual, sob o nº 725. Entidades foram admitidas como *amici curiae*.

O ministro e relator Luiz Fux então considerou ser dever do STF definir se a possibilidade de repartição de serviços para a consecução de uma atividade

---

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 23 jul. 2024).

<sup>149</sup>Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] II - ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei; [...]. (BRASIL. (Constituição (1988)). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jul. 2024).

<sup>150</sup>Art. 97 Somente pelo voto da maioria absoluta de seus membros ou dos membros do respectivo órgão especial poderão os tribunais declarar a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jul. 2024).

<sup>151</sup>Art. 104 A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei. (BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/110406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110406compilada.htm). Acesso em: 23 jul. 2024).

econômica final em comum, assim chamada de terceirização, é admitida na Constituição brasileira. Norteou a decisão nos “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa”, que são fundamentos do Estado Democrático de Direito, assegurados no art. 1º, IV da CF.<sup>152</sup>

Esclareceu que, após o reconhecimento da repercussão geral do Tema 725 do STF, foram aprovadas as Leis nº 13.429, de 31 de março de 2017, e 13.467, de 13 de julho de 2017, que modificaram a Lei nº 6.019/1974, consagrando a possibilidade da terceirização em atividades-fim, sem restrições às atividades da organização empresarial. Por sua vez, estabeleceram a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços<sup>153</sup> pelas obrigações trabalhistas assumidas em relação ao período do contrato da prestação de serviços.

O ministro Marco Aurélio, em seu voto, referiu que o princípio da legalidade é a medula do Estado Democrático de Direito, sendo dever do STF a preservação daquele. Nesse mesmo sentido, o ministro Luiz Fux manifestou que a proibição da terceirização por interpretação jurisprudencial conceituando atividade-fim pode interferir no direito fundamental da livre iniciativa, ofendendo de forma direta o art. 5º, II da CF, já que a determinação não fundada em lei poderia esvaziar a liberdade do empreendedor de organizar sua atividade.

Assim, a questão jurídica a ser respondida pelo STF era se a Súmula 331 do TST afrontava preceitos constitucionais da ordem econômica e da proteção do trabalhador? De modo que a resposta positiva tem o condão de declarar a constitucionalidade das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, no que toca à terceirização, e a inaplicabilidade da Súmula 331 do TST nas relações jurídicas anteriores àquelas leis.

Para bem de responder a questão jurídica proposta, o relator realizou um estudo sobre os limites do princípio da legalidade, concluindo com a teoria da “lei epistêmica do sopesamento”, de Alexy: “Quanto mais pesada for a intervenção em um direito fundamental, tanto maior terá que ser a certeza das premissas nas quais essa intervenção se baseia”<sup>154</sup>.

---

<sup>152</sup> BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jul. 2024.

<sup>153</sup> Considera-se tomadora de serviços a empresa que contrata serviços de prestadores de serviços.

<sup>154</sup> ALEXY. Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008. p. 617.

Ao caso *sub judice*, o relator do *leading case* em estudo considerou que a restrição estabelecida pela Súmula 331 do TST não respeitou a via legislativa, impondo tal restrição apenas por construção jurisprudencial. Pontuou que não se deve tratar a liberdade como exceção, mas como regra, já que é balizadora do princípio da dignidade humana. Ponderou, ainda, que o Congresso Nacional, a partir da publicação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, acolheu a legitimação da terceirização em todas as suas formas, fazendo referência no curso do processo legislativo aos princípios da reserva legal e da livre iniciativa.

Nesse contexto, considerou-se que a restrição da liberdade da iniciativa privada se deu de forma ilegítima, eis que em desobediência ao processo legislativo, único meio pelo qual um direito fundamental poderia ser restrito.

Verificou-se que, mesmo antes da publicação das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, o art. 25 da Lei nº 8.987/95<sup>155</sup> já permitia a terceirização da atividade-fim, de modo que a aplicação da Súmula 331 do TST impõe restrição gravíssima na liberdade jurídica fundamental dos cidadãos no que tange à organização econômica, mormente por se tratar de orientação jurisprudencial desprovida de debate democrático antecedente.

Na decisão em estudo é feita uma análise acerca da evolução do empreendedorismo, demonstrando ser obsoleta a diferença entre atividades-meio e atividades-fim, uma vez que as empresas atuam em coordenação para atingirem um melhor resultado final, de modo a revelar que a cisão das atividades não caracteriza intenção ou fraude, mas estratégia de configuração das empresas em razão das exigências do mercado competitivo.

Fez-se uma alusão do instituto da terceirização à Teoria da Firma, de Ronald Coase, de modo a verificar a terceirização como um mecanismo eficiente de configuração da firma, uma vez que facilita a especialização e fomenta a concorrência dentro de uma mesma cadeia de produção de modo a incentivar a

---

<sup>155</sup> Art. 25 Incumbe à concessionária a execução do serviço concedido, cabendo-lhe responder por todos os prejuízos causados ao poder concedente, aos usuários ou a terceiros, sem que a fiscalização exercida pelo órgão competente exclua ou atenuie essa responsabilidade. §1º Sem prejuízo da responsabilidade a que se refere este artigo, a concessionária poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido, bem como a implementação de projetos associados. [...]. (BRASIL. **Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8987cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm). Acesso em: 23 jul. 2024).

empresa a produzir melhor e com menores custos, proporcionando à sociedade bens e serviços de melhor qualidade a preços inferiores.

Nesse sentido, o voto prevalente na decisão em estudo considerou que a restrição estabelecida pela Súmula 331 do TST não se sustenta sob a alegação de fraude, até porque as empresas terceirizadas – e também as tomadoras de serviços – deverão respeitar todas as normas trabalhistas para com os seus próprios empregados.

Sob a alegação de precarização do trabalho, não houve apresentação de estudos robustos a comprová-la, sendo o contrário verdadeiro, já que há estudos demonstrando como o modelo organizacional que se utiliza da terceirização produz efeitos benéficos aos trabalhadores. Verificou-se que o que precariza a relação de emprego não é a terceirização, mas seu exercício abusivo, não sendo certo como solução vedá-la, mas necessária a definição de um regime jurídico que decorre da própria Constituição Federal, que evite abusos.

Nota-se que são analisados diversos pontos considerados *obiter dictum*, já que informadores, pedagógicos, mas sem qualquer vinculação às decisões futuras, portanto, sem cogência.

Dessa forma, a orientação proibitiva da Súmula 331 do TST gera insegurança jurídica, haja vista que nem dentro de um mesmo Tribunal havia consenso sobre quais atividades seriam consideradas “meio” para fins de ilicitude da terceirização.

Concluiu-se que, já antes das Leis nº. 13.429/2017 e 13.467/2017, a terceirização era válida no Brasil, independentemente dos setores ou da natureza das atividades contratadas com terceira pessoa, a Súmula 331 do TST era inconstitucional, já que viola os princípios da livre iniciativa, insculpido nos arts. 1º, IV e 170 da CF, e da liberdade contratual, disposto no art. 5º, II da CF. Além disso, foi determinada a reforma da conclusão do processo original, determinando a improcedência da Ação Civil Pública ajuizada pela MPT. Diante disso, a tese fixada foi a seguinte:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão de trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.<sup>156</sup>

<sup>156</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário nº 958.252/MG**. Recurso extraordinário com repercussão geral. 2. Direito Constitucional. 3. Direito do Trabalho. 4. Constitucionalidade da Terceirização. 5. Inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV e VI da Súmula

Não obstante a decisão judicial que fixa o Tema 725 do STF ainda não tenha transitado em julgado, uma vez que está pendente o julgamento de Embargos de Declaração opostos em 20 de março de 2024. O TST tem reiteradamente considerado esse precedente judicial em suas decisões, como se pode observar através da transcrição parcial de recente ementa havida em Recurso de Revista no processo nº 3744900-03.2008.5.09.0007:

[...] Terceirização de serviços. Empresa de telecomunicações. Labor em atividade-fim. Licitude. Inexistência de vínculo de emprego com a tomadora. Possibilidade apenas de condenação subsidiária. Decisão do STF nos temas 725 e 739 da tabela de repercussão geral e ADPF 324, RE 958.252 e ARE 791.932. O Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº 324 e o Recurso Extraordinário (RE) nº 958.252, com repercussão geral reconhecida, decidiu pela licitude da terceirização em todas as etapas do processo produtivo. Naquele recurso, o STF firmou tese de repercussão geral, com efeito vinculante, no sentido de que "é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante". No julgamento do ARE 791.932/DF, ocorrido em 11/10/2018 e transitado em julgado em 14/03/2019, representativo da controvérsia e com repercussão geral (Tema 739), o Supremo Tribunal Federal firmou tese jurídica vinculante, na qual ficou assente que "é nula a decisão de órgão fracionário que se recusa a aplicar o art. 94, II, da Lei 9.472/1997, sem observar a cláusula de reserva de Plenário (CF, art. 97), observado o artigo 949 do CPC". Assim, não havendo alusão no acórdão regional acerca da efetiva existência de personalidade e subordinação jurídica com a tomadora de serviços, não há como se reconhecer o vínculo direto com a empresa de telecomunicações, à luz do entendimento do STF e do art. 94, II, da Lei 9.472/97. Quanto a esse último aspecto, não se leva em conta a mera subordinação estrutural ou indireta, que, aliás, é inerente à terceirização da atividade fim - tal implicaria esvaziar de sentido os já mencionados precedentes do STF - sendo necessário estar comprovada nos autos a subordinação hierárquica direta, presencial ou por via telemática, do trabalhador aos prepostos da tomadora. Afastada a ilicitude da terceirização de serviços, é possível manter a condenação subsidiária da tomadora pelos créditos deferidos na ação, se existir pedido exordial para a condenação solidária ou subsidiária. No caso concreto, o Tribunal Regional nada consignou acerca da existência de personalidade e subordinação direta com a tomadora, o que inviabiliza o reconhecimento de vínculo de emprego pretendido. Na inicial, há pedido de responsabilidade solidária e subsidiária o que autoriza a condenação na espécie. Verifica-se, ainda, que o Regional reconheceu a licitude da terceirização e confirmou a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços. Nesse contexto, a decisão regional, ao entender pela licitude da terceirização à luz do entendimento do STF e do art. 94, II, da Lei

---

331 do TST. 6. Afastamento da responsabilidade subsidiária da contratante por obrigações da contratada. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. p.08. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

9.472/97 e confirmar a responsabilidade subsidiária da empresa tomadora de serviços, encontra-se em consonância com a Súmula 331, IV, do TST e com a jurisprudência desta Corte e do STF, especialmente, as decisões vinculantes quanto ao Tema 725 do STF e à ADPF 324. Incidência da Súmula 333 do TST. Cumpre salientar, finalmente, que, não se trata da aplicação da Orientação Jurisprudencial nº 191 da SBDI-1 do TST, pois, conforme consta no acórdão recorrido, não havia contrato de empreitada ou subempreitada entre as reclamadas, além de não se tratar de realização de obra certa e determinada, mas sim de contrato de prestação de serviços da primeira reclamada com a segunda, empresa tomadora de serviços, que, inclusive, auferia lucro na atividade. Recurso de revista não conhecido.<sup>157</sup>

Contudo, ainda que não tenha havido o trânsito em julgado da decisão no Tema 725 que sintetiza o precedente judicial, observa-se que a tese fixada afetará tanto as partes envolvidas, quanto casos futuros ou a conduta de potenciais partes para evitar violação à norma anunciada através do precedente obrigatório, notadamente, e com maior abrangência, após a ocorrência do trânsito em julgado da decisão que lhe originou.

Portanto, igualmente ao estudo do caso anterior (Tema 1.046), de forma sintética, a questão jurídica confunde-se com a tese fixada e com a *ratio decidendi*, já que foi resultante do caso concreto com o resultado jurídico aplicado.

Ainda que existam julgadores que resistem à aplicação dos precedentes judiciais, especialmente em âmbito de Tribunais Regionais, não apenas aos apresentados neste estudo referentes aos Temas 1.046 e 725, verifica-se que estes põem à baila a razão da existência dos Tribunais Trabalhistas, que devem proceder, obrigatoriamente, com a uniformização de sua jurisprudência, proferindo decisões íntegras e coerentes. Giglio justifica que decisões díspares aos casos iguais abalam a confiança e a credibilidade em toda a atuação do Poder Judiciário, de modo a fazer surgir a necessidade de eliminar as divergências decorrentes da interpretação da lei.<sup>158</sup> Por tais razões, que o TST tem diuturnamente modulado suas decisões em conformidade com o estabelecido nos precedentes judiciais, independentemente das posições pessoais dos Julgadores.

Como os ganhos de eficiência proporcionados pela terceirização não podem decorrer do descumprimento dos direitos ou da violação à dignidade do trabalhador, a Suprema Corte estabeleceu a responsabilização subsidiária da empresa

---

<sup>157</sup> BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de Revista nº 3744900-03.2008.5.09.0007**. Relator Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 12 de abril de 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#1357191ac05f345785ca2cb54335a90>. Acesso em: 17 jul. 2024.

<sup>158</sup> GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003. p. 435.

contratante caso a terceirizada deixe de honrar quaisquer obrigações trabalhistas ou previdenciárias.

À luz do conhecimento e do entendimento desses casos concretos, passa-se a verificar sugestões de como as empresas podem reduzir o passivo trabalhista utilizando-se da análise dos precedentes judiciais, partindo dos ora analisados.

### 3.2 POLÍTICA ESTRATÉGICA PARA A UTILIZAÇÃO DOS PRECEDENTES NAS PRÁTICAS INTERNAS EMPRESARIAIS

A American Assembly of Collegiate Schools of Business<sup>159</sup> recomenda aos cursos de Administração de Empresas, nos Estados Unidos, os estudos sobre *Policy* (Políticas)<sup>160</sup> – eventualmente, a disciplina é chamada, tanto nos Estados Unidos como no Brasil, de Estratégia de Negócios. Assim, muitas vezes as palavras ‘política’ e ‘estratégias’ se encontram entrelaçadas. Um exame de políticas escritas pelas próprias empresas revela que se tratam, na verdade, de procedimentos, normas práticas, ou regras, com finalidades específicas ou amplas.

Nesse sentido, Christensen afirma que a estratégia consiste em um padrão de objetivos, propósitos e metas, assim como políticas gerais e planos para atingir esses objetivos expressos de tal forma que definam o negócio e o tipo de companhia que a organização é/está ou será/estará. De modo que a escolha dos objetivos (estratégias) e a elaboração da política não podem ser decisões diferentes.<sup>161</sup>

Todas as organizações necessitam de práticas e normas internas que definam os padrões de comportamento aceitáveis de acordo com princípios, valores, missão e visão da empresa. Para evitar confusões corporativas e atingir os objetivos de adequações de comportamentos, políticas, normas e procedimentos devem ser elaborados de forma estruturada, clara, direta, objetiva, e de modo a assegurar o cumprimento dos processos de negócios, alinhadas às normas legais e regulamentares e às atividades empresariais.

Certo é que as normas e políticas estratégicas definidas internamente nas organizações devem esclarecer direitos e obrigações das relações de emprego e

---

<sup>159</sup> Assembleia Americana de Escolas de Negócios (tradução nossa).

<sup>160</sup> BUSINESS EDUCATION CONNECTED. **Accreditation council policies, procedures and standards**. St. Louis, Missouri: The Council. 2020. p. 36.

<sup>161</sup> CHRISTENSEN, C. Roland; ANDREWS, Kenneth R.; BOWER, Joseph L.; HAMERMESH, Richard G.; PORTER, Michael E. **Business and administrative policy: text, cases, incidents and readings**. Homewood, Illinois, USA: Richard d. Irwin, Inc., 1982.

com os demais *stakeholders*<sup>162</sup> e a postura que a empresa espera que seja adotada por todos no exercício de suas atribuições.

