

REVISTA JURÍDICA DA ESCOLA DA ASSOCIACAO DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO

ANO 12 • Nº 17

ISSN 2358-0038

2º SEMESTRE • 2025



**HOMENAGEM AO DESEMBARGADOR
ADALBERTO MARTINS**

Coordenação: Flávia F. J. Menezes
Diretora Cultural da AMATRA-2

Colaboração: Diego Reis Massi
Presidente da AMATRA-2

Ficha catalográfica:

Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região/ Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2. Região). – Ano 12, nº 17 (2º sem. 2025) – São Paulo, 2025.

.v. : 29cm

.Semestral ISSN: 2358-0038

. 1. Direito do Trabalho - Periódico 2. Direito Processual Do Trabalho. I. Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2. Região)

.CDU 34:331(05)

Caro (a) associado (a) ,

Com muita alegria, a Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região lança a 17ª (décima sétima) edição de sua Revista Jurídica, a segunda de nossa gestão, que já se encaminha para o seu fim. A obra coroa toda a produção cultural realizada durante este mandato, no biênio 2024/2026, que envolveu inúmeras palestras, cursos, congressos, clube do livro, outra edição desta mesma revista, publicação de livro, entre outras atividades capitaneadas pela nossa brilhante Diretora Cultural, Flávia Ferreira Jacó de Menezes, a quem renovo os meus sinceros agradecimentos.

Dentro desse contexto, outro não poderia ser o homenageado da presente edição, o grande desembargador e professor Adalberto Martins, dono de uma bagagem e produção cultural vasta, além de trajetória marcante no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

Tarefa hercúlea é a de tentar resumir o seu vasto currículo. No Poder Judiciário, foi servidor por anos, atuando como auxiliar judiciário e oficial de justiça. Na Magistratura, atuou por cerca de 30 anos, tendo chegado ao cargo de Desembargador e, ainda, atuado como Vice-diretor e, posteriormente, Diretor da Escola Judicial do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região

(EJUD-2) entre 2014 e 2018. Na vida acadêmica, conquistou mestrado, doutorado e pós-doutorado. Dá aulas em diversas instituições e universidades, atualmente na Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), onde leciona desde 1997. Também é autor de diversas obras, artigos e livros, inclusive Manuais de Direito e Processo do Trabalho. Atua ainda como parecerista de revistas jurídicas. E, mais recentemente, em 2024, nos honrou com o aceite do convite para se tornar o Diretor de Aposentados da AMATRA-2, função que vem desempenhando com maestria, sensibilidade, leveza e muito bom humor, mesmo nos momentos mais difíceis. A homenagem, portanto, é mais do que merecida.

Por fim, com a edição desta nova Revista, cumpre-se o relevante papel institucional de estimular a busca do aperfeiçoamento e atualização jurídica. Os excelentes artigos abordam com profundidade temas atuais e relevantes, que em muito contribuirão para uma prestação jurisdicional de qualidade ainda maior.

Desejamos a todos(as) uma boa leitura.

Um grande abraço,

Diego Reis Massi



AMATRA-2

Associação dos Magistrados da
Justiça do Trabalho da 2ª Região

Comissão Cultural

Bruno José Perusso, Juiz do TRT-2

Livia Soares Machado, Juíza do TRT-2

Daniela S. Martinez Michelin, Juíza do TRT-2

Coordenação

Flávia Ferreira Jacó de Menezes

Diretora Cultural da AMATRA-2

AMATRA-2

Av. Marquês de São Vicente, 235 - Bl. B -
10º Andar Barra Funda - São Paulo - SP -
CEP 01139-001 Telefone: (11) 3392 4996

Diretoria Executiva**Presidente:** *Diego Reis Massi***Vice-Presidente:** *Erotilde Ribeiro dos Santos Minharro***Secretário-Geral:** *André Eduardo Dorster Araújo***Secretário-Geral Adjunto:** *Marcelo Pereira das Neves***Diretora Financeira:** *Cristina Ottoni Valero***Diretora Cultural:** *Flávia Ferreira Jacó de Menezes***Diretora Social:** *Rebeca Sabioni Stopatto***Diretora Social Adjunta:** *Andrea Corrêa de Paula Rizzoto***Diretor de Benefícios:** *Jorge Batalha Leite***Diretor de Benefícios Adjunto:** *Jobel Amorim das Virgens Filho***Diretora de Direitos Humanos:** *Daiana Monteiro Santos***Diretora de Direitos Humanos Adjunta:** *Tâmara Luiza Vieira Rasia***Diretor de Esportes:** *Márcio Fernandes Teixeira***Diretora de Esportes Adjunta:** *Brígida Della Rocca Costa***Diretor de Aposentados:** *Adalberto Martins***Diretora de Aposentados Adjunta:** *Maria Aparecida Norce Furtado***Diretoria de Igualdade de Gênero:** *Karoline Sousa Alves Dias, Thaís Verrastro de Almeida e Leila Aparecida Chevtchuk de Oliveira***Comissão Disciplinar e de Prerrogativas****Titulares:** *Renato Sabino Carvalho Filho e Frederico Monacci Cerutti***Suplentes:** *Rogério Moreno de Oliveira, Willian Alessandro Rocha e Samantha Fonseca Steil Santos e Mello***Conselho Fiscal****Titulares:** *Décio Sebastião Daidona Libia da Graça Pires, Cristiane Braga de Barros, Talita Luci Mendes Falcão, Ana Cristina Magalhães Fontes Guedes***Suplentes:** *Marcos Vinicius Coutinho***Coordenadoria de Comunicação Interna***Aline Bastos Meireles Mandarino e Martha Campos Accurso***Comissão Simetria e Isonomia****Titulares:** *Laís Cerqueira Tavares, Marcelo Pereira das Neves e Bruno Coutinho Peixoto***Comissão de Aposentados***Jucirema Maria Godinho Gonçalves, Mércia Tomazinho e Ana Maria Contrucci Brito Silva***Comissão da reserva técnica***Martha Campos Accurso, Marcelo Pereira das Neves e Laís Cerqueira Tavares***Comissão da reserva técnica***Bruno José Perusso, Livia Soares Machado, Daniela Sevilhano Martinez Michelin*

SUMÁRIO

HOMENAGEM AO DESEMBARGADOR ADALBERTO MARTINS POR DES. MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS	7
HOMENAGEM AO DESEMBARGADOR ADALBERTO MARTINS POR DES. BENEDITO VALENTINI	8
A RELEVÂNCIA DA GESTÃO DE PRECEDENTES NO ATUAL SISTEMA BRASILEIRO DE PRECEDENTES E DESAFIOS	9
Soraya Galassi Lambert.....	9
Juliana Zucato	9
A FORÇA NORMATIVA DOS PRECEDENTES VINCULANTES NO PROCESSO DO TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA CLT	19
Jorge Batalha Leite	19
A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O PRECEDENTE VINCULANTE N. 54 DO TST (RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014-Publicado em 14/3/2025).....	25
Dulce Maria Soler Gomes Rijo.....	25
A JORNADA DE TRABALHO E OS PRECEDENTES VINCULANTES DO TST	34
Raphael Jacob Brolio.....	34
O DESSERVIÇO DA RECENTE JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DO TST PARA A TRABALHADORA GESTANTE	42
Diego Petacci.....	42
TRANSCENDÊNCIA E INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO	53
Homero Batista Mateus da Silva.....	53
Denise Vital e Silva.....	53
SISTEMA DE PRECEDENTES: ANÁLISE SOB O PRISMA DA CELERIDADE PROCESSUAL E DA APROXIMAÇÃO DA REALIDADE	69
Samantha Fonseca Steil Santos e Mello.....	69
Marcelo Francisco Nogueira.....	69
PRECEDENTES VINCULANTES NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: MULTA DO ART. 477 DA CLT	82
Flávia Ferreira Jacó de Menezes	82
OS PRECEDENTES JUDICIAIS COMO INDUTORES DA BOA-FÉ PROCESSUAL.....	87
JUDICIAL PRECEDENTS AS DRIVERS OF PROCEDURAL GOOD FAITH	87
André Araújo Molina	87
A EFICIÊNCIA DO SISTEMA DE PRECEDENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E A TEORIA DOS JOGOS.....	101
Paula Joyce de Carvalho Andrade de Almeida.....	101

HOMENAGEM AO DESEMBARGADOR ADALBERTO MARTINS POR DES. MARGOTH GIACOMAZZI MARTINS

Tudo começou no dia 25/04/1963, quando o Adalberto, filho de Pedro e Antonia, nasceu. De lá para cá muitas mudanças aconteceram.

Em 1985 formou-se em Matemática pela PUC/SP, depois no curso de Pedagogia em 1988. Mais tarde, sentindo falta de aprimoramento na área jurídica, pois já trabalhava na Justiça do Trabalho, formou-se em Direito na Faculdade de Direito da Universidade Braz Cubas, em 1989.

Com muita dedicação, horas de trabalho e estudos logrou êxito no concurso para Magistratura do Trabalho da 5ª região, onde permaneceu por 7 meses até ingressar na Magistratura do Trabalho da 2ª região em 1993.

Junto com a magistratura, permaneceu a vocação ao magistério, então com bastante dedicação ingressou no Mestrado e depois Doutorado, todos na PUC/SP.

As duas vocações andaram juntas até a aposentadoria na Magistratura em 2022, após 42 anos de trabalho.

O magistério sempre fez parte essencial na vida do Adalberto. Foi professor de Matemática no Colégio Etapa, anos depois começou a vida acadêmica em Direito. Foi professor na FMU, na UNG e desde 1997 na PUC/SP.

Embora trabalhasse muito, não descuidou da vida em família.

Em 29/01/1993 nos conhecemos, no dia da nossa posse no TRT-2.

Depois de 2 anos veio o casamento (22/04/1995) e no ano seguinte, em junho, nasceram os gêmeos André e Diogo. Um tempinho mais se passou e em 1998 nasceu o David.

Um marido amoroso, um pai presente e amoroso, faz nossa vida muito mais feliz.

Hoje, avô da Maria Amélia e esperando ansioso o nascimento da outra neta (Maria Teresa), vive às voltas com a beleza de ver nascer o fruto de seus frutos.

Atualmente, continua suas atividades como professor da PUC/SP e assumiu com muito orgulho a tarefa de auxiliar os colegas aposentados da Magistratura, sendo Diretor dos Aposentados da Amatra 2.

Uma vida dedicada ao estudo, ao trabalho e à família, invertendo, às vezes, essa ordem. Aliás, foi a ordem, o esforço repetido que o fez chegar até aqui, numa trajetória de vida que nos enche de orgulho.

Fazemos parte dessa vida e assim continuaremos até o dia em que nosso Deus Pai permitir.

Des. Margoth Giacomazzi Martins

HOMENAGEM AO DESEMBARGADOR ADALBERTO MARTINS POR DES. BENEDITO VALENTINI

Com imensa honra e profunda satisfação que dedico estas palavras ao meu estimado colega, Desembargador Adalberto Martins. Nossa trajetória se entrelaçou em 1993, ano marcante do nosso ingresso na magistratura, quando se formou a inesquecível “**Turma dos 51**”. Desde os primeiros momentos que nos conduziram à judicatura — de tantas responsabilidades e dedicação — tive o privilégio de testemunhar seu compromisso exemplar com a justiça.

8

Sua atuação sempre se destacou não apenas pelo vasto conhecimento jurídico, mas também pela serenidade, humanidade e respeito que dispensava aos processos e aos jurisdicionados. O Desembargador Adalberto transcende a inspiração no campo do direito, alcançando a própria vida. Valoriza as amizades e é exemplo de ética, retidão e camaradagem, virtudes que o tornaram referência para todos nós, dentro e fora da magistratura.

Quantas vezes, em debates ou momentos de reflexão, sua visão clara e ponderada nos ajudou a encontrar o difícil caminho da justiça. Querido e respeitado por todos os colegas de magistratura, é um profissional que honra o juramento que fizemos e que nos motiva a buscar, continuamente, sermos melhores.