A política visa estabelecer diretrizes estratégicas daquilo que deve ser realizado, ou daquilo que é possível ser realizado, por todos ou apenas por parte dos *stakeholders* da organização, podendo ser estabelecida, inclusive, sob aspecto setorial, com aplicabilidade interna (que seria relacionada a procedimentos e regras com os próprios colaboradores) ou externa (que atinge outros entes da sociedade, clientes, fornecedores, terceiros, dentre outros).

Percebe-se que a elaboração de política estratégica válida tem como resultado o crescimento empresarial, auxiliando, inclusive nas negociações dos contratos. Para tanto, é necessário o estabelecimento de normas, assim consideradas as regras de nível tático a ser utilizadas para atingir a política estabelecida, que legitimem a missão, a visão e os valores da organização.

Tais normas consistem em obrigações comuns a todas as pessoas que estão inseridas no contexto estabelecido pela política estratégica corporativa. A nível operacional, procedimentos indicarão como deverão ser realizadas as atividades em conformidade com as normas e as políticas estabelecidas. A medição das evidências, dos controles e das métricas demonstrarão o quanto de resultado, positivo ou negativo, atingiu-se com as práticas estabelecidas a partir da política estratégica corporativa adotada, o que não é objeto no presente estudo.

Com a evolução dos mercados e também do Direito do Trabalho brasileiro, os líderes empresariais perceberam que a ética, o estabelecimento de comportamentos organizacionais, a realização de ações efetivas adotadas são fatores de competitividade. Assim, as empresas passaram a estabelecer condutas que são controladas e analisadas para fins de aumento de produtividade e de resultados mais satisfatórios.

As políticas estabelecidas nas organizações têm, portanto, um caráter principiológico e pedagógico, definindo valores de convivência que serão utilizados como balizadores nas soluções de conflitos. Desse modo, a higidez das condutas estabelecidas, a inflexibilidade com as normas operacionais, em especial as de segurança, a autonomia nas decisões, e o cuidado com os colaboradores e clientes são valores prevalentes em momentos de conflitos.

---

<sup>162</sup> Assim consideradas as partes interessadas (tradução nossa).

O entendimento de Noronha aproxima-se desse sentido ao informar que, no âmbito negocial, há obrigações sem conteúdo patrimonial, mas juridicamente válidas, sendo a questão a discriminação dos interesses dignos ou não de tutela jurídica. De modo que se socialmente digno de tutela, não serão as necessidades econômicas que impedirão a aplicação de normas que atendam a necessidades afetivas e outras, ainda que não haja contraprestação ou cláusula penal estabelecida. E, se o interesse não for digno de tutela, a existência de contraprestação ou cláusula penal não basta a dar juridicidade à obrigação assumida.<sup>163</sup>

O estabelecimento de uma política estratégica corporativa de conduta em uma organização pode ser equiparado a uma lei máxima de âmbito interno, de modo que outros regramentos internos são submissos a ela, inclusive norteadora para a celebração de contratos.

Atualmente, muitas políticas são praxes nas organizações, como: a Política de Anticorrupção, que serve para evitar práticas de subornos, de propinas, estabelecendo que tais condutas e práticas são totalmente inadmissíveis nesse ambiente empresarial; a Política de Presentes e Hospitalidades, que limita o recebimento e as ofertas de *gifts*<sup>164</sup>, assim como estabelecem as condições e os momentos aceitáveis para tanto e os requisitos para a admissibilidade; a Política de Conflito de Interesses, através da qual o empregado declara a inexistência de conflitos que possam vir a afetar o julgamento do profissional ou impedir que exerça as atividades com autonomia de decisão; a Política de Não-Retaliação, que visa proteger contra dispensas ou retaliações os denunciadores de questões relativas ao *compliance*<sup>165</sup> empresarial, dando segurança aos empregados para informar suas preocupações e desconfianças, sem receio de dispensa ou outro tipo de punição; dentre outras.

É nesse contexto que se propõe a elaboração de políticas estratégicas empresariais baseadas na análise da aplicação dos precedentes judiciais, vinculantes ou obrigatórios, partindo das premissas dos estudos de casos realizados no tópico anterior, já que amplos – mas que não se limitam a esses, podendo ser utilizadas diversas outras políticas baseadas em outros precedentes judiciais.

---

<sup>163</sup> NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 64-65.

<sup>164</sup> Presentes, lembranças, mimos (tradução nossa).

<sup>165</sup> Considera-se compliance o conjunto de ações que visam mitigar os riscos, prevenir a corrupção e fraude nas empresas.

Como se verificou anteriormente, os precedentes judiciais são formados pela sua *ratio decidendi*, a qual é extraída da soma do caso concreto analisado com o resultado jurídico obtido.

À luz do primeiro precedente estudado, Tema 1.046, verificou-se a validade das negociações coletivas que limitam ou afastam direitos trabalhistas, sem contrapartidas recíprocas, resguardados os direitos indisponíveis.

A CLT, no rol de incisos do art. 611-B<sup>166</sup>, estabelece expressamente os direitos que não devem ser submetidos à negociação coletiva.

Entretanto, a Corte Suprema, no Tema 1.046, aumentou o rol dos direitos que não estão passíveis de negociação coletiva válida, regular e com prevalência sobre

---

<sup>166</sup> Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de férias devidas ao empregado; XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 28 jul. 2024).

a lei, já que estabeleceu a ressalva aos direitos indisponíveis<sup>167</sup>, assim considerados os direitos e garantias fundamentais estabelecidos no art. 5º da Constituição Federal<sup>168</sup>.

Diante dessas limitações estabelecidas tanto pela legislação trabalhista, quanto pelo STF às matérias objeto de negociação coletiva com prevalência sobre a lei, optou-se por propor políticas estratégicas corporativas a ser adotadas, decorrentes da análise dos precedentes judiciais contidos no Tema 1.046 e no Tema 725. Considerou-se, naquele, a existência de uma negociação coletiva<sup>169</sup> prévia sobre a temática abordada na política, já que, sem esta, há o esvaziamento da possibilidade de se utilizar desse precedente judicial. Ademais, no Tema 725, ficou estabelecido a possibilidade da terceirização nas atividades-fim da tomadora de serviços, resguardada sua responsabilidade subsidiária.

Em que pese a elaboração de uma política estratégica seja relativamente fácil, para que ela atinja os objetivos traçados e não se limite a ser apenas um apanhado de papel sem utilidade, é necessário que o documento explicita e satisfaça àqueles que possam ser atingidos, além de contribuir fundamentalmente para o futuro da organização. A elaboração desse documento deve identificar precisamente o significado do objetivo e da própria importância da política estabelecida. Assim, a política deve referir o que as pessoas podem ou não fazer para contribuir com os objetivos corporativos.

Nesse sentido, a política estratégica ora apresentada, no Apêndice A, com base no Tema 1.046, destina-se aos empregados da empresa que já tenham adquirido o direito às férias, enquanto a política estratégica apresentada com base no Tema 725, no Apêndice B, destina-se aos setores da empresa que podem gerenciar e têm interesse na transferência das atividades empresariais a terceiros.

Ambas as políticas objetivam o aumento da eficiência empresarial. A primeira é baseada no gerenciamento assertivo dos períodos de descanso dos empregados

---

<sup>167</sup> Entende-se por direitos indisponíveis aqueles que ultrapassem o caráter monetário das relações interpessoais; são direitos sobre os quais o indivíduo não tem poder de decisão, sobre os quais ele não pode recusar.

<sup>168</sup> Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...]. (BRASIL. [Constituição (1988).] **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 28 jul. 2024).

<sup>169</sup> Acordo ou Convenção Coletiva de Trabalho.

como meio de promoção de satisfação e aumento de produtividade; e a segunda, através do regulamento da possibilidade da terceirização como meio para promoção da qualidade e agilidade dos serviços internos em decorrência da especificação técnica, reduzindo, dessa forma, custos decorrentes dos erros de processos.

No que concerne à política proposta no Apêndice A, verifica-se a possibilidade de sua implantação na organização, uma vez que a legislação trabalhista estabelece a quantidade de férias a que o empregado tem direito após o período de 12 (doze) meses de trabalho, conforme o art. 130 da CLT<sup>170</sup>. O art. 611-B da CLT veda a flexibilização quanto ao número de férias devidas ao empregado e quanto ao gozo anual das férias remuneradas com acréscimo de 1/3 (um terço). Por fim, o art. 7º da Constituição Federal<sup>171</sup> apenas dispõe da obrigatoriedade do gozo de férias anuais remuneradas com o acréscimo de 1/3 (um terço).

Nesse diapasão, considere-se a situação hipotética de que um trabalhador procure seu gestor em uma empresa com cultura não conservadora<sup>172</sup>, solicitando a fruição de férias em 5 (cinco) períodos durante o ano concessivo, sendo que um deles seria inferior a 5 (cinco) dias e nenhum deles alcançaria o mínimo de 14 (quatorze) dias corridos<sup>173</sup>. Legalmente, esse gestor estaria impedido de realizar a solicitação desse trabalhador; entretanto, como o Tema 1.046 valida as negociações coletivas que não atinjam direitos indisponíveis, assim como que a esta organização hipotética há negociação coletiva estabelecendo a possibilidade de flexibilização das férias dos trabalhadores dessa determinada categoria, bem como que a forma de fruição de férias não caracteriza direito indisponível, essa empresa, dotada de uma

<sup>170</sup> Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. § 1º - É vedado descontar, do período de férias, as faltas do empregado ao serviço. § 2º - O período das férias será computado, para todos os efeitos, como tempo de serviço. (BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 30 jul. 2024).

<sup>171</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: [...] XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; [...]. (BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.)

<sup>172</sup> Considera-se cultura não conservadora a empresa que possui missão, visão e valores direcionados à criatividade das equipes, à autonomia, às estratégias colaborativas, dentre outras.

<sup>173</sup> O art. 134, § 1º da CLT permite a fruição das férias em até três períodos, desde que um deles não seja inferior a 14 (quatorze) dias e nenhum deles inferior a 5 (cinco) dias corridos.

política interna que estabelece flexibilizações, poderá conceder a fruição destas férias na forma como requerida pelo empregado, com segurança jurídica. O estabelecimento dessa política garante, inclusive, a isonomia aos demais trabalhadores, que também poderão se valer dela quando de seus interesses.

Nesse cenário, havendo autorização em negociação coletiva para flexibilização de férias, é possível estabelecer fracionamento do período de férias superior àquele estabelecido na norma infraconstitucional, inclusive, estabelecendo períodos diferentes dos previstos na CLT.

Uma política estratégica que determine essa possibilidade de divisão de férias em períodos diferentes do estabelecido na CLT, bem como acréscimo de quantidades de períodos, reduz a assimetria informacional, o custo dos processos internos (já que o gestor poderá definir sozinho sem a consulta jurídica externa aos escritórios jurídicos correspondentes ou do próprio setor jurídico interno), permitindo à gestão uma decisão imediata sobre a questão e proporcionando a satisfação do trabalhador. A existência de tal política pode ser, inclusive, razão para a escolha do vínculo empregatício, já que as vantagens estabelecidas em um contrato resultam em maior utilidade ou satisfação aos agentes que transacionam, motivando-os a deixarem a posição inicial e buscarem a situação almejada com o contrato<sup>174</sup>, além de, também, reduzir a rotatividade (*turnover*).

À luz da sugestão dada, fica clara a conceituação de Von Neumann e Morgenstern acerca da definição de estratégia como um plano que especifica as escolhas que um jogador fará em cada situação possível, para cada informação possível que ele possa ter no momento, de acordo com padrões de informações que as regras do jogo fornecem para aquele caso.<sup>175</sup> Isto porque a Teoria dos Jogos não se limita à análise da interação entre empresas, mas debruça-se também na interação de equipes dentro da mesma empresa, entre negociadores de contratos, dentre outros.

No caso hipotético a política estratégica acerca das férias (Apêndice A) define previamente as possibilidades que o gestor de imediato poderá acolher ou deverá

---

<sup>174</sup> TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direito dos contratos**: uma nova abordagem do Direito Contratual como redutor das falhas de mercado. Londrina: Editora Thoth, 2021. p. 39.

<sup>175</sup> VON NEUMANN, John; MORGENSTERN, Oskar. **Theory of games and economic behavior**. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1953. p. 641.

rechaçar, sem necessidade de buscar assessoria de outros setores, o que reduziria o custo operacional nesse aspecto.

Além disso, a utilização dessa política baseada na análise do precedente judicial contido no Tema 1.046 promove a satisfação dos empregados, que podem contar com ajustes em seus períodos de descansos conforme seus próprios interesses.

Nesse sentido, o objetivo sugerido na Política Interna sobre Férias dos Empregados (Apêndice A) consiste no estabelecimento de normas e procedimentos para a concessão de férias aos empregados, no intuito de gerir de forma mais assertiva os períodos de descanso, promover a satisfação dos empregados e, com isso fidelizá-los, incentivar o aumento de produtividade e, também, garantir o bom funcionamento da operação.

Para atingir esse objetivo, estabeleceu-se o público-alvo desse regramento, assim como as normas e os procedimentos de controle e planejamento, com acesso integral aos interessados, mediante atualizações da área de recursos humanos e das gestões. Reduziria-se, assim, os riscos de inconformidades no documento, que uma vez apurados pelo trabalhador deverão ser imediatamente relatados à gestão ou à gerência de Recursos Humanos (RH).

Fez-se necessário estabelecer critérios de proporção e perda do direito, além da forma de fruição desses períodos de descanso, nelas contida a possibilidade do abono pecuniário e o tempo que ele pode ser requerido. Foram, ademais, esclarecidos os prazos para as solicitações e informações sobre as férias.

Observadas as possibilidades de solicitações pelos empregados relatadas nessa Política para fins de fruição de férias, há esclarecimentos sobre a operacionalização da aprovação dessa solicitação. Esta deve ser feita pelo gestor imediato do empregado e se, aprovada, enviada ao setor de recursos humanos para a formalização da documentação necessária e os demais trâmites de praxe.

Além disso, o regramento trata sobre as formas e prazos dos pagamentos dos respectivos períodos de férias, respeitando aqueles estabelecidos na lei, além das responsabilidades dos envolvidos nessa operação, quais sejam: a gestão imediata, o empregado e o RH.

Por fim, a Política sugerida informa seu prazo de vigência e as possibilidades de rescisão ou alteração.

O resumo do precedente judicial do Tema 725, do STF, considera válida toda a terceirização lícita, ainda que se refira à atividade-fim da empresa, resguardada a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços pelas obrigações trabalhistas assumidas durante o contrato da prestação de serviços.

Em âmbito empresarial, os objetivos dessas políticas estratégicas consistem na definição de comportamentos que deverão ser observados pelos colaboradores em cargos de gestão para fins de estabelecimento de práticas trabalhistas flexíveis com os subordinados e/ou para a contratação de empresas terceirizadas de serviços. Visam, portanto, o aumento da satisfação no trabalho com os correspondentes aumento de produtividade e redução de passivo trabalhista.

As condutas estabelecidas nas políticas definirão as possibilidades de alterações de procedimentos, seja partindo de autorização em negociação coletiva para fins de estabelecimento de práticas flexíveis, seja para contratações de empresas terceirizadas para a realização das atividades. Nesse sentido, Trindade refere que qualquer interesse, com valor econômico imediato ou não, pode ser objeto de contrato, desde que as partes contratantes queiram transacionar e seja admissível juridicamente.<sup>176</sup>

Ainda seguindo essa lógica, a política estratégica pode definir quais atividades e setores poderão ser terceirizados na organização, estabelecendo os critérios de decisão e definição para a escolha da prestadora de serviços, os critérios para a definição do preço do contrato, as delimitações das obrigações da contratada e da contratante, a imposição da regularidade da apresentação de documentos, dentre outras.