Ao deixar a magistratura com a merecida aposentadoria — ainda que, para muitos de nós, pareça precoce — encerra uma etapa brilhante de sua trajetória, ciente de que muito ainda poderia oferecer à Justiça do Trabalho. No entanto, abraça outro caminho que também o distingue: o da vida acadêmica. Como mestre e professor, segue formando profissionais comprometidos com o Direito do Trabalho e com os valores que sempre defendeu.

Esta obra carrega não apenas ideias, mas a mesma coragem e firmeza de princípios com que conduziu suas decisões, firme nos valores e sensível às realidades humanas. É um registro perene da admiração e do respeito que todos nós temos por você.

Parabéns, Adalberto, por sua trajetória inspiradora e por tudo o que representa para a magistratura e para a vida.

Des. Benedito Valentini

A RELEVÂNCIA DA GESTÃO DE PRECEDENTES NO ATUAL SISTEMA BRASILEIRO DE PRECEDENTES E DESAFIOS

Soraya Galassi Lambert¹Juliana Zucato²

Introdução

O presente artigo tem por escopo trazer uma reflexão sobre importância em se fazer a gestão dos precedentes qualificados desde o advento do Código de Processo Civil de 2015, com enfoque no sistema de gestão de precedentes da Justiça do Trabalho para alimentação do Banco Nacional de Precedentes (BNP) do Conselho Nacional de Justiça, com a experiência vivenciada durante a coordenação dos trabalhos do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (NUGEPNAC), evidenciando desafios com uma reflexão crítica para a melhoria da gestão dos precedentes.

Para uma melhor compreensão do tema é realizada uma contextualização com uma síntese normativa em ordem cronológica crescente de interesse para a matéria aqui tratada, para após discorrer sobre o sistema de gestão de precedentes utilizado pelos Tribunais Regionais do Trabalho, Robô Precedente, Pangea e o Painel de Consulta ao Banco Nacional de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios do Conselho Nacional de Justiça (CNJ).

Contextualização sobre os precedentes no CPC de 2015 e a Justiça do Trabalho

Com o advento do Código de Processo Civil de 2015 (CPC), o ordenamento jurídico brasileiro passou a adotar uma sistemática de precedentes vinculantes ou obrigatórios, de forma expressa.

O legislador pátrio consignou nos artigos 926 a 928 do CPC, a função nomofilática dos Tribunais e arrolou os precedentes de observância obrigatória, *in verbis*:

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.

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

¹ Mestranda em Direito do Trabalho pela Universidade Nove de Julho; Especialista em Economia do Trabalho e Direito Sindical pela Unicamp; Especialista em Direito Individual do Trabalho, Direito Coletivo do Trabalho e Processo do Trabalho pela Puc - São Paulo; Juíza do Trabalho do TRT da 2ª Região; Juíza Auxiliar da Vice-Presidência Judicial do TRT da 2ª Região (biênio 2022/2024); Coordenadora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (NUGEPNAC); membro da Comissão do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (CNugepnac); membro da Comissão de Inteligência do TRT da 2ª Região (CIT TRT-2); e-mail: soraya1003@gmail.com; currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/7692290169526020>.

² Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica da Campinas (Puc Campinas); Coordenadora da Divisão de Jurisprudência do TRT da 2ª Região; membro da Comissão do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (CNugepnac); e-mail: juliana.zucato@trt2.jus.br; currículo lattes: <https://lattes.cnpq.br/7025330751753435>.

vinculados.

§ 1º Os juízes e os tribunais observarão o disposto no [art. 10](#) e no [art. 489, § 1º](#), quando decidirem com fundamento neste artigo.

§ 2º A alteração de tese jurídica adotada em enunciado de súmula ou em julgamento de casos repetitivos poderá ser precedida de audiências públicas e da participação de pessoas, órgãos ou entidades que possam contribuir para a rediscussão da tese.

§ 3º Na hipótese de alteração de jurisprudência dominante do Supremo Tribunal Federal e dos tribunais superiores ou daquela oriunda de julgamento de casos repetitivos, pode haver modulação dos efeitos da alteração no interesse social e no da segurança jurídica.

§ 4º A modificação de enunciado de súmula, de jurisprudência pacificada ou de tese adotada em julgamento de casos repetitivos observará a necessidade de fundamentação adequada e específica, considerando os princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia.

§ 5º Os tribunais darão publicidade a seus precedentes, organizando-os por questão jurídica decidida e divulgando-os, preferencialmente, na rede mundial de computadores.

Art. 928. Para os fins deste Código, considera-se julgamento de casos repetitivos a decisão proferida em:

- I - incidente de resolução de demandas repetitivas;
- II - recursos especial e extraordinário repetitivos.

Parágrafo único. O julgamento de casos repetitivos tem por objeto questão de direito material ou processual.

Nesse sentido, a função nomofilática, delineada no artigo 926, estabelece a importância dos precedentes, assegurando a uniformidade na interpretação e aplicação do Direito, visando conferir estabilidade e previsibilidade à jurisprudência. Já o artigo 927 elenca os precedentes de observância obrigatória, que compõem o Sistema Brasileiro de Precedentes, em consolidação em nosso ordenamento jurídico. E, por sua vez, o artigo 928 deixa certo que a decisão proferida em

incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR), recursos especial e extraordinário repetitivos são considerados casos repetitivos que podem ter por objeto tanto questões de direito material quanto processual.

No âmbito da Justiça do Trabalho, a Instrução Normativa n. 38, editada por meio da Resolução n. 201, de 10 de novembro de 2015, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), em seu artigo 1º deixa certo que “as normas do Código de Processo Civil relativas ao julgamento dos recursos extraordinário e especial repetitivos aplicam-se, no que couber, ao recurso de revista e ao recurso de embargos repetitivos (CLT, artigos 894, II e 896 da CLT)”.

E, a Instrução Normativa n. 39, editada por meio da Resolução n. 203, de 15 de março de 2015, pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelece que sem prejuízo de outros, aplicam-se ao Processo do Trabalho, em face de omissão e compatibilidade, os preceitos do Código de Processo Civil regulados nos artigos 926 a 928 do CPC (art. 2º, XXIII).

a) Resolução CNJ n. 235, de 13 de julho de 2016

Frente à nova tônica dos precedentes, o Conselho Nacional de Justiça (CNJ) editou a Resolução n. 235, de 13 de julho de 2016, considerando a necessidade de criação de um banco nacional de dados para permitir a ampla consulta às informações da repercussão geral, dos casos repetitivos e dos incidentes de assunção de competência do Superior Tribunal de Justiça (STJ), do Tribunal Superior do Trabalho (TST), do Tribunal Superior Eleitoral (TSE), do Superior Tribunal Militar (STM), dos Tribunais Regionais Federais (TRFs), dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal (TJs) para otimização do sistema de julgamento de casos repetitivos e de formação concentrada de precedentes obrigatórios previsto no novo CPC, e, assim, surgiu o grande desafio em se realizar a gestão dos precedentes.

Nos termos da Resolução CNJ n. 235, de 2016, o Superior Tribunal de Justiça e o Tribunal Superior do Trabalho são os gestores dos recursos repetitivos, de acordo com a competência constitucionalmente definida, sendo responsáveis pela criação de temas e pela divulgação das informações (art. 2º).

Os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Tribunais

de Justiça dos Estados e do Distrito Federal são os gestores do incidente de resolução de demandas repetitivas (IRDR) instaurados no âmbito de sua competência (art. 3º).

Os Tribunais Superiores - STJ, o TSE, o TST, e o STM - os Tribunais Regionais Federais, os Tribunais Regionais do Trabalho e os Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal são responsáveis pela gestão dos incidentes de assunção de competência (IAC) instaurados no âmbito de sua competência (art. 4º).

Definida a responsabilidade pela gestão dos precedentes, a Resolução determinou a criação, como unidade permanente, de um Núcleo de Gerenciamento de Precedentes (Nugep) nos Tribunais brasileiros, estabelecendo o prazo de 90 (noventa) dias para tal implementação (art. 6º).

O art. 5º da Resolução CNJ n. 235, de 2016, atualmente revogado, criou à época e no âmbito do CNJ, o banco nacional de dados (BNPR) com informações da repercussão geral, dos casos repetitivos e dos incidentes de assunção de competência do Supremo Tribunal Federal (STF), do STJ, do TST, do TSE, do STM, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho e dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, aos quais competiam realizar alimentação contínua do banco de dados, com a padronização e as informações previstas nos Anexos I a V da Resolução.

A partir de então, os Nugeps precisavam fazer a gestão dos precedentes instaurados no âmbito de suas competências, a suspensão dos processos em virtude dos precedentes qualificados e enviar as informações para o CNJ, por meio de planilhas padronizadas.

b) Resolução CNJ n. 286, de 25 de junho de 2019

Com o decorrer do tempo, os anexos foram alterados para melhor atender às necessidades em relação à gestão dos precedentes pelo CNJ. A Resolução CNJ n. 286, de 25 de junho de 2019, alterou os anexos I a V da Resolução CNJ n. 235, de 2016, para incluir novos parâmetros e registros de informações, a exemplo da extração da *ratio decidendi* - delimitação das premissas fáticas de aplicação da tese firmada no julgamento do recurso/incidente gerador do precedente judicial, bem como os limites objetivos, subjetivos e temporais de aplicação da referida

tese - e a necessidade de informar nos processos que foram suspensos quando do julgamento a aplicação ou não tese firmada, e no caso de não aplicação, informar a ocorrência de desistência, transação, renúncia, reconhecimento da procedência do pedido ou *distinguish*.

c) Resolução CNJ n. 339, de 8 de setembro de 2020

A título de elucidação, cumpre mencionar a Resolução CNJ n. 339, de 8 de setembro de 2020, que dispõe sobre a criação e funcionamento dos Núcleos de Ações Coletivas (NACs) e dos cadastros de ações coletivas do Superior Tribunal de Justiça, do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal e dos Territórios, que possibilitou a criação do NAC dentro da estrutura do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes - NUGEP, sob a denominação "NUGEPNAC" (art. 2º, § 3º).

Em consulta nos sítios eletrônicos dos vinte e quatro Tribunais Regionais do Trabalho, verificou-se que houve adesão maciça da criação do NAC dentro da estrutura do NUGEP. Verifica-se que, em alguns Tribunais, a estrutura de núcleo foi expandida de Núcleo para Divisão, Coordenadoria ou Secretaria, mas que de toda forma realizam de forma conjunta o gerenciamento dos precedentes e das ações coletivas, no âmbito de suas respectivas atuações jurisdicionais.

d) Resolução CNJ n. 444, de 25 de fevereiro de 2022 e Portaria CNJ n. 116, de 6 de abril de 2022

Com a evolução dos precedentes, o CNJ editou a Resolução n. 444, de 25 de fevereiro de 2022, com a criação de um novo banco de dados: o Banco Nacional de Precedentes (BNP) em sucessão ao banco criado pela Resolução CNJ n. 235, de 2016; bem como editou a Portaria CNJ n. 116, de 6 de abril de 2022, que estabelece os requisitos para a padronização das informações que devem ser apresentadas pelos tribunais e pela Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais para alimentação do Banco Nacional de Precedentes.

O banco de dados instituído pela Resolução CNJ n. 235, de 2016, foi denominado Banco Nacional de Dados de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios (BNPR), permitindo a consulta aos precedentes, que

apesar de ter sido sucedido pelo atual Banco Nacional de Precedentes (BNP), ainda se encontra ativo e disponibilizado no endereço eletrônico <https://bnpr.cnj.jus.br/bnpr-web/>.

Os parâmetros e informações foram novamente ajustados pelo CNJ, surgindo a necessidade de adaptação dos sistemas utilizados.

A disponibilização dos precedentes e uma consulta com mais filtros para otimizar a interação com usuário tornou-se imperiosa para a consolidação do Sistema Brasileiro de Precedentes.

O objetivo da nova ferramenta é de não ser apenas um cadastro de precedentes, mas também possibilitar a vinculação de processos, facilitando o seu acompanhamento e pesquisa, para melhor auxiliar a prestação jurisdicional (BNP).