Nesse sentido, propõe-se a Política Estratégica para Contratação de Empresas Prestadoras de Serviços – Terceirização, contida no Apêndice B. Esta política auxilia na contratação de empresa prestadora de serviço, servindo como base mínima para a elaboração do contrato. Além disso, tem a finalidade de reduzir os custos de produção ao excluir de imediato as prestadoras de serviços que não se adequam às exigências nela estabelecidas, evitando a participação na seleção para a contratação, o que reduz o custo do tempo envolvido. Permite, ainda, que seja feita uma análise prévia pelos próprios gestores, no que toca à documentação

---

<sup>176</sup> TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direito dos contratos**: uma nova abordagem do Direito Contratual como redutor das falhas de mercado. Londrina: Editora Thoth, 2021. p. 38.

exigida às prestadoras, determinando o envio ao jurídico apenas na parte final para a contratação com a efetiva elaboração do contrato, que deve ser embasado, minimamente, por suas regras.

Nesse sentido, Trindade refere:

[...] não são propriamente os contratos em si que permitem o alcance de maior eficiência econômica e bem-estar, mas sim as trocas ou as transações voluntárias efetivamente realizadas e mesmo, em muitos casos, o simples enlace de vontades (a realidade ou a materialidade subjacente ao contrato), ensejadas pelo mecanismo de mercado, no qual o contrato, a bem da verdade e como já referido, é a expressão jurídica (veículo jurídico), constituindo-se na forma eleita pelos ordenamentos jurídicos, adeptos das economias de mercado, para que as trocas voluntárias e possíveis se procedam, pelo que estão sujeitas, portanto, aos desígnios e arbítrios do direito contratual, podendo os contratos assim, bem ou mal, com maior ou menor propriedade, desempenhar o papel de bem realizar a circulação da titularidade de interesses no contexto das indigitadas economias de mercado.<sup>177</sup>

A Política contida no Apêndice B propõe que somente sejam contratadas as empresas prestadoras de serviços que estejam adequadas aos requisitos definidos nos artigos 4º-B e 5º-C da Lei nº 6.019/74<sup>178</sup>, bem como que não possuam qualquer grau de parentesco com os sócios da empresa contratante.

O regramento estabelece que, para a contratação de prestadora de serviços, deve haver análise de riscos que avalie o custo, a oportunidade e a conveniência dessa contratação, bem como considerar a importância, e a criticidade da atividade para o processo empresarial e as consequências na inexecução, os riscos pelo inadimplemento de obrigações legais, a capacidade de reação da prestadora em

<sup>177</sup> TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direito dos contratos**: uma nova abordagem do Direito Contratual como redutor das falhas de mercado. Londrina: Editora Thoth, 2021. p. 40.

<sup>178</sup> Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais). [...] Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4º-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados. (BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1964**. Dispõe sobre Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm). Acesso em: 3 jul. 2024).

eventuais emergências, os custos da execução pelo contrato terceirizado em relação aos custos da internalização da operação<sup>179</sup>, a existência de prestadores capacitados, e o cumprimento das demais políticas internas da empresa.

Além dos documentos solicitados à prestadora de serviços para avaliação à contratação, a Política estabelece, em rol exemplificativo, a realização de pesquisas de reputação na internet e por meio do Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspeitas (CEIS), do Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), do Cadastro de Entidades Privadas sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM), do Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa do Conselho Nacional de Justiça, da Relação de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União, e da Lista Suja do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

Nesse sentido, a Política determina que a remuneração à prestadora de serviços seja definida em valor legítimo e condizente aos serviços contratados, a fim de evitar sub-remuneração e condições inadequadas de trabalho dos empregados dessa.

Determina a cotação de prestadoras de serviços em lista tríplice – no intuito de despersonalizar as empresas, evitar direcionamentos e garantir o melhor custo-benefício na contratação – esta deverá ocorrer com aquela que demonstrar documentalmente a maior capacidade técnica para o desempenho dos serviços que estão sendo contratados com maior eficiência à contratante. A Política também estabelece que, uma vez identificada a existência de risco, a decisão pela contratação somente poderá ser tomada em conjunto pelo diretor responsável pela área e pelo gestor de *compliance* da contratante.

Sendo positiva a contratação da prestadora de serviços, a política contida no Apêndice B determina à equipe responsável pela contratação o monitoramento dos riscos na execução dos serviços e, sendo identificado alguma inconformidade ou inconsistência, o reporte imediato e por escrito aos gestores de RH e *compliance* da empresa contratante.

Considera-se que uma boa reputação empresarial oferece uma melhor visão do negócio, significando que o estabelecimento não se baseia apenas em

---

<sup>179</sup>Coase justifica a existência das empresas à presença dos custos de transação, caracterizando-se pela forma útil de minimizar os custos transacionais. (COASE, Ronald H. The nature of the firm. *Economica*, **JSTOR**, v. 4, n. 16, nov.1937, p. 386-405. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2626876>. Acesso em: 3 jul. 2024).

promessas, mas realiza suas missões e valores. Assim, em momentos de crise empresarial a boa reputação é um diferencial, pois transmite maior confiança na qualidade daquela empresa.

Nesse sentido, conforme Trindade, os contratos devem ser conformados, interpretados e aplicados de modo a mitigar o surgimento de ineficiências que decorrem das externalidades advindas da própria atividade contratual, assim como irradiar os efeitos positivos, sempre que isso for possível. O autor esclarece que o contrato não importa apenas aos contratantes, pois emite efeitos a terceiros, o que está relacionado estreitamente com o princípio da função social do contrato.<sup>180</sup> No caso do presente estudo, as externalidades advindas da atividade empresarial do prestador de serviço podem implicar em efeitos aos empregados, aos clientes e à sociedade como um todo.

Por essas razões, verifica-se a necessidade de manter-se alerta quando da análise reputacional aos casos em que a prestadora de serviços carece de recursos ou de capacitação para a execução dos serviços, em que há pedidos de comissões, “taxas de sucesso” em situações atípicas ou em valores superiores aos de mercado, quando há tentativa de se eximir ou impedir a realização das etapas estabelecidas na própria Política ou de realizar comunicações formais, em que há inobservância aos procedimentos para a contratação, em que há solicitações de pagamentos em espécie, quando há resistência à apresentação de relatórios das atividades desenvolvidas, quando há indicação por agentes públicos ou politicamente expostas ou não possui referências no mercado, além de outras.

Importa consignar que após o estabelecimento das políticas, a comunicação aos colaboradores deve ser realizada de forma clara e de modo que contemple a todos os *stakeholders*, além de ter que ficar acessível para consulta deles, sempre que tiverem interesse. Também devem ser alvo de treinamentos, palestras e diálogos da empresa, mormente com seus empregados e prestadores de serviços.

Há o estabelecimento sobre as responsabilidades da prestadora de serviços acerca do fornecimento de equipamentos, além da comprovação à contratante da regularidade junto aos órgãos governamentais e judiciais e cumprimento dos deveres legais em relação aos seus empregados. Tais comprovações permitem a

---

<sup>180</sup> TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direito dos contratos**: uma nova abordagem do Direito Contratual como reduto das falhas de mercado. Londrina: Editora Thoth, 2021. p. 207.

fiscalização, inclusive nos procedimentos, mediante monitoramento de campo, e vedam a possibilidade de subcontratação pela prestadora dos serviços.

A Política também especifica as obrigações da Contratante na realização da auditoria para verificar a viabilidade e o padrão da contratação dessa prestadora de serviços (*due diligence*), exige a formalização do contrato com objeto específico, assim como o controle da prestadora de serviços a este e a fiscalização documental, prestação de informações, zelo pela segurança e saúde de todos os empregados, e o pagamento do preço ajustado no prazo certo.

Estabelece, ainda, penalidades em caso de descumprimentos pelas partes, incluindo a rescisão do contrato. Prevê exceções aos regramentos, bem como estabelece a vigência.

Considerando que as políticas baseadas na análise dos precedentes em estudo podem contribuir para a redução dos custos de transação e, portanto, dos passivos trabalhistas das empresas, entende-se que de igual forma a utilização de indicadores formulados com base nos mesmos precedentes podem contribuir para essa finalidade, o que se verificará, a seguir, com maior particularidade.

### 3.3 PROPOSTAS DE INDICADORES COM BASE NOS PRECEDENTES JUDICIAIS PARA ANÁLISES DE RISCOS TRABALHISTAS

Consoante disposto por Beck, o desenvolvimento tecnológico gerou também uma “distribuição de riscos”.<sup>181</sup> Em decorrência das relações sociais e de trabalho das últimas décadas, as governanças corporativas necessitam implementar gestão de riscos trabalhistas nas organizações. Em que pese o *compliance*, no Brasil, tenha se intensificado após a Lei Anticorrupção<sup>182</sup>, passou a ser utilizado nas demais áreas, incluindo a trabalhista, com a finalidade de prevenção e redução de riscos empresariais. Nesse sentido, Jobim esclarece:

[...] as empresas são resultado de uma ficção jurídica, cujo principal elemento ainda é expresso não pelo conjunto de bens, mas sim, no ser

<sup>181</sup> BECK, Ulrich. **Sociedade de risco**: rumo à outra modernidade. Tradução Sebastião Nascimento. São Paulo: Editor 34, 2010.

<sup>182</sup> BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 10 jul. 2024.

humano, o qual imprime movimento e exercício às coisas corpóreas e incorpóreas. Logo, considerando que o homem é o cerne das relações de trabalho; considerando que a força de trabalho é fundamental para a realização dos fins da empresa; e, por fim, considerando que o compliance é visto como um comportamento de empresa, então diz respeito aos empregadores e a cada um de seus empregados, na medida em que o cumprimento das normas internas e externas deve ser por eles observado. Nessa dinâmica empresarial, as ações tomadas pelos agentes da relação de emprego merecem cada vez mais destaque na área de compliance. Isso decorre não somente de comandos externos (legislação civil, penal e trabalhista), mas também de elementos internos diretamente relacionados com os direitos e deveres dos empregadores e empregados, decorrentes do contrato de trabalho.<sup>183</sup>

Assim, consubstancia-se o *compliance* trabalhista na adoção de boas práticas, na aplicação correta da legislação trabalhista e na análise dos acordos e convenções coletivas vigentes e de estatutos e políticas internas de empresas. Através deste estudo, propõe-se apresentar que da análise dos precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes também é possível se realizar práticas de *compliance* trabalhista.

A instituição de um programa de *compliance* trabalhista empresarial deve iniciar com uma análise de riscos do negócio.

Para tanto, relembra-se que ao longo do presente estudo afirma-se constantemente que os precedentes judiciais podem auxiliar os departamentos jurídicos para a redução dos riscos trabalhistas. Por tal razão, concorda-se com o que Góes e Engelmann afirmam, no estudo das nanotecnologias ao meio ambiente de trabalho, ser a prevenção relacionada aos “riscos conhecidos”, distinguindo-se, pois, da precaução que estaria relacionada aos “riscos desconhecidos, futuros, inéditos e não-planejados”.<sup>184</sup>

Consideram os autores, ainda, que por força da prevenção atuar no campo dos “riscos conhecidos” ela tem um caráter limitado de efetividade na proteção ao meio ambiente laboral no que concerne aos efeitos das nanotecnologias. Entretanto, diferentemente, ao se analisar a prevenção através dos precedentes judiciais não se verifica tal limitação de efetividade na proteção do meio ambiente laboral.

Verifica-se, isto sim, uma limitação em relação aos próprios precedentes judiciais relacionados à área trabalhista, já que eles não dispõem sobre todas as possíveis ocorrências e todos os “riscos conhecidos”. Há também limitação formal de

<sup>183</sup> JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018. p. 32.

<sup>184</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

existência aos precedentes judiciais, como se viu anteriormente na apresentação do art. 927 do CPC. Não obstante, a utilização dos precedentes judiciais seja para causas futuras, o risco dessas é conhecido.

Todavia, uma vez existente o precedente judicial relacionado à matéria trabalhista, considera-se que ele pode (e deve) ser utilizado, seja na adoção de políticas internas, seja na elaboração de indicadores para utilização em análises de riscos de maneira efetiva e eficaz, integral ou parcialmente, como se demonstrou no tópico anterior e nos apêndices A e B, e se pretende demonstrar também no apêndice C, do presente estudo, não havendo, neste caso, que se falar em limitação da efetividade na prevenção desses “riscos conhecidos”.

Compreende-se que haveria considerável dificuldade para a utilização do instituto da precaução na análise de precedentes judiciais, pelo menos em sua forma direta, já que o primeiro relaciona-se com o “desconhecido, inédito, futuro e não-planejado”, enquanto os segundos relacionam-se apenas com o já “conhecido” – eis que para a existência deles foi necessária a soma da análise do caso concreto e do resultado jurídico aplicado, o que implica necessariamente no conhecimento dos riscos advindos daquela análise para se auferir um resultado útil judicial.

Não se vislumbra precedente judicial que alcance, mormente de forma ilimitada e direta, “riscos desconhecidos”, pois ainda que os riscos advindos dos processos que geraram os precedentes judiciais não fossem utilizados pelos departamentos jurídicos (como se propõe no presente caso), foram-no pelos julgadores, que, ao menos teoricamente, esgotaram a análise do caso concreto e da norma jurídica aplicável.

Então, se para a utilização do precedente judicial como fonte primária de direito deve-se respeitar a similaridade dos casos concretos, não há que se dizer possa se utilizar diretamente do instituto da precaução para sua efetividade. Atenta-se que não se está pretendendo aqui dizer que o instituto da precaução não tem efetividade ou que tem efetividade limitada, mas, analisando-o exclusivamente para fins de utilidade na avaliação dos precedentes judiciais. Ao que se vislumbra, poderia o instituto da precaução ser utilizado de forma reflexa, relacionado ao risco que era desconhecido antes do processo que gerou o precedente judicial.

A prevenção, neste caso, tem ampla efetividade, pois através dela se poderia tanto reduzir o número de reclamações trabalhistas envolvendo as temáticas dispostas nos precedentes judiciais – ao se propor alterações de comportamentos

empresariais mediante as políticas internas –, como auxiliar nas tomadas de decisões, inclusive para com terceiros, como se pretende demonstrar ao longo deste tópico e através do apêndice C.

Segundo o *Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission* (COSO), diariamente as organizações estão sujeitas a diversos eventos que podem gerar impactos negativos, positivos ou ambos. Os impactos negativos equivalem aos riscos, que podem atrapalhar a criação de valor ou provocar desgaste do valor existente, enquanto os impactos positivos podem contrabalancear eventos negativos ou representar oportunidades.<sup>185</sup>

De uma maneira geral, Santos apura risco como a possibilidade de perda em face de determinado evento, podendo ter origem em fatores diversos e tendo como consequências perdas representadas por prejuízo ou lucro menor. Para o autor, é necessário que a instituição identifique os riscos relevantes e irrelevantes e estabeleça instrumentos para a percepção desses riscos.<sup>186</sup>

Trazendo o conceito ao contexto do presente tópico, considera-se passivo trabalhista o acúmulo de obrigações financeiras de uma empresa para com seus empregados ou para com os empregados das empresas terceirizadas que com ela mantêm ou mantiveram contrato.

O passivo trabalhista pode ser direto, relacionado aos custos diretos dos empregados (salários, férias, rescisões, dentre outros), ou indireto, relacionado aos custos que se conectam com a ocorrência do fato gerador do passivo (contratação de advogados, custas processuais, dentre outros). Assim, o passivo trabalhista pode ser considerado como as consequências negativas para a empresa decorrentes dos riscos trabalhistas.