Nesse sentido, o CNJ desenvolveu um banco com uma interface pesquisável, constituindo o BNP uma plataforma de pesquisa textual e estatística sobre precedentes qualificados (repercussão geral, recursos repetitivos, incidentes de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência) e precedentes em sentido lato (súmulas e orientações jurisprudenciais) integrado ao sistema de pesquisa de precedentes Pangea³ da Justiça do Trabalho, desenvolvido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, devidamente adaptado ao BNP, denominado Pangea/BNP, cujo banco é alimentado com as informações enviadas pelos Tribunais brasileiros.

O Pangea/BNP é, portanto, uma aplicação de informática pública para facilitar o uso dos diversos precedentes qualificados utilizados na jurisdição, possibilitando agregar, pesquisar, analisar, comparar e transportar, de forma simples e para peças decisórias, importantes subsídios jurídicos, destinada a todos os cidadãos e cidadãs, especialmente, a todos(as) pesquisadores(as) da comunidade jurídica, servidores(as), magistrados(as), advogados(as) e acadêmicos(as).

O Pangea/BNP está disponibilizado por meio do endereço eletrônico:

<https://pangeabnp.pdipi.jus.br/>, e mais detalhes e informações sobre essa ferramenta pode ser obtida no Portal do CNJ, na página "Banco Nacional de Precedentes Integrado ao Sistema de Pesquisas de Precedentes (Pangea/BNP)" no link: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/banco-nacional-de-precedentes-integrado-ao-sistema-de-pesquisas-de-precedentes-pangea-bnp/>.

e) Recomendação CNJ n. 134, de 9 de setembro de 2022

O Conselho Nacional de Justiça, na gestão do Ministro Luiz Fux, além de inovar o Banco Nacional de Precedentes na Resolução CNJ n. 444, de 2022, editou a Recomendação CNJ n. 134, de 9 de setembro de 2022, dispondo sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro.

Embora tenha sido editada como simples recomendação, o CNJ dispôs procedimentos importantes a serem observados por toda magistratura, já enaltecendo a importância da sistemática dos precedentes ao estabelecer que o sistema de precedentes representa uma nova concepção de jurisdição, com a preocupação em fornecer, de modo mais estruturado e geral, respostas às controvérsias atuais, latentes e potenciais, de modo a propiciar a efetiva segurança jurídica (art. 1º), bem como recomendando aos tribunais que, nos termos do art. 926 do CPC, zelem pela uniformização das questões de direito controversas que estejam sob julgamento, utilizando-se, com a devida prioridade, dos instrumentos processuais cabíveis (art. 2º), e aos(as) magistrados(as), que contribuam com o bom funcionamento do sistema de precedentes legalmente estabelecido, zelando pela uniformização das soluções dadas às questões controversas e observando e fazendo observar as teses fixadas pelos tribunais superiores e, na falta de precedentes e jurisprudência por parte destes, pelos respectivos tribunais regionais ou estaduais (art. 4º).

O artigo 5º da referida Recomendação, destaca que a uniformização da jurisprudência seja realizada, preferencialmente, mediante a formulação de precedentes vinculativos (qualificados), previstos no art. 927 do CPC.

Ainda, recomenda-se que nas decisões

totalidade, universalidade, formando um único bloco de terra (Gea) ou Geia, Gaia ou Ge como a Titã grega que personificava a terra com todos os seus elementos.

³ O nome Pangea foi pensado em razão de sua concepção em unificar a pesquisa de precedentes em uma única ferramenta. A etimologia de Pangea se origina do fato de todos os continentes estarem juntos (pan do grego = todo, inteiro) e exprime a noção de

haja menção expressa sobre as razões que levam à necessidade de afastamento ou ao acolhimento dos precedentes trazidos pelas partes (art. 489, § 1º, V e VI, do CPC).

O art. 14 da Recomendação em comento, traz hipótese para se afastar precedente de natureza obrigatória ou somente persuasiva, mediante técnica conhecida como distinção ou *distinguishing* e, no § 5º, deixa certo que “a indevida utilização do *distinguishing* constitui vício de fundamentação (art. 489, § 1º, VI, do CPC/2015), o que pode ensejar a cassação da decisão.”

A Recomendação evidencia a nova ênfase em relação ao sistema brasileiro de precedentes, em construção em nosso ordenamento jurídico.

f) Resolução CSJT n. 374, de 24 de novembro de 2023

O Conselho Superior da Justiça do Trabalho, com a intenção de consolidar e fortalecer a sistemática de precedentes, editou a Resolução CSJT n. 374, de 24 de novembro de 2023, para instituir a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo grau, constituindo-se no mais recente instrumento normativo que evidencia também a preocupação desta Justiça Especializada em contribuir com a função nomofilática que lhe cabe dentro da nova sistemática.

A Resolução determina a criação de um órgão jurisdicional com competência específica para uniformizar a jurisprudência em cada Tribunal Regional Trabalhista, conforme os respectivos regimentos internos, observada, na sua composição, a representação de todas as suas turmas (art. 1º, par. único).

Para implementar a Política, a Resolução prevê a designação de Membros Gestores Nacionais, contando na composição com dois(duas) ministros(as) do Tribunal Superior do Trabalho e cinco magistrados(as) representantes de cada uma das regiões geográficas do País. Os membros gestores foram designados por meio do Ato CSJT.GP.SG n. 12, de 9 de fevereiro de 2024.

A Resolução estabelece que as Unidades de Gerenciamento de Precedentes e os Centros Regionais de Inteligência fazem parte do Sistema de Precedentes da Justiça do Trabalho e devem trabalhar em cooperação, podendo emitir

notas técnicas conjuntas, (art. 3º, § 1º), permanecendo com as competências e atribuições que lhes foram designadas, respectivamente, pela Resolução CNJ n. 235, de 2016, Resolução CNJ n. 349, de 2020, e Resolução CSJT n. 312, de 22 de outubro de 2021 (art. 9º).

Outrossim, há ênfase na capacitação de magistrados(as) e servidores(as) para atingir os objetivos da política de consolidação do sistema de precedentes obrigatórios (art. 6º).

Dessa forma, verifica-se que a Justiça do Trabalho também avança nos precedentes obrigatórios, dando tônica expressiva ao editar a política em comento.