Góes e Engelmann referem que, ao mundo do trabalho, as situações fáticas são potenciais situações de riscos aos trabalhadores, sejam eles “riscos à integridade intelectual, riscos sociais, riscos à integridade física e riscos à integridade mental”.<sup>187</sup> No caso em tela, demonstra-se que as situações fáticas

<sup>185</sup> Em português, Comitê de Organizações Patrocinadoras. (COSO. **Acceptable use of COSO materials**. 2018. Disponível em: [https://www.coso.org/\\_files/ugd/3059fc\\_f7d01f2bbf7f46528d8fd2fe1207b5fd.pdf](https://www.coso.org/_files/ugd/3059fc_f7d01f2bbf7f46528d8fd2fe1207b5fd.pdf). Acesso em: 7 jul. 2024).

<sup>186</sup> SANTOS, Paulo Sérgio Monteiro dos. **Gestão de riscos empresariais**. Osasco: Novo Século, 2002.

<sup>187</sup> GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015. p. 162.

também podem ser geradoras de potenciais riscos aos empregadores e a todos os interessados em negociar ou trabalhar para/com uma empresa exposta a determinados riscos, sejam eles sociais, morais, econômicos, dentre outros. Por exemplo, uma empresa que se relacione com outra que explora atividade análoga à escravidão ficará com uma imagem negativa frente ao mercado e à sociedade como um todo, gerando inclusive impasses em suas relações comerciais, de modo que a prevenção através da análise do precedente constante no Tema 725 pode vir a reduzir o risco à integridade moral e financeira dessa tomadora dos serviços, ensejando a não-contratação com a prestadora que se utiliza de trabalho ilícito.

Em geral, o passivo trabalhista acontece quando a empresa deixa de alcançar valores obrigatórios ou não cumpre as leis e normas vigentes com relação aos seus empregados ou aos empregados terceirizados. Em muitas empresas, os passivos trabalhistas são oriundos de falhas nos controles internos, de desconhecimentos normativos ou legais, de atrasos nos cumprimentos das obrigações, de ausência de assessoria trabalhista efetiva, dentre outros.

Silva e Zaccaria relatam que transformações dos mercados incidiram também em exigência de transformação dos departamentos jurídicos. Além dos aspectos técnico-jurídicos, desses agora são exigidos resultados financeiros, sendo aos gestores e diretores jurídicos, muitas vezes, exigido mais a sapiência dos conceitos sobre “fluxo de caixa, balanço patrimonial, indicadores de desempenho (KPIs) e demonstração de resultados”, que o conhecimento jurídico próprio do contencioso, de petições e de recursos. Referem, ainda, que a inserção da tecnologia nos departamentos jurídicos, seja através de *big data*, inteligência artificial, *machine learning* ou internet das coisas (*IoT*) é voltada à eficiência desse setor.<sup>188</sup>

Em busca dessa eficiência, “do melhor com menos”, muitos departamentos jurídicos buscaram soluções por meio de tecnologias para demandas de massa e padronizadas. Há, inclusive, uma corrente contrária ao instituto dos precedentes judiciais que fundamenta sua resistência precisamente no risco da massificação das decisões judiciais e do empoderamento jurisdicional exacerbado dos julgadores nas Cortes Superiores.

---

<sup>188</sup> SILVA, Paulo; ZACCARIA, Vanessa Fortunato. A inovação na gestão de departamentos jurídicos: Legal Operations. In: VAINZOF, Rony; SERAFINO, Danielle. STEINWASCHER, Aline (org.). **Legal Innovation: o futuro do Direito e o Direito do futuro**. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2022. p. 185-201.

O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região lançou a possibilidade de pesquisas a precedentes através de seu site [www.trt4.jus.br](http://www.trt4.jus.br), na aba Jurisprudência/Pangea – Precedentes Qualificados, no intuito de ofertar meio “rápido, objetivo e inteligente” à pesquisa em instrumentos de uniformização jurisprudencial do Judiciário Trabalhista.<sup>189</sup> Porém, tal não se presta exclusivamente à busca de precedentes obrigatórios ou vinculantes, mas consiste em apresentar um apanhado de precedentes, persuasivos ou não – o que prejudica sua utilização ao objetivo proposto no presente estudo, já que, como se verificou desde o início, este limita-se aos precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes, ante o poder coercitivo desses e por se entender terem eles, força equiparada às leis.

No mesmo sentido, o Banco Nacional de Precedentes (BNP)<sup>190</sup>, disponibilizado pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) que consiste em uma plataforma de pesquisa textual e estatística sobre precedentes qualificados e “em sentido lato”, fator este que obstaculiza a utilização no presente trabalho, ante a finalidade do estudo debruçar-se em precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes.

Nada obsta, no entanto, que venham a surgir, através das tecnologias, meios eficazes para a busca e o auxílio exclusivamente aos precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes, ou ainda como forma de auxílio aos departamentos jurídicos na redução dos passivos trabalhistas.

Nesse sentido, até que a facilitação pela tecnologia surja, considera-se importante para a redução de casos de passivos trabalhistas nas empresas: um controle rígido da documentação dos empregados próprios e dos empregados das empresas terceirizadas; um ambiente laboral seguro e saudável; a realização regular de auditorias internas e externas junto aos prestadores de serviços; o desenvolvimento e a aplicação de políticas e regramentos internos e com os terceirizados; uma assessoria jurídica trabalhista competente, dentre outros.

Para, além disso, a empresa deve adotar atitudes e práticas preventivas, mediante treinamentos e análises, bem como adotar a negociação, interna e

---

<sup>189</sup> RIO GRANDE DOS SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Pangea**: o instrumento do TRT-4 para amplo conhecimento e utilização de precedentes. TRT4ª Região, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/pangea-precedentes-qualificados#top>. Acesso em: 11 abr. 2024.

<sup>190</sup> CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Banco Nacional de Precedentes Integrado ao Sistema de Pesquisas de Precedentes (Pangea/BNP)**. 2024. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/sistemas/banco-nacional-de-precedentes-integrado-ao-sistema-de-pesquisas-de-precedentes-pangea-bnp/>. Acesso em 10 jul. 2024.

externa, para adequação de formas de relacionamento entre a empresa e os colaboradores (nestes incluídos não apenas os próprios empregados, mas também os empregados das terceirizadas), além de outros *stakeholders*.

A análise do passivo trabalhista tem o condão de evitar gastos desnecessários e processos trabalhistas, assim como de preservar a imagem da organização na sociedade. Além de preparar a empresa para, em caso de necessidade, realizar mudanças estratégicas.

A gestão dos riscos consiste na adoção de políticas internas com objetivo de melhorar a administração dos recursos humanos e reduzir tanto o número de reclamações trabalhistas, quanto os resultados financeiros delas. A gestão dos riscos é importante para se entender que muitas vezes uma perda não necessariamente caracteriza um prejuízo. Faz parte da gestão de riscos trabalhistas a previsão de ocorrências futuras com base em prognósticos e simulações realizados a partir da análise conjunta de cenários diversos, que permite controlar a incidência de efeitos indesejados.

Na lição de Duarte Júnior, para que se tenha sucesso na implantação da gestão de riscos é necessária a criação de procedimentos internos e o uso da tecnologia disponível, alinhados a uma cultura corporativa para riscos, que pode até não evitar estes últimos, mas permite assumi-los e gerenciá-los da forma como planejado. O autor alerta, inclusive, que um só ponto fraco na gestão de riscos pode levar a empresa a colapsar, uma vez que gera uma falsa sensação de segurança de uma situação que pode ser grave e é desconhecida pela empresa.<sup>191</sup>

Importa consignar que, antes de se estabelecer uma avaliação dos riscos, é necessário conhecer os objetivos e valores da empresa, uma vez que qualquer política ou regramento deve ser construído com base nos riscos identificados como relevantes àquela empresa, além da legislação e das normativas vigentes sobre esses aspectos relevantes. O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC) informa que o entendimento do perfil de riscos da organização deve estar alinhado com a identidade e o nível de risco que essa organização está disposta a assumir.<sup>192</sup>

---

<sup>191</sup> DUARTE JÚNIOR, Antonio Marcos. Risco: definições, tipos, medição e recomendações para seu gerenciamento. In: LEMGRUBER, Eduardo Facó *et al.* (org.). **Gestão de riscos e derivativos: aplicações no Brasil**. São Paulo: Atlas, 2001.

<sup>192</sup> INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017.

O gerenciamento de riscos trabalhistas, além de ter um caráter preventivo, não deve ser de responsabilidade apenas de parte da empresa. Essa gestão deve ser seguida por todas as gerências, diretorias e supervisões, como um valor arraigado na cultura da empresa. De modo que o gerenciamento dos riscos trabalhistas e a extensão deles são proporcionais ao praticado por todos os gestores da empresa, já que deve ser imbuído nos valores da empresa.

Nesse sentido, Santos afirma que a gestão de riscos (inclusive trabalhistas, acréscimo nosso) deve ser permanente, sistemática e incorporada à cultura da empresa, mediante a utilização de métodos e instrumentos de trabalho, bem como de constante revisão do processo implantado. Isso porque os riscos gerados nas organizações podem ser verificados em áreas específicas ou em todas as áreas concomitantemente e podem, de forma sistêmica, gerar reflexos que afetem determinadas áreas ou o todo empresarial.<sup>193</sup>

Assim, os indicadores constantes nas análises de gerenciamento de riscos trabalhistas ajudam a mensurar o desempenho, que pode ser individual ou do setor, em determinada área, em dado período. Desse modo, os indicadores servem para demonstrar o resultado de determinadas ações da empresa, que guiarão os gestores nas tomadas de decisões, seja através de estabelecimento de estratégias de desenvolvimento, para práticas de gestão de qualidade, para redução de custos internos, seja, ainda, para remodelagem de processos ineficientes.

Sugere-se a utilização de alguns indicadores, elaborados com base nos precedentes judiciais estudados anteriormente (extraídos do Tema 1.046 e do Tema 725), para realização de análise de risco trabalhista. Esses indicadores poderão servir à elaboração de defesas judiciais, com a finalidade da redução de condenações, como auxílio aos departamentos jurídicos, interno ou externo, à tomada de decisões da empresa, ou ainda, quiçá, para a elaboração de uma plataforma ou aplicativo que faça a análise dos precedentes judiciais obrigatórios e vinculantes e deles, automaticamente, extraia indicadores para utilização nas análises de riscos empresariais.

Estudou-se anteriormente o precedente judicial inscrito no Tema 1.046 do STF, que se resume na validade das negociações coletivas que estabelecem flexibilização de direitos trabalhistas, sem contrapartidas recíprocas resguardados os

---

<sup>193</sup> SANTOS, Paulo Sérgio Monteiro dos. **Gestão de riscos empresariais**. Osasco: Novo Século, 2002.

direitos indisponíveis. Direcionou-se esse precedente judicial para situações que envolvem as férias dos empregados, em razão, exclusiva, da necessidade de delimitação temática ante a grande abrangência de tal precedente judicial.

Nesse sentido, utilizando-se da análise desse precedente judicial, demonstra-se a possibilidade da medição da satisfação dos trabalhadores, do engajamento, da redução de rotatividade (*turnover*), bem como do aumento da produtividade através da inclusão de indicadores que devem ser acrescidos em análise de risco trabalhista, em empresa que, dotada de negociação coletiva vigente (podendo ser acordo ou convenção coletiva), adota política interna de férias. Através da inclusão dos indicadores na análise de risco, é possível coordenar para o aumento da eficiência empresarial.

Inicialmente, considera-se necessário verificar se há negociação coletiva vigente, assim como se foi estabelecida política interna sobre férias. Para tanto, propõe-se os questionamentos:

Quadro 1 - Indicadores tema 1.046

1.1	A norma coletiva da categoria tem previsão sobre férias?	( ) Sim	Qual?
		( ) Não	
1.2	Qual a validade da norma coletiva que dispõe sobre férias?		
1.3	Há política interna dispondo sobre férias?		

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Verificada a existência de norma coletiva vigente prevendo a possibilidade de disposições sobre férias, bem assim a existência de política interna com regramentos especificamente sobre férias, passa-se, então, aos questionamentos que embasarão os números para a metrificação:

Quadro 2 - Indicadores tema 1.046

1.4	Quantos empregados adquiriam o direito às férias integrais?		
1.5	Quantos empregados solicitaram o parcelamento de férias	em até 3 períodos?	
		em mais de 3 períodos?	
1.6	Quem requereu o parcelamento das férias foi	o empregado? (%)	
		o empregador? (%)	
1.7	Houve formalização do pedido de	( ) Sim ____ (%)	

	parcelamento das férias?	( ) Não ____ (%)	Por quê?
1.8	O pagamento das férias foi realizado no prazo de 2 dias antes da fruição do período?	( ) Sim ____ (%)	
		( ) Não ____ (%)	Por quê?

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Os departamentos jurídicos, a partir dos indicadores acima, podem estabelecer o cenário geral da utilização da política interna adotada sobre as férias e quantificá-la, o que viabilizará a realização de métrica pontual à verificação do alcance ao efeito desejado pela organização em melhorar sua eficiência no que concerne à satisfação e engajamento dos empregados, redução de rotatividade, redução de ações trabalhistas e/ou da quantidade de condenações sobre essa temática.

Sabe-se que o indicador de reclamações trabalhistas é calculado dentro de determinado período (normalmente doze meses, um ano), mediante a utilização da fórmula “RT (Reclamação trabalhista) = número total de reclamações trabalhistas / pelo número de empregados desligados”. Então, para apurar se o número de reclamações trabalhistas com pedidos decorrentes de férias após o estabelecimento da política aumentou, se manteve, ou diminuiu, a empresa deverá utilizar a fórmula “Reclamações trabalhistas com pedidos relacionados às férias após a implantação da política (RTF) = número total de reclamações trabalhistas com pedidos de férias (nTpf)/ pelo número total de empregados desligados após a implantação da política de férias (nTd)”. Assim:

Figura 1 – Total de reclamatórias com férias

$$RTF = nTpf / nTd$$

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Os indicadores que medem a produtividade da empresa variam de acordo com o segmento dessa empresa e o mercado. Já os indicadores que apuram o *turnover* são capazes de mensurar a atratividade da empresa e dos sucessos dos processos de recrutamento e seleção. Ao presente estudo, pode-se utilizar da seguinte fórmula: “*Turnover* após o estabelecimento da política de férias (TPF) = [(admissões havidas após o estabelecimento da política de férias (Apf) + demissões

havidas após o estabelecimento da política de férias (Dpf) ) / 2 ] / total de empregados do mês anterior (TE) x 100”, assim:

Figura 2 – *Turnover* com políticas de férias

$$TPF = [(Apf + Dpf) / 2] / TE \times 100$$

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Para apurar a satisfação e o engajamento dos trabalhadores, é possível a realização de pesquisas internas anônimas de opinião para a coleta de dados, classificando os itens com notas de 1 a 10, de modo que os indicadores seriam as métricas alinhadas às estratégias que avaliem o contexto do trabalho com a técnica adotada às férias.

Nesse sentido, sugere-se, ainda, os seguintes indicadores – que podem ser utilizados, inclusive, nas pesquisas internas de opinião:

Quadro 3 - Indicadores tema 1.046

1.9	Qual o total de empregados contratados após a política interna que dispõe sobre férias?		
1.10	Quantos empregados rescindiriam contrato após o estabelecimento da política interna que dispõe sobre férias?	Por interesse próprio - pedido de demissão?	
		Por interesse da empresa?	
1.11	Qual o total de horas trabalhadas após o estabelecimento da política de férias?		
1.12	Qual o total de horas perdidas após o estabelecimento da política de férias?		
1.13	Quantas reclamações trabalhistas têm pedido relacionado às férias?		
1.14	Qual o total de reclamações trabalhistas da empresa?	propostas antes da política? _____ (%)	
		propostas após a política? _____ (%)	
1.15	Em quantas reclamações há condenação em férias?		
1.16	Qual o percentual de empregados satisfeitos após o estabelecimento da política de férias?		
1.17	Qual o total de denúncias e fiscalizações administrativas (MPT, MTE) relacionados às férias dos empregados?		

1.18	Qual o total de autuações com multas relacionadas às férias dos empregados?	antes da política? ____ (%)	
		após a política? ____ (%)	

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Os dados coletados poderão ser utilizados nas fórmulas anteriormente sugeridas, sem prejuízo de outras, já que a apuração do cálculo e o próprio cálculo não são objeto do presente estudo, sendo utilizados neste, apenas, como argumentação e demonstração, para mensurar se a política interna de férias atingiu os objetivos de melhorar a eficiência empresarial e, nesse contexto, se a empresa deverá mantê-la, reformulá-la ou extingui-la. Bem assim, os dados coletados poderão embasar as teses defensivas às reclamações trabalhistas, demonstrando com os dados numéricos as melhorias advindas da sua implantação.

Em sede de reclamação trabalhista, pode-se metrificar, através dos indicadores sugeridos, se houve redução do número de reclamações trabalhistas com pedidos relacionados às férias, bem assim, qual o custo empresarial decorrente de condenação judicial relacionadas às férias antes e após a implantação da política interna, a fim de verificar se houve o decréscimo estimado pela empresa, sendo possível, inclusive, estimar custos futuros em reclamações judiciais sobre essa rubrica – férias.

O outro precedente judicial estudado foi o contido no Tema 725 do STF, pelo qual se estabeleceu a possibilidade da ocorrência de terceirização de serviços nas atividades-fim da empresa, mediante a manutenção da responsabilidade subsidiária da tomadora dos serviços. Com a adoção desse precedente judicial, consagrou-se a possibilidade da transferência de quaisquer das atividades da empresa contratante para terceiros, prestadores de serviços.

Por exemplo, sempre que uma organização verifica que o custo da internalização dos serviços (realização dos serviços pela própria empresa) é superior ao custo da externalização deles (realização de serviços por empresa terceirizada), pode decidir pela transferência à terceiros, dessas determinadas atividades/serviços. Não há necessidade de terceirização da atividade empresarial se o custo da internalização dos serviços for equivalente ou inferior ao custo da externalização deles.

Com isso, a empresa contratante não é a empregadora, mas se aproveita diretamente do trabalho realizado pelos empregados da prestadora de serviços. De modo que, se a empresa prestadora de serviços não puder pagar seus empregados, restará à tomadora a obrigação pelos pagamentos dos encargos trabalhistas. A isto chama-se responsabilidade subsidiária, que, ao caso, ocorre na hipótese de a empregadora não honrar com suas obrigações aos seus empregados. Este, portanto, é o risco da empresa tomadora dos serviços.

Na tentativa de evitar a responsabilização da tomadora dos serviços ao se valer de prestadora de serviços, recomenda-se a utilização de gerenciamento de riscos trabalhistas, bem como a elaboração de contratos que prevejam possibilidades de fiscalizações periódicas, documentais e de campo. Isso decorre, no ensinamento de Oliveira, do dever de vigiar (*in vigilando*) da contratante quando transfere a terceiros a execução de parte de sua atividade, sob pena de caracterizar culpa *in contraendo* (que significa a falha na celebração de um contrato) e culpa *in eligendo* (que consiste na responsabilidade pela escolha de um terceiro inadequado).<sup>194</sup>

Nesse sentido e para esse trabalho, considera-se a gestão de riscos trabalhistas de terceiros a identificação e o gerenciamento dos riscos decorrentes da relação com os prestadores de serviços – nada impedindo que o conceito seja utilizado para relações com fornecedores, clientes, parceiros, ou outras categorias de serviços, que não pertinentes ao ora avaliado. Isso porque a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) define terceiros como todas as pessoas externas a uma organização que com ela se relacionam e que atuam em parceria para o alcance de seus objetivos.<sup>195</sup>

Em entrevista com mais de 1.263 executivos responsáveis pelo gerenciamento de riscos no relacionamento com terceiros em organizações de seis setores, em dezesseis países do mundo, a pesquisa *Third Party Risk Management Outlook 2022* apontou que 85% dos respondentes afirmaram que o gerenciamento de riscos de terceiros é uma prioridade estratégica para suas empresas, sendo que

---

<sup>194</sup> OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2008.

<sup>195</sup> OECD. Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/>. Acesso em: 7 jul. 2024.

na pesquisa anterior, em 2020, esse número era de 77%.<sup>196</sup> Isso porque os riscos oriundos dos relacionamentos com terceiros podem ocorrer em diferentes setores empresariais, como operacional (com a interrupção de operações de alta relevância à tomadora), reputacional (através da opinião pública negativa decorrente do envolvimento do terceiro em escândalos de práticas ilícitas), financeiros (que decorrem da elevação de custos causados por conduta praticada pelo terceiro), estratégicos (como o risco de não atingir os objetivos do negócio em razão de conduta de terceiro), ou outros.

Com efeito, em 22 de julho de 2021, foi publicada na Alemanha a *Act on Corporate Due Diligence in Supply Chains (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz - LkSG)*<sup>197</sup>. Essa norma passou a ser aplicada a partir de 1º de janeiro de 2023 em todas as empresas sediadas naquele país e que contavam com mais de três mil funcionários (reduzidos para mil funcionários a partir de 2024), além de empresas sediadas no exterior com escritórios ou filiais na Alemanha. Estabeleceu que as empresas devem realizar uma rigorosa diligência relacionadas aos riscos de violações aos direitos humanos e danos ao meio ambiente em suas cadeias de suprimentos. Essa norma, assim como as legislações anticorrupção e de proteção de dados tende a disseminar, impactando o gerenciamento de riscos de terceiros mundialmente.

As frequentes violações legais praticadas pelas empresas prestadoras de serviços, somadas à responsabilização das tomadoras de serviços, demonstram a necessidade de diligências para a contratação de terceiros, bem como de monitoramento efetivo e regular deles.

Para a elaboração de análise de riscos trabalhistas de terceiros, faz-se necessário o mapeamento do terceiro na organização, mediante a análise do modelo de negócio desta, seu sistema de governança e sua cultura organizacional, agrupando-os em categorias e subcategorias, por níveis de risco (alto, médio e baixo). Após, através da classificação por níveis, deve-se mensurar quais empresas

---

<sup>196</sup> KPMG. **Third-party risk management Outlook**. 2022. Disponível em: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2022/01/third-party-risk-management-outlook-2022.html>. Acesso em: 7 jul. 2024.

<sup>197</sup> Em português, Lei da Cadeia de Suprimentos. (BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Supply chain act**: act on corporate due diligence obligations in supply chains. [2024?]) Disponível em: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>. Acesso em: 7 jul. 2024).

terceiras exigem uma investigação mais aprofundada (quando o risco é alto) e quais investigações podem ser mitigadas (quando o risco é baixo).

Além disso, a tomadora dos serviços deve estabelecer um plano de monitoramento contínuo e periódico, também considerando a criticidade das terceirizadas, para avaliar se durante a vigência do contrato elas permanecem, pelo menos, com as mesmas condições avaliadas previamente. A partir daí, quatro estratégias podem ser adotadas pela tomadora dos serviços: (i) aceitar o risco e seguir com a contratação, ou estabelecer uma alçada para a aprovação; (ii) eliminar o risco; (iii) transferir o risco; ou (iv) mitigar o risco.

Não sendo possível a eliminação dos riscos relevantes do terceiro, devem ser adotadas medidas de aprovação, que podem ser contratuais, de conscientização e de monitoramento. Por fim, a documentação e o registro de todas as informações e documentos são imprescindíveis para o gerenciamento dos riscos de terceiros.

Assim, com base na análise da aplicação do precedente judicial contido no Tema 725 do STF, alguns indicadores, como os abaixo sugeridos, podem ser incluídos às análises de risco trabalhista, que servirão tanto para a tomada das decisões gerenciais, quanto nas teses desenvolvidas nas defesas em reclamações trabalhistas:

Quadro 4 - Indicadores tema 725

2.1	Trabalha com prestadores de serviços?		
2.2	Em caso afirmativo, quais?	Limpeza	
		Vigilância	
		Transporte	
		Alimentação	
		Atividade-fim	
2.3	Essas atividades são desempenhadas por	Pessoa física?	
		Pessoa jurídica?	
2.4	Há contratos expressos com estes prestadores de serviços?		
2.5	Houve comprovação da regularidade do CNPJ?		
2.6	Houve a verificação do CNAE compatível com os serviços prestados?		
2.7	Houve a verificação se os sócios da prestadora foram empregados ou trabalhadores sem vínculo nos últimos 18 meses?		
2.8	Houve a verificação se os sócios da prestadora têm algum grau de parentesco com os sócios da contratante?		

2.9	Houve a verificação da idoneidade da prestadora de serviços?	Por qual meio?	
2.10	Tem como prática a solicitação periódica de CND? Consta no contrato?		
2.11	Tem como prática a solicitação de relatórios periódicos das atividades? Consta no contrato?		
2.12	Tem como prática o monitoramento dos documentos dos empregados da prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.13	Tem como prática a realização de comprovação das medidas em saúde e segurança dos empregados da prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.14	Tem como prática o monitoramento dos procedimentos realizados pela prestadora de serviços para com seus empregados? Consta no contrato?		
2.15	Realiza auditorias na prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.16	Realiza monitoramento de campo na prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.17	Quantas reclamações trabalhistas têm pedido de responsabilidade da tomadora dos serviços? Qual tipo de responsabilidade?	Solidária?	
		Subsidiária?	
		Vínculo direto com a tomadora?	

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Mediante a utilização dos indicadores acima, a empresa verificará o cumprimento dos seus deveres legais para com a contratação e a manutenção dos contratos de prestação de serviços, sendo possível antever eventuais riscos e responsabilizações decorrentes da contratação em desacordo com o precedente judicial existente no Tema 725 do STF.

O acompanhamento dos relatórios gerenciais permite uma análise precisa e completa de como está a empresa, no que tange àqueles determinados itens avaliados, de modo que através deles é possível tanto propor melhorias nos setores aos empregados, quanto utilizar-se como forma de defesa, judicial ou até administrativa, para fins de reduzir o passivo trabalhista empresarial.

Havendo o resultado positivo na análise dos indicadores sugeridos, o que significa que as políticas internas com base na análise dos precedentes judiciais surtiram os efeitos desejados, devem os gestores jurídicos responsáveis pela análise

apresentar o resultado dos dados, mediante declarações por escrito, para fins de demonstrar os padrões empresariais e o aumento da eficiência atingido. Aos empregados, considera-se importante a comunicação escrita com as informações sobre o aumento dos índices de satisfação, bem como o quanto esse aumento representa na prevenção de riscos trabalhistas.

A fim do exposto, observa-se que o gerenciamento dos riscos trabalhistas, que equivale a uma prática de *compliance*, também pode ser realizado com indicadores baseados na análise dos precedentes judiciais obrigatórios ou vinculantes. Isso fornecerá à empresa vantagens competitivas, permitindo, além da redução de custos, melhoria no ambiente organizacional, o que reflete na produtividade e na gestão da empresa. Também influencia diretamente no resultado empresarial, com a redução de passivo trabalhista, além de atrair investidores, eis que estes priorizam empresas que oferecem menores riscos e trazem melhor retorno para o seu capital.

## 4 CONCLUSÃO

Ao término da presente pesquisa, verificamos a evolução da formação dos precedentes judiciais, além dos limites para a formação estabelecidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, especialmente no que tange ao Direito Processual do Trabalho e a possibilidade de utilização desses precedentes judiciais para além do âmbito processual, foi possível delinear argumentos que confirmam os objetivos traçados e as hipóteses verificadas.

No presente estudo, verificou-se que o ingresso e a aplicação da Teoria dos Precedentes Judiciais no sistema *common law* e no sistema *civil law* se deram de forma e por circunstâncias políticas e culturais totalmente diferentes. No entanto, em ambos os sistemas, a inserção dos precedentes judiciais ocorreu em busca de maior segurança jurídica e previsibilidade no resultado processual.

Percebeu-se que há quebra da unidade do Direito e uma desigualdade legal sempre que um julgador aplica uma norma jurídica em determinado caso, de forma diferente da que outro julgador aplicou em “caso idêntico nos aspectos decisivos ao primeiro”, comprometendo a certeza jurídica e a eficácia do direito positivado<sup>198</sup>.

No Brasil, a inserção do precedente judicial no ordenamento jurídico restou incontroversa a partir da reforma do Código de Processo Civil, que prevê a obrigatoriedade ao seguimento desses precedentes judiciais. Desse modo, sendo o Processo Civil aplicado supletivamente ao Direito e Processo do Trabalho, os precedentes judiciais devem ser observados também por essa área especializada, seja de forma persuasiva, seja especialmente quando têm caráter vinculante e obrigatório. Pode-se dizer que a lei que inovou o sistema processual trabalhista foi influenciada pelo CPC de 2015, que, por sua vez, foi influenciado pelo *common law*.

Uma das funções mais importantes de todos os Tribunais brasileiros é a uniformização da jurisprudência. É em razão desta uniformização que a análise dos precedentes judiciais se faz tão importante também no âmbito trabalhista. Nesse contexto, distinguiu-se os precedentes persuasivos, daqueles considerados obrigatórios e vinculantes, assim como da jurisprudência, das súmulas e dos enunciados.

---

<sup>198</sup> JOBIM, Marco Félix; OLIVEIRA JUNIOR, Zulmar Duarte de. **Súmula, jurisprudência e precedente**: da distinção à superação. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021. p. 61.

Apurou-se que o precedente judicial é formado pelos fundamentos determinantes que justificaram o resultado jurídico e que deverão embasar, obrigatoriamente, casos idênticos futuros. O precedente judicial se confunde com a sua *ratio decidendi*, pois, a partir dela é que se extraem os “padrões decisórios que serão obrigatoriamente repetidos no futuro e quais são meros coadjuvantes na decisão”<sup>199</sup>, em que fatos decisórios tidos como coadjuvantes são os chamados *obiter dicta*, considerados irrelevantes para o resultado daquele julgado específico. O Brasil é regido pelo sistema do *civil law*, tendo “importado” o estudo dos precedentes judiciais do *common law*, inserindo-o no ordenamento jurídico por meio da lei, conforme disposto no art. 927 do CPC. Portanto, assume-se que os precedentes judiciais têm força cogente e enquadram-se em fonte primária do Direito.

Nesse sentido, buscou-se resolver o Problema empreendido desde a Introdução do presente estudo, que, agora, ao final da estrutura argumentativa proposta, se renova: de que forma a análise dos precedentes judiciais podem auxiliar os departamentos jurídicos na prevenção e redução de passivo trabalhista?

Conforme afirmado ao longo desta pesquisa, os precedentes judiciais são matéria de Direito Processual. Assim, os Tribunais e julgadores estudam veemente esse instituto para fins de facilitar a uniformização da jurisprudência. Entretanto, ao longo dos seus dois capítulos e seis subcapítulos, tenta-se apresentar resposta ao problema suscitado, a bem de confirmar as hipóteses apresentadas de que é possível através do estudo dos precedentes judiciais, moldar condutas empresariais capazes de reduzir os riscos trabalhistas dessa instituição, através de seu departamento jurídico, externo ou interno. Considera-se que, se esse estudo pode ser utilizado para melhoria da eficiência das decisões judiciais, de igual modo poderá sê-lo para aumento da eficiência de departamentos jurídicos, mormente trabalhista.