Sistema de Gestão de Precedentes utilizado na Justiça do Trabalho, Robô Precedentes e Pangea

Na Justiça do Trabalho foi desenvolvido um sistema pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região (TRT-18), denominado “Sistema de Gestão de Precedentes” homologado pelo Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para uso nacional.

Segundo informações da Coordenadoria de Precedentes e Jurisprudência (CPJUR) do TRT-18, o sistema foi pensado antes mesmo da Resolução CNJ n. 235, de 2016. Em 2014, ao receber a primeira determinação de sobrestamento nacional em razão do Tema 739 de Repercussão Geral⁴ do Supremo Tribunal Federal (STF), em matéria trabalhista.

O levantamento manual para garimpar as informações de processos suspensos para informar o STF, por meio de ofício, era trabalhoso e moroso, além de gerar muitas dúvidas entre as unidades judiciárias. Com o grande volume processual, a gestão por meio de planilhas dos processos suspensos não se mostrou viável, despontando a necessidade de um sistema que possibilitasse a captura das informações pertinentes com envio automatizado.

Nessa senda, a Secretaria de Tecnologia da Informação do TRT-18 ao saber do problema enfrentado com a necessidade de um controle centralizado dos temas e processos suspensos, não mediu esforços para desenvolver o sistema de gerenciamento de precedentes (sistema Nugep) e o sistema foi ao ar em junho de 2015.

da invocação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, sem observância da regra de reserva de plenário.

⁴ O Tema 739 de Repercussão Geral do STF (ARE 791932) versa sobre a possibilidade de recusa de aplicação do art. 94, II, da Lei 9.472/1997 em razão

Em 2016 foi realizado acordo de cooperação técnica entre o TRT-18 e o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) para integrá-lo ao Processo Judicial eletrônico (PJe), na condição de programa satélite.

Na sequência, o CNJ editou a Resolução n. 235, de 2016, que determinava o envio das informações ao Banco Nacional de Dados de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios (BNPR). Assim, em 2017, após passar por uma adequação de sua arquitetura de software e aos critérios da Resolução CNJ n. 235, de 2016, o sistema foi liberado para uso de todos os Tribunais Regionais do Trabalho.

A contribuição do TRT-18 foi fundamental para viabilizar o início do gerenciamento dos precedentes e continua sendo, já que atualmente o sistema é utilizado pelos 24 (vinte e quatro) Tribunais Regionais Trabalhistas, assim como pelo Tribunal Superior do Trabalho.

O sistema satélite captura as informações do PJe e as classifica em pré-cadastro no Sistema de Gestão de Precedentes. Tais processos precisam ser analisados e vinculados ao respectivo tema de precedente obrigatório ou vinculante.

Essa é a primeira etapa, quando da suspensão dos processos. Após o julgamento do tema, com a fixação da tese, os processos voltam ao curso processual.

Na segunda etapa, ocorre o envio de informações sobre a aplicação ou não da tese firmada nos processos julgados que estavam suspensos em relação a determinado precedente obrigatório. Na hipótese de não ocorrer a aplicação, é necessário informar se houve desistência, transação, renúncia, reconhecimento da procedência do pedido ou *distinguish*.

O Sistema de Gestão de Precedente executa automática e diariamente um *job* que faz a captura das informações no PJe e o alimenta para análise. Em alguns Tribunais Trabalhistas, a própria unidade judiciária é responsável pela análise e vinculação de dados no sistema. No Tribunal Regional da 2ª Região (TRT-2) a responsabilidade está concentrada na equipe do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Núcleo de Ações Coletivas (NUGEPNAC).

No TRT-2 o volume de processos é

enorme, a equipe de servidores(as) encarregados(as) para as tarefas de análises e vinculação de dados é pequena, razão pela qual a Vice-Presidência Judicial decidiu implantar o Robô Precedentes, desenvolvido pelo Tribunal Regional da 4ª Região (TRT-4) para auxiliar a equipe, o que ocorreu efetivamente durante o ano de 2022.

O Robô Precedentes também foi homologado para uso nacional pelo CSJT e é uma ferramenta que auxilia na execução da primeira etapa do processo, em outras palavras o Robô Precedentes foi desenvolvido para fazer o acompanhamento e a gestão do acervo dos processos sobrestados em decorrência da repercussão geral, dos casos repetitivos e do incidente de assunção de competência, que devem ser analisados e cadastrados no Sistema de Gestão de Precedentes para envio das informações ao CNJ.

O Robô Precedentes agiliza o procedimento, pois para fazer a vinculação do processo suspenso ao respectivo tema, o(as) servidor(a) precisa analisar os processos um por um, para identificar, no despacho ou decisão, o tema que motivador da suspensão, para, então cadastrá-los manualmente.

Com o uso do Robô Precedentes a primeira etapa do procedimento teve um ganho de tempo e poupou horas de força de trabalho, embora a equipe permaneça a realizar o acompanhamento diário dos lançamentos feitos pelo Robô, não há comparação com o procedimento realizado antes dessa automatização.

Por oportuno, não se pode deixar de agradecer e reconhecer as valiosas contribuições do TRT-4 pelo desenvolvimento das ferramentas que auxiliam nas atividades diárias para possibilitar a gestão dos precedentes, em especial, o Robô Precedentes, e também no que se refere ao Pangea, sistema para pesquisa de precedentes qualificados nacionais e regionais, cuja plataforma foi cuidadosamente concebida e tecnologicamente desenvolvida para oferecer meio rápido, objetivo e inteligente de pesquisar os mais importantes instrumentos para uniformização jurisprudencial em uso no Judiciário Trabalhista.

As possibilidades de pesquisa oferecidas pelo Pangea trouxeram tantos pontos positivos que seu uso foi expandido no Poder Judiciário, no passo em que o CNJ integrou a ferramenta ao BNP, conforme explanado no tópico sobre a

Resolução CNJ n. 444, de 25 de fevereiro de 2022 e Portaria CNJ n. 116, de 6 de abril de 2022.

Quanto à segunda etapa do procedimento essa remanesce manualmente. O Sistema Nugep, ao executar o *job* diário da captura de dados, gera um relatório enviado por e-mail para a área responsável com informações dos processos julgados em 1º grau e em 2º Grau, baixados e transitados em julgado.