Partiu-se, então, da concepção de que a utilização do precedente judicial é obrigatória e vinculante aos casos futuros similares e idênticos aos Tribunais. Dessa forma, demonstrou-se, assim como costumeiramente é praticado com base na lei escrita, que os precedentes judiciais podem contribuir para alterações de comportamentos empresariais; afinal, estes são guiados pelos departamentos

---

<sup>199</sup> PRITSCH, Cesar Zucatti. **O TST enquanto corte de precedentes**: paradigmas de Cortes Supremas e o Tribunal Superior do Trabalho. Leme. São Paulo: Mizuno, 2023. p. 205.

jurídicos, visando à redução de passivos trabalhistas em âmbito consultivo e nas defesas judiciais para, senão eximir-se de condenações, reduzi-las.

Operou-se que os departamentos jurídicos, corporativos ou independentes, sofreram e sofrem diversas mudanças em suas atuações em razão das transformações mercadológicas, sendo necessários conhecimentos além dos técnico-jurídicos para resolução das demandas cotidianas. Desde 2013, com a Lei Anticorrupção, o *compliance* tem sido exigência nas organizações, em todos os setores e segmentos. Assim, ao presente estudo, propôs-se a utilização de mecanismos de *compliance*, elaborados com base nos precedentes judiciais para o auxílio dos departamentos jurídicos na redução de seus passivos trabalhistas.

Para demonstrar a possibilidade de a análise de precedentes judiciais auxiliar na prevenção e na redução de passivos trabalhistas, a delimitação do estudo de dois precedentes judiciais de grande repercussão nacional fez-se necessária, quais sejam: aqueles contidos no Tema 1.046 e no Tema 725 do Superior Tribunal Federal (STF).

À luz dos precedentes judiciais, extraídos do Tema 1.046, verificou-se, de forma resumida, que a Corte Superior considerou constitucional as negociações coletivas, inclusive quando reduzem direitos trabalhistas, ainda que sem vantagens compensatórias, desde que resguardados os direitos indisponíveis, assim garantidos pelas cláusulas pétreas constitucionais.

Também de forma sintética, os precedentes judiciais, extraídos do Tema 725 do STF, consagram a possibilidade da ocorrência da terceirização na atividade-fim da tomadora de serviços, garantindo a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços, limitado ao período da ocorrência da prestação.

Nesse cenário, em que o *compliance* é exigência aos departamentos jurídicos (corporativos ou independentes) e em que, cada vez mais, o mercado ordena a eficiência das organizações, os operadores jurídicos devem se arraigar em todos os meios para auferir essa eficiência dentro de um cenário ético de *compliance*. É imprescindível que os meios e mecanismos, os quais viabilizam e mantêm as negociações comerciais e, ainda, fidelizam e atraem colaboradores, reduzam os custos operacionais, seja em âmbito preventivo (por meio de melhorias nos mecanismos de gestão), seja em âmbito contencioso (por meio da utilização de

todas as normas para o afastamento ou, pelo menos, para a redução de condenações).

Nesse sentido, considerando os Temas 1.046 e 725, apresentou-se sugestão de políticas estratégicas internas, no intuito de orientação aos *stakeholders* de uma organização. A análise dos precedentes judiciais, contidos no Tema 1.046, destina-se aos empregados de uma organização e dispõe sobre possibilidade flexibilizatória do direito às férias. Da análise dos precedentes judiciais contidos no Tema 725, apresentou-se uma proposta de política interna de amplitude maior que a anterior, uma vez que se destina para, além dos empregados próprios, também a terceiros, já que estabelece regras e procedimentos para a contratação de empresas terceirizadas. Por meio da observação a essas políticas, as organizações tendem a reduzir seus passivos trabalhistas (no caso estudado, exclusivamente com relação às rubricas nelas constantes – férias e terceirização), mediante à mudança e/ou ao estabelecimento de um comportamento empresarial nesses aspectos.

No mesmo sentido, por meio da análise desses precedentes judiciais estudados, cogitou-se a elaboração de indicadores acerca das rubricas “férias” e “terceirização” para serem utilizados em análises de riscos trabalhistas, sendo que a métrica, extraída desses indicadores, consignará a quantidade e/ou o percentual de redução do passivo trabalhista a partir da utilização desses indicadores.

Por fim, e sem pretensão de exaurimento da matéria, observou-se, de forma clara, que da análise de precedentes judiciais, notadamente dos extraídos dos Temas 1.046 e 725 do STF, no que atine à flexibilização de férias e à terceirização, construíram-se mecanismos eficientes para auxiliar os departamentos jurídicos a reduzirem seus passivos trabalhistas. Tal realização acontecerá por meio do estabelecimento de políticas estratégicas e mediante a inclusão dos indicadores sugeridos, sem prejuízo de outros que o departamento jurídico entenda pertinente, em análises de risco. Com a implementação desses mecanismos de *compliance*, originários dos precedentes judiciais, será possível observar também a quantidade de passivo trabalhista que foi reduzida e se houve redução de riscos pretendida.

## REFERÊNCIAS

ABBOUD, Georges. **Jurisdição constitucional e direitos fundamentais**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ATAÍDE JÚNIOR, Jalde Miro Rodrigues de. As tradições jurídicas de civil law e *common law*. In: DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza *et al.* **Novas tendências do processo civil**. Salvador: JusPodivm, 2013.

BAKER, J.H. **An introduction to english legal history**. 4.ed. Oxford: University Press, 2005.

BASTOS, Guilherme Augusto Caputo. O julgamento de recursos repetitivos no TST: conflito funcional: algumas reflexões. **Justiça & Cidadania**, Rio de Janeiro, v. 19, n. 197, p. 8-17, jan. 2017. Disponível em: <https://www.editorajc.com.br/o-julgamento-de-recursos-repetitivos-no-tst-conflito-funcionalalgumas-reflexoes/>. Acesso em: 23 jul. 2024.

BUSINESS EDUCATION CONNECTED. **Accreditation council policies, procedures and standards**. St. Louis, Missouri: The Council. 2020.

BECK, Ulrich. **Sociedade de risco: rumo à outra modernidade**. Tradução: Sebastião Nascimento. São Paulo: Editor 34, 2010.

BELMONTE, Alexandre Agra. **Breves comentários ao novo sistema recursal trabalhista (Lei 13.015/2014)**. São Paulo: Revista LTr, 2015. v. 79.

BEZERRA, Heitor Eduardo Cabral. **Constitucionalismo contemporâneo, democratização da função jurisdicional e precedentes vinculantes: um estudo sobre a relação e a compatibilidade entre suas premissas, ideias e institutos**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2020.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 8 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 9.957, de 6 de agosto de 2019**. Regulamenta o procedimento para relicitação dos contratos de parceria nos setores rodoviário, ferroviário e aeroportuário de que trata a Lei nº 13.448, de 5 de junho de 2017. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d9957.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d9957.htm). Acesso em: 9 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.657, de 4 de setembro de 1942**. Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro. Rio de Janeiro, RJ: Presidência da República, 1942.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del4657compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del4657compilado.htm). Acesso em: 9 jul. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a consolidação das leis do trabalho. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm). Acesso em: 22 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1964**. Dispõe sobre Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1964. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019compilado.htm). Acesso em: 3 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.906, de 04 de julho de 1994**. Dispõe sobre o Estatuto da Advocacia e a Ordem dos Advogados do Brasil (OAB). Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8906.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8906.htm). Acesso em: 13 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995**. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1995. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8987cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8987cons.htm). Acesso em: 23 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002**. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 23 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002**. Dispõe sobre o cadastro informativo dos créditos não quitados de órgãos e entidades federais e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10522compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10522compilado.htm). Acesso em: 23 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013**. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2013. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/l12846.htm). Acesso em: 10 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015**. Código de Processo Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/L13105compilada.htm). Acesso em: 24 jul. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 201, de 10 de novembro de 2015**. Edita a Instrução Normativa nº 38, que regulamenta o procedimento do Incidente de Julgamento dos Recursos de Revista e de Embargos à SbDI-1 repetitivos. Diário Eletrônico da

Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 1856, 17 nov. 2015. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015\\_res0201\\_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/72880/2015_res0201_in0038.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 20 jul. 2024.

BRASIL. **Resolução nº 203, de 15 de março de 2016**. Edita a Instrução Normativa nº 39, que dispõe sobre as normas do Código de Processo Civil de 2015 aplicáveis e inaplicáveis ao Processo do Trabalho, de forma não exaustiva. 2016. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/documents/10157/429ac88e-9b78-41e5-ae28-2a5f8a27f1fe>. Acesso em: 5 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário com agravo nº 1.121.633/GO**. Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Min. Gilmar Mendes, 02 de junho de 2022. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15340227643&ext=.pdf>. Acesso em: 21 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso extraordinário nº 958.252/MG**. Recurso extraordinário com repercussão geral. 2. Direito Constitucional. 3. Direito do Trabalho. 4. Constitucionalidade da Terceirização. 5. Inconstitucionalidade dos incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST. 6. Afastamento da responsabilidade subsidiária da contratante por obrigações da contratada. Relator: Min. Luiz Fux, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 23 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 279**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2174>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 454**. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudencia/sumariosumulas.asp?base=30&sumula=2180>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4. Turma). **Recurso ordinário nº 0020534-56.2020.5.04.0121**. Relatora: Des. Ana Heineck Kruse, 02 de junho de 2023. Disponível em: <https://pesquisatextual.trt4.jus.br/pesquisas/rest/download/acordao/pje/Hr9H9tCH0wPHaF4JDz5kdQ>. Acesso em: 17 abr. 2024.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **Pangea**: precedentes qualificados. [2023?]. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/pangea-precedentes-qualificados#precedentes>. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (4. Turma). **Agravo em recurso de revista nº 1105-53.2012.5.04.0002**. Relator: Min. Alexandre Luiz Ramos, 12 de abril de 2024. Disponível em:

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/#6352964e4aeceee862ae4ed9038ca5d6>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (6. Turma). **Recurso de revista nº 3744900-03.2008.5.09.0007**. Relator Min. Augusto Cesar Leite de Carvalho, 12 de abril de 2024. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#1357191ac05f345785ca2cb54335a90>. Acesso em: 17 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Tribunal Pleno). **Ata da sexta sessão ordinária do Pleno Tribunal Superior do Trabalho**. 2016. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96257/2016\\_ata\\_0006a\\_sessao\\_ord\\_tp.pdf?sequence=4&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/96257/2016_ata_0006a_sessao_ord_tp.pdf?sequence=4&isAllowed=y). Acesso em: 14 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em recurso de revista nº 0000819-71.2017.5.10.0022/DF**. Relator: Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 29 de outubro de 2019. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=0000819&digitoTst=71&anoTst=2017&orgaoTst=5&tribunalTst=10&varaTst=0022&submit=Consultar>. Acesso em: 21 jul. 2024.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html). Acesso em: 23 jul. 2024.

BURNHAM, William. **Introduction to the law and legal system of the United States**. United States of America: Thompson, 2006.

BUSINESS AND HUMAN RIGHTS. **Supply chain act: act on corporate due diligence obligations in supply chains**. [2024?] Disponível em: <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>. Acesso em: 7 jul. 2024.

BUSTAMANTE, Thomas da Rosa de. A dificuldade de se criar uma cultura argumentativa do precedente judicial e o desafio do novo CPC. *In*: DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza (coord.). **Coleção grandes temas do novo CPC**. Salvador: JusPodivm, 2016. v.3.

CAENEGEM, R. C. Van. **Juízes, legisladores e professores**. Tradução Luís Carlos Borges. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CAMILOTTI, José Renato. **Precedentes judiciais em matéria tributária no STF: pragmática da aplicação das súmulas vinculantes e os critérios de verificação para aplicação e distinção (*distinguishing*)**. São Paulo: Noeses, 2018.

CAPPELLETTI, Mauro. **Juízes legisladores?** Tradução Carlos Alberto Álvaro de Oliveira. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabres Editor, 1993.

CAPPELLETTI, Mauro. **O controle de constitucionalidade das leis no direito comparado**. Tradução Aroldo Plínio Gonçalves. Porto Alegre: Sérgio Antonio Fabris Editor, 1992.

CARVALHO, Carolina Teles; CUNHA, Guilherme Antunes da. Sistema de precedentes no código de processo civil: fundamentação constitucional e pontos críticos de sua recepção no Brasil. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro, ano 16, v. 23, n.2. maio/ago. 2022. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/redp/article/view/59364/42356>. Acesso em: 27 jul. 2024.

CHERMERINSKY, Erwin. **Constitutional law: principles and policies**. 4.ed. United States of America: Wolters Kluwer Law, 2011.

CHRISTENSEN, C. Roland; ANDREWS, Kenneth R.; BOWER, Joseph L.; HAMERMESH, Richard G.; PORTER, Michael E. **Business and administrative policy: text, cases, incidentes and readings**. Homewood, Illinois, USA: Richard d. Irwin, Inc., 1982.

CLERMONT, Kevin M. **Federal rules of civil procedure**. New York: Thompson Reuters, 2014.

COASE, Ronald H. The nature of the firm. *Economica*, **JSTOR**, v. 4, n. 16, nov.1937, p. 386-405. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2626876>. Acesso em: 3 jul. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Banco Nacional de Precedentes Integrado ao Sistema de Pesquisas de Precedentes (Pangea/BNP)**. 2024. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/sistemas/banco-nacional-de-precedentes-integrado-ao-sistema-de-pesquisas-de-precedentes-pangea-bnp/>. Acesso em 10 jul. 2024.

COSO. **Acceptable use of COSO materials**. 2018. Disponível em: [https://www.coso.org/\\_files/ugd/3059fc\\_f7d01f2bbf7f46528d8fd2fe1207b5fd.pdf](https://www.coso.org/_files/ugd/3059fc_f7d01f2bbf7f46528d8fd2fe1207b5fd.pdf). Acesso em: 7 jul. 2024.

CUNHA, Leonardo Carneiro da; DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. Incidente de assunção de competência e o processo do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 60, n. 91, p. 163-178, jan./jun. 2015. Disponível em: Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98381/2015\\_cunha\\_leonardo\\_incidente\\_assuncao.pdf](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/98381/2015_cunha_leonardo_incidente_assuncao.pdf). Acesso em: 15 jul. 2024.

DAVID, René. **Os grandes sistemas do direito contemporâneo**. Tradução Hermínio A. Carvalho. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil**. Salvador: JusPodivm, 2015.

DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil e processo de conhecimento**. Salvador: JusPodivm, 2014.

DIDIER JÚNIOR, Fredie Souza. **Curso de direito processual civil**: teoria da prova, direito probatório, ações probatórias, decisão, precedente, coisa julgada e antecipação dos efeitos da tutela. 10.ed. Salvador: JusPodivm, 2015.

DUARTE JÚNIOR, Antonio Marcos. Risco: definições, tipos, medição e recomendações para seu gerenciamento. *In*: LEMGRUBER, Eduardo Facó *et al.* (org.). **Gestão de riscos e derivativos**: aplicações no Brasil. São Paulo: Atlas, 2001.

DUXBURY, Neil. **The nature and authority of precedente**. New York: Cambridge University Press, 2008.

FACHIN, Luiz Edson. **Questões do direito civil contemporâneo**. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. Curitiba: Positivo, 2009.

FREIRE, Alexandre. Precedentes judiciais: conceito, categorias e funcionalidade. *In*: DIERLE, Nunes; MENDES, Aluisio; JAIME, Fernando Gonzaga. **A nova aplicação da jurisprudência e precedentes no CPC/2015**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

GIGLIO, Wagner D. **Direito processual do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2003.

GÓES, Maurício de Carvalho; ENGELMANN, Wilson. **Direito das nanotecnologias e o meio ambiente do trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2015.

GONZÁLEZ MARTÍN, Nuria. **Common law**: Especial referencia a los restatement of the law en Estados Unidos. México: UNAM, 2006. Disponível em: <http://info5.juridicas.unam.mx/libros/4/1968/19.pdf>. Acesso em: 5 jul. 2024.

GRAU, Eros Roberto. **O Direito posto e o direito pressuposto**. São Paulo: Malheiros, 2014.

GRIMM, Dieter. Constitutional adjudication and democracy. **Israel Law Review**, v. 33, n.2, p.193-215, 1999.

INGLATERRA. **Justice united kingdom**. [2023?]. Disponível em: [www.justice.gov.uk/courts/procedure-rules](http://www.justice.gov.uk/courts/procedure-rules). Acesso em: 3 jul. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. São Paulo: IBGC, 2017.

JOBIM, Marco Félix; OLIVEIRA JUNIOR, Zulmar Duarte de. **Súmula, jurisprudência e precedente**: da distinção à superação. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2021.

JOBIM, Rosana Kim. **Compliance e trabalho**: entre o poder diretivo do empregador e os direitos inespecíficos do empregado. Florianópolis: Tirant Lo Blanch, 2018.

KPMG. **Third-party risk management Outlook**. 2022. Disponível em: <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2022/01/third-party-risk-management-outlook-2022.html>. Acesso em: 7 jul. 2024.

LEGRAND, Pierre. European legal systems are not converging. **The international and comparative law quarterly**, Oxford, v.45, n.1, p. 52-81, jan. 1996. Disponível em: <https://www.pierre-legrand.com/european-legal-systems.pdf>. Acesso em: 28 jul. 2024.

LIMA, Francisco Gérson Marques. **Incidente de uniformização de jurisprudência na atual sistemática do processo do trabalho**. Ceará, jun. 2019. Disponível em: <http://www.excolasocial.com.br/wp-content/uploads/2019/07/Incidente-deUniformiza%C3%A7%C3%A3o-de-Jurisprud%C3%Aancia.pdf>. Acesso: 20 jul. 2024.

MADEIRA, Daniela Pereira. **El papel de los precedentes en el sistema del civil law**: análisis de la vinculación de las resoluciones de los tribunales en el proceso civil contemporáneo. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2021.

MARINONI, Luiz Guilherme. **Precedentes obrigatórios**. 2.ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2011.

MATIAS, Arthur José Jacon. **Precedentes**: fundamentos, elementos e aplicação. São Paulo: Mizuno, 2019.

MATTEI, Ugo. **Stare decisis**. Il valore del precedente giudiziario negli Stati Uniti d'America. Milano: Giuffrè, 1988.

MEDEIROS NETO, Elias Marques de. Alguns desafios para os departamentos jurídicos das empresas com o novo Código de Processo Civil. **Revista Brasileira da Advocacia**, v. 1, p. 01-27, abr./jun. 2016. Disponível em: [https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao\\_e\\_divulgacao/doc\\_biblioteca/bibli\\_servicos\\_produtos/bibli\\_boletim/bibli\\_bol\\_2006/RBA\\_n.01.02.PDF](https://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/bibli_boletim/bibli_bol_2006/RBA_n.01.02.PDF). Acesso em: 24 jul. 2024.

MITIDIERO, Daniel. **Precedentes**: da persuasão à vinculação. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2016.

MITIDIERO, Daniel. **Processo civil**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021.

MITIDIERO, Daniel. **Precedentes**: da persuasão à vinculação. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

MOLINA, André Araújo. Compreensão e aplicação dos precedentes na Justiça do trabalho. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**, Salvador, v. 9, n. 12, p. 6-38, ago. 2020. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/180890>. Acesso em: 26 jun. 2021.

MÜLLER, Friedrich. **Teoria estruturante do direito**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

NOGUEIRA, Gustavo Santana. **Stare decisis et non quieta movere: a vinculação dos precedentes no direito comparado e brasileiro**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2011.

NORONHA, Fernando. **Direito das obrigações**. São Paulo: Saraiva, 2010. OECD. Disponível em: <https://www.oecd.org/latin-america/>. Acesso em 7 jul. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. São Paulo: LTR, 2008.

PERLINGIERI, Pietro. A doutrina do direito civil na legalidade constitucional. *In*: TEPEDINO, Gustavo (org.). **Direito civil contemporâneo: novos problemas à luz da legalidade constitucional**. São Paulo: Atlas, 2008. p.5-88.

PORTO, Sérgio Gilberto. Sobre a *common law*, *civil law* e o precedente judicial. **Revista Academia Brasileira de Direito Processual Civil**, [S.l.], 3 fev. 2019. Disponível em: <https://www.passeidireto.com/arquivo/60535636/porto-sergio-sobre-a-common-law-civil-law-e-o-precedente-judicial-artigo>. Acesso em: 24 jul. 2024.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **O TST enquanto corte de precedentes: paradigmas de Cortes Supremas e o Tribunal Superior do Trabalho**. Leme. São Paulo: Mizuno, 2023.

PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; HIGA, Flávio da Costa; MARANHÃO, Nei. **Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2020.

PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney. O sistema de precedentes no Código de Processo Civil de 2015: a superação do positivismo para a garantia de estabilidade e isonomia nas decisões judiciais. *In*: PRITSCH, Cesar Zucatti; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques; MARANHÃO, Ney (coords.). **Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020.

PUGLIESE, William Soares. **Teoria dos precedentes e interpretação legislativa**. 2011. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, UFPR, Curitiba, 2011. A versão eletrônica com texto completo. Disponível em: <https://acervodigital.ufpr.br/handle/1884/32233>. Acesso em: 24 jul. 2024.

RAMIREZ, Mauricio. **Crítica à aplicação de precedentes no direito brasileiro**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

REALE, Miguel. **Lições preliminares de direito**. São Paulo: Saraiva, 2003.

RIO GRANDE DOS SUL. Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região. **PANGEA**: o instrumento do TRT-4 para amplo conhecimento e utilização de precedentes. TRT4ª Região, 15 mar. 2023. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/pangea-precedentes-qualificados#top>. Acesso em: 11 jul. 2024.

SANTOS, Paulo Sérgio Monteiro dos. **Gestão de riscos empresariais**. Osasco: Novo Século, 2002.

SCHAUER, Frederick. **Thinking like a lawyer**: a new introduction to legal reasoning. Cambridge, Massachusetts; London, England. Harvard University Press, 2012.

SHAPIRO, Martin; SWEET, Alec Stone. **On law, politics, and judicialization**. Abstract and concrete review in the United States. Oxford: University Press, 2002.

SILVA, Paulo. ZACCARIA, Vanessa Fortunato. A inovação na gestão de departamentos jurídicos: *Legal Operations*. In: VAINZOF, Rony. SERAFINO, Danielle. STEINWASCHER, Aline (org.). **Legal Innovation**: o futuro do Direito e o Direito do futuro. São Paulo: Thompson Reuters Brasil, 2022.

STRECK, Lenio Luiz. **O que é isto**: decido conforme minha consciência? Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

STRECK, Lenio. Aplicar a “letra da lei” é uma atitude positivista? **Revista Novos Estudos Jurídicos**, [S.l.], v. 15, n.1, p. 158-173, jan./abr. 2010. Disponível em: <https://www4.tjrj.jus.br/AtosOficiais/bancodesentencas/RevistaJuridica/Edicao16/Artigos/21-LENIOSTRECK.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2024.

STRECK, Lenio. **Precedentes judiciais e hermenêutica**: o sentido da vinculação no CPC/2015. Salvador: JusPodivm, 2019.

TEPEDINO, Gustavo. **A parte geral do novo código civil**: estudos na perspectiva constitucional. Rio de Janeiro: Renovar, 2007.

TIMM, Luciano Benetti; TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. As recentes alterações legislativas sobre recursos aos tribunais superiores: a repercussão geral e os processos repetitivos sob a ótica da law and economics. **Revista de Processo**, São Paulo, v. 34, n. 178, p. 153-179, dez. 2009.

TRIDE, Laurence H. **American constitutional law**. 2.ed. United States: The Foundation Press, 1988.

TRINDADE, Manoel Gustavo Neubarth. **Análise econômica do direito dos contratos**: uma nova abordagem do Direito Contratual como redutor das falhas de mercado. Londrina: Editora Thoth, 2021.

UNITED STATES COURT. **Court role and structure**. [2023?]. Disponível em: [www.uscourts.gov/FederalCourts/UnderstandingtheFederalCourts/SupremeCourt.aspx](http://www.uscourts.gov/FederalCourts/UnderstandingtheFederalCourts/SupremeCourt.aspx). Acesso em: 3 jul. 2024.

UNITED STATES COURT. **Judges & judgeships**. [2023?]. Disponível em: <https://www.uscourts.gov/judges-judgeships>. Acesso em: 3 jul. 2024.

VON NEUMANN, John; MORGENSTERN, Oskar. **Theory of games and economic behavior**. Princeton, New Jersey: Princeton University Press, 1953.

WOLKART, Érik Navarro. Precedentes no Brasil e cultura: um caminho tortuoso, mas ainda assim, um caminho. **Revista de Processo**, [S.l.], v. 40, n. 243, p. 209-434, 2015.

ZANETI JÚNIOR, Hermes. **O valor vinculante dos precedentes**: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes. Salvador: JusPodivm, 2019.

ZANETI JUNIOR, Hermes. **O valor vinculante dos precedentes**. Salvador: JusPodivm, 2017.

ZIPPELIUS, Reinhold. **Teoria do método jurídico**. Tradução António Franco e António Francisco de Sousa. São Paulo: Saraiva, 2016.

## APÊNDICE A – POLÍTICA INTERNA SOBRE FÉRIAS DOS EMPREGADOS

### **1.Objetivo:**

Esta política tem por objetivo estabelecer normas e procedimentos para a concessão de férias aos empregados, com o intuito de gerir de forma mais assertiva os períodos de descanso, a fim de promover a satisfação dos empregados, incentivar o aumento de produtividade e, também, garantir o bom funcionamento da operação.

### **2. Público-Alvo:**

Os beneficiários desta política são todos os empregados que fazem parte do quadro funcional da empresa e tenham adquirido o direito de férias, ou seja, estejam em período concessivo de férias.

### **3. Normas e Procedimentos:**

O controle e planejamento de férias é realizado através de uma planilha compartilhada com todos os empregados na intranet corporativa, onde constam todas as informações relacionadas aos respectivos períodos de férias, *status* e plano de saída.

**3.1** A atualização da planilha é de responsabilidade da área de recursos humanos.

**3.2** A conferência do período de férias constante da planilha compartilhada na intranet será dever do empregado, que deverá informar ao gestor imediato sobre eventuais inconsistências, que, por sua vez, comunicará ao RH para a averiguação e retificação, se for o caso.

### **4.Elegibilidade:**

Têm direito à fruição de férias todos os empregados, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho, na seguinte proporção, em obediência ao art. 130 da CLT:

- I. 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes no período aquisitivo;

- II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas no período aquisitivo;
- III. 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas no período aquisitivo;
- IV. 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas no período aquisitivo.

**4.1** O empregado perde o direito ao gozo de férias se tiver mais de 32 faltas no período aquisitivo (12 meses).

### **5. Forma de fruição das férias:**

As férias serão usufruídas de forma integral (em apenas um período) ou parcelada (em mais de um período), conforme autorizado na legislação trabalhista e na negociação coletiva vigente.

**5.1** Será permitida a fruição parcelada dos períodos de férias em frações superiores a 3 (três), desde que:

- a) Pelo empregado, seja solicitado por escrito ao seu gestor imediato, com antecedência mínima de 40 (quarenta) dias, e, pelo empregador, haja disponibilidade no período requerido;
- b) Pelo empregador, seja informado por escrito, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias à data da primeira fruição do período.

**5.2** Em quaisquer das hipóteses, a pedido do empregado ou por definição do empregador, haverá o fornecimento de contrarrecibo escrito.

**5.3** As férias não poderão iniciar no período de dois dias que antecede feriado ou do repouso semanal remunerado, salvo quando tiver sido solicitada a fruição do período pelo próprio empregado, nos termos da alínea “a” do item 5.1.

**5.4** As solicitações de férias realizadas pelos empregados, na forma da alínea “a” do item 5.1, assim como o aviso de férias realizado pelo empregador, na forma da alínea “b” do item 5.1, devem obrigatoriamente conter:

- a) Data de início e fim do período de férias;
- b) Quantidade de dias de gozo, seguindo critérios de fracionamento admitidos.

## **6. Venda de Férias (Abono pecuniário):**

O empregado poderá converter em dinheiro  $\frac{1}{3}$  (um terço) das férias, desde que haja solicitação prévia e por escrito ao gestor imediato ou ao gerente de RH, no período de 15 dias antes do encerramento do período aquisitivo (§ 1º do art. 143 da CLT).

**6.1** Havendo o fracionamento das férias, no período concessivo o abono pecuniário somente é possível se já tiver sido requerido pelo empregado no período aquisitivo.

## **7. Aprovação de Férias:**

As férias solicitadas pelos empregados serão analisadas pelo gestor imediato, que, determinando pela aprovação, contatará o setor de RH para a formalização da documentação relativa às férias.

## **8. Pagamento:**

Todos os períodos de férias, incluindo o abono pecuniário, serão pagos com antecedência de até 2 (dois) dias úteis ao início da fruição do período e com o acréscimo de  $\frac{1}{3}$  sobre o valor a ser pago.

## **9. Disposições gerais:**

A programação de férias será disponibilizada, prioritariamente, aos empregados com férias vencendo no ano corrente e, sucessivamente, será disponibilizada aos demais.

**9.1** O planejamento de férias, obrigatoriamente, alternará a concessão entre os empregados da equipe, levando em conta o momento da empresa, de forma que projetos e entregas programados para o período não sejam prejudicados em decorrência da ausência do(s) empregado(s).

## **10. As Responsabilidades:**

### **10.1 Do gestor imediato:**

- a) Aprovar e garantir a implementação da presente Política de férias, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) Garantir recursos para sua execução, sem onerar o empregado em nenhum procedimento;
- c) Acompanhar o período aquisitivo dos empregados;
- d) Conceder as férias dentro do período concessivo;
- e) Planejar as férias de sua equipe, de forma que não haja desassistência aos serviços;
- f) Aprovar a solicitação ou alteração de férias do empregado, observando as regras estabelecidas na presente Política de férias;
- g) Acompanhar a notificação de férias dos empregados, fornecendo contrarrecibo;
- h) Acompanhar o período concessivo de férias dos empregados sob sua responsabilidade.

### **10.2. Do Empregado:**

- a) Acompanhar o seu período aquisitivo e concessivo;
- b) Assinar o aviso e o recibo de férias;
- c) Respeitar os prazos estabelecidos nesta Política para fins de solicitação de férias e respectivos fracionamentos;
- d) Informar ao gestor ou à gerência de RH sobre eventuais inconsistências na planilha de férias.

### **10.3. Da área de Recursos Humanos:**

- a) Controlar e garantir a implementação da presente Política de férias, bem como zelar pela sua eficácia;
- b) Aprovar a solicitação ou alteração de férias do empregado, observando as regras estabelecidas nesta Política de férias;
- c) Guardar os documentos relativos às férias dos empregados pelo prazo legal;
- d) Acompanhar o período concessivo de férias dos empregados;

- e) Encaminhar a documentação necessária (aviso e recibo de férias) para conferência e assinatura do empregado;
- f) Encaminhar ao setor Financeiro a solicitação de pagamento das férias na data programada;
- g) Atualizar a planilha compartilhada de Programação de Férias disponibilizada na intranet.

**11. Vigência:**

A presente política entra em vigor em 18/04/2024, substituindo eventuais políticas ou planos anteriores existentes, e passa a vigorar por prazo indeterminado, podendo ser rescindida ou alterada pela empresa, sem ônus, mediante comunicado por escrito a todos os empregados, sem aviso prévio.