Nesse caso, o(a) servidor(a) precisa fazer a leitura da decisão de cada processo informado, para alimentar corretamente o Sistema de Gestão de Precedentes para o envio dos dados ao CNJ. E, isso pode gerar inconsistências nos dados, devido a interpretações ambíguas ou incorretas.

Nesse aspecto, é necessário fazer uma reflexão quanto à melhoria de todo esse procedimento e consequentemente a própria melhoria da forma da gestão de precedentes, sem deixar de externar o profundo reconhecimento e gratidão ao TRT-18 pelo sistema desenvolvido, que encontrou uma solução viável por meio de um programa satélite, para viabilizar a gestão dos precedentes.

Além disso, de acordo com informações fornecidas pela Coordenadoria de Precedentes e Jurisprudência (CPJUR), em 2024 o TRT-18 deu início ao desenvolvimento da versão 2.0 do Sistema Nugep. Esta nova versão do sistema será construída com uma arquitetura de software, mais moderna e compatível com a atual versão do PJe. A equipe do TRT-18 está envidando esforços para que a nova versão seja desenvolvida na Plataforma Digital do Poder Judiciário – PDPJ, como módulo a ser compartilhado com todos os tribunais do país. No entanto, há um longo caminho a ser percorrido até a sua disponibilização.

O avanço e consolidação do Sistema Brasileiro de Precedentes aponta para a necessidade de se atualizar o mais breve possível o sistema de gerenciamento de precedentes para que passe a ser uma ferramenta integrada no PJe, um módulo, com movimentos específicos, para alimentação dos dados pela própria unidade judicial, eliminando falhas na captura das informações, bem como minimizando riscos de interpretação equivocada de dados.

Há também que se considerar a facilidade em se trabalhar em um único sistema,

pois, no caso do programa satélite, o(a) servidor(a) precisa logar em outra ferramenta, fora do PJe, para lançar as informações pertinentes.

O que se sugere é que o PJe possa integrar e possibilitar o lançamento de dados pela unidade judiciária no momento da suspensão, com a indicação do tema de precedente qualificado de forma específica da primeira etapa do procedimento, por meio de uma lista selecionável de temas, previamente alimentada pelo próprio Pangea/BNP do CNJ, possibilitando a total padronização das informações, com melhor captura de dados pelo módulo de Sistema de Gestão de Precedentes, sempre com o cuidado de haver a possibilidade de cancelar o lançamento equivocado.

O processo que estiver suspenso em razão de precedente qualificado, exceto se houver cancelamento de lançamento, deve possuir identificação no sistema, e quando de seu dessobrestamento ou julgamento de mérito, o sistema deve requerer automaticamente o preenchimento de informações quanto à segunda etapa do procedimento.

Assim, a própria unidade judiciária, ao lançar a sentença ou o acórdão no PJe, seria questionada se houve a aplicação da tese ou não e sobre a justificativa do motivo da não aplicação, conforme tabulado pela Resolução CNJ n. 444, de 2022, e Portaria CNJ n. 116, de 2022.

A gestão de precedentes unificada no Processo Judicial Eletrônico poderá evitar eventuais equívocos de interpretação no preenchimento dos dados e findar controles paralelos de processos suspensos em virtude de precedentes qualificados, já que o próprio PJe forneceria relatórios adequados para as unidades judiciárias.

Para um sistema ou aplicação de informática integrar o PJe é necessária a validação nacional, passando por Comissões e Comitês específicos com competência para tanto. O Conselho Nacional de Justiça sobre o PJe esclarece que:

O PJe é uma plataforma digital desenvolvida pelo CNJ em parceria com diversos Tribunais e conta com a participação consultiva do Conselho Nacional do Ministério Público, Ordem dos Advogados do Brasil, Advocacia Pública e Defensorias Públicas.

Sob o aspecto de funcionalidades disponíveis, o PJe caracteriza-se pela proposição da prática de atos jurídicos e acompanhamento do trâmite processual de forma padronizada, mas considerando características inerentes a cada ramo da Justiça. Objetiva a conversão de esforços para a adoção de solução padronizada e gratuita aos Tribunais, atenta à racionalização aos ganhos de produtividade nas atividades do judiciário e também aos gastos com elaboração ou aquisição de softwares, permitindo o emprego de recursos financeiros e de pessoal em atividades dirigidas à finalidade do Judiciário.⁵

Ademais, há que se ponderar a necessidade de inclusão de movimentos específicos com possíveis alterações na Tabela Processual Unificada (TPU). Nesse sentido, o PJe ao ser atualizado para versão 2.10.3 – ANGICO, o que ocorreu durante o desenvolvimento do presente artigo, trouxe a importante novidade sobre a criação de movimentos específicos para a suspensão de processos em virtude Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI), Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC), Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão (ADO), Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), Incidente de Assunção de Competência (IAC), Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), Incidente de Recursos de Revista ou de Embargos Repetitivos (IRR), Recurso Extraordinário com Repercussão Geral, Suspensão Nacional por decisão de Presidentes dos Tribunais Superiores em IRDR (SIRDR), abaixo relacionados:

- Ação de Controle Concentrado de Constitucionalidade - Código 14971;
- Incidente de Assunção de Competência - Código 14968;
- Incidente de Recurso de Revista ou de Embargos Repetitivos - Código 14973;
- Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - Código 12098;
- Recurso extraordinário com repercussão geral no STF - Código 265;
- Decisão do(a) Presidente do STF em SIRDR - Código 12100;

- Decisão do(a) Presidente do STJ em SIRDR - Código 12099; e
- Decisão do(a) Presidente do TST em SIRDR - Código 14973.

Assim, urge uma concentração de força de trabalho para viabilizar a integração da aplicação para gerenciamento de precedentes no PJe, clamando por estudos ou projeto nacional pelo Conselho Nacional de Justiça por meio das Comissões e ou Comitês competentes para efetivar a melhoria necessária para uma gestão de precedentes mais efetiva e célere, podendo-se realizar outros termos de cooperação para agilizar o trabalho que vem sendo desenvolvido pelo TRT-18, para que possa ser utilizado não apenas no Judiciário Trabalhista, mas de maneira uniforme por todos Tribunais que valem do PJe.