## **APÊNDICE B – POLÍTICA ESTRATÉGICA PARA CONTRATAÇÃO DE EMPRESAS PRESTADORAS DE SERVIÇOS - TERCEIRIZAÇÃO**

### **1. Objetivo:**

Esta política tem por objetivo estabelecer normas e procedimentos para a contratação de prestadores de serviços terceirizados, de modo a possibilitar processo gerenciado de transferência a terceiros de atividades da empresa, permitindo a esta a concentração nas demais atividades empresariais, de modo a aumentar a eficiência na realização dos serviços.

### **2. Finalidade:**

Garantir um trabalho com maior qualidade e agilidade, haja vista a especificação técnica para a definição do serviço, reduzindo os erros nos processos e garantindo melhoria na produtividade e no resultado empresarial.

### **3. Público-Alvo:**

- a) Interno: todos os setores empresariais e respectivos gestores;
- b) Externo: empresas prestadoras de serviços que pretendam realizar contratos com a tomadora.

**3.1** Quaisquer dos setores empresariais podem ser terceirizados, desde que haja a necessidade de melhorar a eficiência setorial da empresa Contratante e que a prestadora de serviços preencha os requisitos estabelecidos nesta Política, bem como cumpra-os em complemento ao que será estabelecido no contrato de prestação de serviços a ser elaborado pelo departamento jurídico da Contratante.

**3.2** Somente poderão ser contratadas como prestadoras de serviços as empresas que comprovem documentalmente estarem regularmente inscritas no Cadastro Nacional de Pessoas Jurídicas (CNPJ), dotadas de registro na Junta Comercial, com objeto social e CNAE compatíveis com os serviços que serão desempenhados, assim como com capacidade econômica compatível com o número de empregados, nos termos definidos pelo art. 4º-B da Lei nº 6.019/74, a saber:

- a) Para até 10 (dez) empregados, o capital social deve ser de, pelo menos, R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) De 10 (dez) a 20 (vinte) empregados, o capital social deve ser de, pelo menos, R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);
- c) De 20 (vinte) até 50 (cinquenta) empregados, o capital social deve ser de, pelo menos, R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);
- d) De 50 (cinquenta) até 100 (cem) empregados, o capital social deve ser de, pelo menos, R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e,
- e) Para empresas com mais de 100 (cem) empregados, o capital social deve ser de, pelo menos, R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

**3.3** Não poderão ser contratadas como prestadores de serviços as empresas cujos sócios tenham sido empregados ou trabalhadores sem vínculo de emprego nos últimos 18 (dezoito) meses, a contar de suas rescisões.

**3.4** Não serão contratadas as empresas prestadoras de serviços cujos sócios ou empregados tenham algum grau de parentesco com os sócios da empresa contratante.

#### **4. Critérios para a contratação de prestadora de serviços:**

- a) A contratação de prestadora de serviços terceirizada deve ser precedida de análise de risco, custo, oportunidade, e conveniência, além de considerar:
- b) A importância e a criticidade da atividade para os processos da empresa e as consequências de deixar de executá-las internamente;
- c) Os riscos pelo inadimplemento das obrigações legais pela prestadora;
- d) A capacidade de reação em eventuais emergências pela empresa;
- e) Os custos de execução pelos terceiros em relação aos custos da operação internalizada;
- f) A existência de prestadores de serviços capacitados ao ofício;
- g) O cumprimento das políticas internas da empresa.

#### **5. Procedimentos de avaliação:**

Para a contratação de empresa prestadora de serviços, a equipe responsável pela contratação deverá aplicar esta Política, analisando de forma crítica as informações obtidas. Deve ser realizada a solicitação dos documentos à avaliação da contratação, além de pesquisas de reputação sobre as empresas prestadoras de serviços, por meio da internet, do Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspeitas (CEIS), do Cadastro Nacional de Empresas Punidas (CNEP), do Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas (CEPIM), do Cadastro Nacional de Condenações Cíveis por Atos de Improbidade Administrativa do Conselho Nacional de Justiça, da Relação de Inabilitados e Inidôneos do Tribunal de Contas da União, e da Lista Suja do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE).

**5.1** O procedimento descrito nessa Política não é exaustivo, não obstante haja um padrão a ser seguido para a coleta de informações sobre os prestadores de serviços, já que pode ser necessário buscar diferentes informações a depender do que for disponibilizado ou do que se fizer necessário ao caso específico.

**5.2** A remuneração da empresa prestadora de serviços deverá ser em valor legítimo e condizente com os serviços que estão sendo contratados.

**5.3** Deverá ser realizada a cotação com três potenciais empresas prestadoras de serviços de mesmo porte, a fim de se despersonalizar o processo de contratação, evitar direcionamentos e garantir obtenção do melhor preço pela qualidade equiparável do produto ou serviço a ser contratado.

**5.4** Deverão ser mantidas cópias de todos os documentos e informações coletadas durante o processo de avaliação e contratação.

**5.5** Deverá ser contratada a prestadora de serviços que demonstre documentalmente a maior capacidade técnica e com maior possibilidade de desempenhar os serviços com maior eficiência à Contratante.

**5.6** Adotadas as medidas suprarreferidas e sendo decidido pela contratação de determinada empresa prestadora de serviços terceirizados, independentemente de qual serviço será desempenhado, a contratação deverá ocorrer mediante contrato

formal de prestação de serviços, o qual obrigatoriamente definirá, de forma clara: o escopo do trabalho; o valor; a forma de pagamento; a possibilidade de requerimentos de relatórios das atividades prestadas. Incluirá, ainda, as obrigações das partes, incluindo o direito à realização de auditoria, além de outras que possam se fazer necessárias a depender da natureza do negócio.

**5.7** A equipe responsável pela contratação de terceiros deverá monitorar os riscos durante toda a execução dos serviços contratados, e, sendo identificada alguma situação de inconformidade ou inconsistência, os fatos deverão ser reportados, por escrito e imediatamente, aos gestores de RH e *compliance* da empresa Contratante.

**5.8** Se identificada a existência de algum risco, a decisão pela contratação deverá ser tomada em conjunto pelo diretor responsável pela área e pelo gestor de *compliance* da Contratante.

## **6. Análise reputacional das empresas prestadoras de serviços:**

A equipe de contratação das empresas prestadoras de serviços deve ficar alerta às seguintes situações, sem prejuízo de outras que não constem no rol exemplificativo abaixo:

- a) Carência de recursos, por parte da prestadora de serviços, de mão-de-obra, instalações físicas, dentre outras, ou de capacitação para a execução dos serviços;
- b) Pedidos de comissões ou realizações de “taxas de sucesso” em situações atípicas, ou de valores não condizentes com o de mercado aos serviços prestados;
- c) Tentativas de evitar, eximir-se ou impedir quaisquer etapas desta Política, assim como de realizar as comunicações por escrito;
- d) Inobservância aos procedimentos de contratação;
- e) Solicitações de pagamentos em espécie;
- f) Resistência à apresentação de relatórios das atividades desenvolvidas;
- g) Indicação da prestadora de serviços por agentes públicos ou pessoa politicamente exposta, ou ausência de referências no mercado.

## **7. Canal de comunicação:**

Dúvidas, inconformidades, inconsistências, ou situações das empresas prestadoras de serviços que contrariem esta Política deverão ser reportadas imediatamente, por escrito, ao gestor de RH ou de *compliance* desta companhia.

## **8. Supervisão:**

Todos os *stakeholders* dessa empresa devem estar familiarizados com missão, visão e valores dessa organização, estabelecidas em documentos e políticas próprias, assim como aos regramentos estabelecidos nesta Política, sendo dever dos gestores, no âmbito da sua área de responsabilidade, a garantia da observância das leis e regulamentos aplicáveis, evitando infrações.

## **9. Normas e Procedimentos:**

A empresa de prestação de serviços será responsável pelo fornecimento de equipamentos, adequados aos serviços desempenhados, e de uniformes, se for o caso, para os seus empregados, sendo proibida a concessão de equipamentos em qualidade inferior aos concedidos aos empregados da Contratante.

**9.1** A prestadora de serviços deverá apresentar rotineiramente documentos que comprovem sua regularidade junto aos órgãos governamentais e judiciais, bem assim, que comprovem o cumprimento das legislações vigentes em relação aos seus empregados.

**9.2** A prestadora deverá permitir à Contratante a fiscalização de sua regularidade documental e procedimental, inclusive mediante monitoramento de campo.

**9.3** Não será permitida a subcontratação dos serviços pela prestadora de serviços.

**9.4** Não será permitida a contratação de prestadoras de serviços que se utilizam de contratações de trabalho precárias ou que tenham estado inscritas em Lista Suja.

## **10. As Responsabilidades:**

Sem exclusão de outras, são responsabilidades:

### **10.1 Da prestadora de serviços:**

- a) Realizar os serviços com elevado grau de zelo, comprometimento, diligência, e lealdade à Contratante;
- b) Garantir recursos para execução dos serviços, sem onerar o empregado em nenhum procedimento;
- c) Acompanhar a prestação dos serviços, responsabilizando-se integralmente por seus empregados;
- d) Cumprir rigorosamente as legislações trabalhistas, previdenciárias e outras exigidas à atividade e responsabilizar-se integralmente pelo descumprimento;
- e) Emitir as notas fiscais para o pagamento do preço estabelecido no contrato;
- f) Responsabilizar-se pelo custeio das despesas decorrentes de sua atividade, independentemente de sua natureza jurídica;
- g) Avisar, por escrito, à gerência responsável pela contratação da prestadora ou ao RH, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, do interesse na resolução do contrato;
- a) Respeitar a confidencialidade e o sigilo profissional, garantindo a proteção dos dados pessoais de todos seus *stakeholders*, assim como a exclusão dos dados pessoais no prazo legal;
- b) Abster-se da realização de práticas de corrupção, suborno, emprego de trabalho em condições precárias;
- c) Garantir a execução do contrato com responsabilidade social;
- d) Guardar, no mínimo, pelo prazo legal, os documentos relacionados aos contratos de trabalho de seus empregados e apresentá-los sempre que lhe for solicitado.

### **10.2. Da empresa Contratante (tomadora dos serviços):**

- a) Verificar a viabilidade e o padrão da contratação da prestadora de serviços (*due dilligence*);

- b) Formalizar o contrato de prestação de serviços com objeto determinado e específico;
- c) Controlar a prestadora de serviços acerca do objeto do contrato;
- d) Fiscalizar regularmente os documentos da prestadora de serviços, assim como de seus empregados;
- e) Fornecer as informações necessárias ao cumprimento do objeto do contrato de prestação de serviços;
- f) Zelar pela segurança e saúde dos empregados da prestadora de serviços, no âmbito territorial da Contratante;
- g) Pagar o preço do contrato no prazo estipulado.

### **11. Sanções**

O descumprimento de quaisquer normas estabelecidas nesta Política sujeita o infrator à incidência de medidas punitivas com a finalidade de garantir o cumprimento com zelo dos serviços prestados, inclusive à rescisão contratual, sem prejuízo de eventuais responsabilidades judiciais em âmbito civil, criminal, trabalhista, previdenciário, ou administrativo.

### **12. Exceções**

Eventuais exceções ao regramento estabelecido nesta Política, justificadas pela análise de um caso específico e seguindo um procedimento previamente estabelecido, serão avaliadas e, se for o caso, autorizadas exclusivamente pelo gestor da área de *compliance*.

### **13. Vigência**

A presente política entra em vigor em 18/04/2024, substituindo eventuais políticas ou planos anteriores existentes, e passa a vigorar por prazo indeterminado, podendo ser rescindida ou alterada pela empresa, sem ônus, mediante comunicado por escrito, a todos os setores da empresa, bem como às prestadoras de serviço contratadas ou com potencial negociação iniciada, sem aviso prévio.

**APÊNDICE C – INDICADORES BASEADOS EM PRECEDENTES JUDICIAIS  
PARA UTILIZAÇÃO EM ANÁLISE DE RISCO**

<b>1</b>	<b>TEMA 1.046 - NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COM PREVALÊNCIA À LEI - exclusivamente sobre as férias</b>		
1.1	A norma coletiva da categoria tem previsão sobre férias?	( ) Sim	Qual?
		( ) Não	
1.2	Qual a validade da norma coletiva que dispõe sobre férias?		
1.3	Há política interna dispondo sobre férias?		
1.4	Quantos empregados adquiriam o direito às férias integrais?		
1.5	Quantos empregados solicitaram o parcelamento de férias	em até 3 períodos?	
		em mais de 3 períodos?	
1.6	Quem requereu o parcelamento das férias foi	o empregado? (%)	
		o empregador? (%)	
1.7	Houve formalização do pedido de parcelamento das férias?	( ) Sim _____(%)	
		( ) Não _____(%)	Por quê?
1.8	O pagamento das férias foi realizado no prazo de 2 dias antes da fruição do período?	( ) Sim _____(%)	
		( ) Não _____(%)	Por quê?
1.9	Qual o total e empregados contratados após a política interna que dispõe sobre férias?		
1.10	Quantos empregados rescindiram contrato após o estabelecimento da política interna que dispõe sobre férias?	Por interesse próprio - pedido de demissão?	
		Por interesse da empresa?	
1.11	Qual o total de horas trabalhadas após o estabelecimento da política de férias?		
1.12	Qual o total de horas perdidas após o estabelecimento da política de férias?		

1.13	Quantas reclamações trabalhistas têm pedido relacionado às férias?		
1.14	Qual o total de reclamações trabalhistas da empresa?	propostas antes da política? _____ (%)	
		propostas após a política? _____ (%)	
1.15	Em quantas reclamações há condenação em férias?		
1.16	Qual o percentual de empregados satisfeitos após o estabelecimento da política de férias?		
1.17	Qual o total de denúncias e fiscalizações administrativas (MPT, MTE) relacionados às férias dos empregados?		
1.18	Qual o total de autuações com multas relacionadas às férias dos empregados?	antes da política? _____ (%)	
		após a política? _____ (%)	

<b>2</b>	<b>TEMA 725 - TERCEIRIZAÇÃO</b>		
2.1	Trabalha com prestadores de serviços?		
2.2	Em caso afirmativo, quais?	Limpeza	
		Vigilância	
		Transporte	
		Alimentação	
		Atividade fim	
2.3	Essas atividades são desempenhadas por	Pessoa física?	
		Pessoa jurídica?	
2.4	Há contratos expressos com estes prestadores de serviços?		
	Houve comprovação da regularidade do		

2.5	CNPJ?		
2.6	Houve a verificação do CNAE compatível com os serviços prestados?		
2.7	Houve a verificação se os sócios da prestadora foram empregados ou trabalhadores sem vínculo nos últimos 18 meses?		
2.8	Houve a verificação se os sócios da prestadora têm algum grau de parentesco com os sócios da contratante?		
2.9	Houve a verificação da idoneidade da prestadora de serviços?	Por qual meio?	
2.10	Tem como prática a solicitação periódica de CND? Consta no contrato?		
2.11	Tem como prática a solicitação de relatórios periódicos das atividades? Consta no contrato?		
2.12	Tem como prática o monitoramento dos documentos dos empregados da prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.13	Tem como prática a realização de comprovação das medidas em saúde e segurança dos empregados da prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.14	Tem como prática o monitoramento dos procedimentos realizados pela prestadora de serviços para com seus empregados? Consta no contrato?		
2.15	Realiza auditorias na prestadora de serviços? Consta no contrato?		

2.16	Realiza monitoramento de campo na prestadora de serviços? Consta no contrato?		
2.17	Quantas reclamações trabalhistas têm pedido de responsabilidade da tomadora dos serviços? Qual tipo de responsabilidade?	Solidária?	
		Subsidiária?	
		Vínculo direto com a tomadora?	