Painel de consulta ao Banco Nacional de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios do CNJ

Dentro desse novo panorama, o Conselho Nacional de Justiça disponibilizou, em seu Portal, o Painel de Consulta ao Banco Nacional de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios, que pode ser acessado por meio do endereço eletrônico: https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opendoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shDRGraficos.

O painel foi criado em cumprimento ao artigo 979 do CPC e à Resolução CNJ n. 235, de 2016, para agregar e consolidar os diversos temas submetidos ao julgamento segundo o rito das demandas repetitivas nos Tribunais estaduais, federais e Tribunais superiores. E disponibilizou uma página com conteúdo dedicado às demandas repetitivas, com acesso por meio do endereço eletrônico para consulta em: <https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/demandas-repetitivas/>.

O painel é alimentado com as informações enviadas ao BNPR pelos Tribunais brasileiros, atualmente sucedido pelo BNP, nos termos da Resolução CNJ n. 444, de 2022, como já exposto.

A competência para fazer a gestão e o envio das informações ao BNP é das equipes dos Núcleo de Gerenciamento de Precedentes, nos

⁵ In Programas e Ações. Processo Judicial Eletrônico (PJe). **Conselho Nacional de Justiça**, 2024. Disponível em <https://wwwh.cnj.jus.br/programas-e->

acoef/processo-judicial-eletronico-pje/. Acesso em: 31 mar. 2024

termos do art. 7º, VI a IX, da Resolução CNJ, n. 235, de 2016.

O envio das informações com dados corretos é essencial para a alimentação do BNP e possibilitar uma gestão adequada dos precedentes, exigindo servidores(as) capacitados(as) para tal fim, além de ferramentas tecnológicas que viabilizem o cumprimento das Resoluções do CNJ, de forma eficiente, para atingir o objetivo maior de auxiliar na prestação jurisdicional e garantir a segurança jurídica e uniformidade das decisões, o que reafirma a urgência em se atualizar o sistema de gestão de precedentes.

Conclusão

O desafio para gerir e fortalecer o sistema de precedentes vinculantes é multifacetado, pois envolve questões de mudança cultural, mudança do sistema adotado no CPC de 1973, de jurisprudência persuasiva e de livre convicção, vigente por mais de 50 anos em nosso ordenamento jurídico, a necessidade de desenvolvimento de ferramentas tecnológicas para a identificação de demandas repetitivas, pesquisa jurisprudencial unificada e um sistema eficiente e capaz de gerir os processos suspensos sob a ótica dos precedentes vinculantes.

As alterações no Processo Judicial eletrônico, inclusão de novos módulos, integração de aplicações ou ferramentas, constituem um processo complexo, que passam por Comissões Regionais e Nacionais e por fim pelo Conselho Nacional de Justiça, o que, por vezes, pode ser um entrave para um solução rápida, mas é preciso começar uma reflexão e um movimento para tal possibilidade diante da tônica do Sistema Brasileiro de Precedentes que, para a sua devida consolidação, clama por uma gestão adequada dos precedentes obrigatórios ou vinculantes com os estudos e projetos que possam melhorar o procedimento atual.

O CNJ ao criar o Pangea/BNP com melhorias na interface de pesquisa dos precedentes qualificados, bem como possibilitando o acompanhamento processual dos precedentes, mostra a preocupação e o cuidado que o órgão vem tratando a consolidação do sistema de precedentes vinculantes, o que incentivou a escrever o presente artigo, como forma de crítica construtiva para a melhoria da gestão de precedentes por meio da experiência vivenciada como coordenadora das atividades do

NUGPENAC do TRT-2.

Assim como a parceria para a criação do Pangea/BNP foi de grande êxito entre o CNJ com o TRT-4, o mesmo pode ocorrer em relação a nova versão do sistema Nugep do TRT-18, uniformizando e otimizando a gestão dos precedentes no Poder Judiciário brasileiro.

Referências

- BRASIL. Lei n. 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/l13105.htm. Acesso em: 28 mar. 2024.
- BRASIL. SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. **Núcleo de Gerenciamento de Precedentes**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/textos/verTexto.asp?servico=repercussaoLinksUteis&pagina=nugep>. Acesso em: 31 mar. 2024.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução n. 201, de 10 de novembro de 2015 [Instrução Normativa n. 38]. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1856, p. 1-4, 17 nov. 2015. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/72880>. Acesso em: 28 mar. 2024.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Resolução n. 203, de 15 de março de 2016 [Instrução Normativa n. 39]. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno judiciário do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, DF, n. 1939, p. 1-4, 16 mar. 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/81692>. Acesso em: 28 mar. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Pesquisas Judiciárias. **Demandas Repetitivas**. Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/demandas-repetitivas/>. Acesso em: 2 abr. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Portaria n. 116, de 6 de abril de 2022**. Estabelece os requisitos para a padronização das informações que devem ser apresentadas pelos tribunais e pela Turma Nacional de Uniformização dos Juizados Especiais Federais para alimentação do Banco Nacional de Precedentes. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4475>. Acesso em: 28 mar. 2024.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Recomendação n. 134, de 9 de setembro de 2022**. Dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro. Brasília, DF:

CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4740>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 235, de 13 de julho de 2016**. Dispõe sobre a padronização de procedimentos administrativos decorrentes de julgamentos de repercussão geral, de casos repetitivos e de incidente de assunção de competência previstos na Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), no Superior Tribunal de Justiça, no Tribunal Superior Eleitoral, no Tribunal Superior do Trabalho, no Superior Tribunal Militar, nos Tribunais Regionais Federais, nos Tribunais Regionais do Trabalho e nos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2016. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2312>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 286, de 25 de junho de 2019**. Altera a Resolução CNJ n. 235, de 13 de julho de 2016, que dispõe sobre a padronização de procedimentos administrativos decorrentes de julgamentos de repercussão geral, de casos repetitivos e de incidente de assunção de competência previstos na Lei n. 13.105, de 16 de março de 2015 (Código de Processo Civil), no Superior Tribunal de Justiça, no Tribunal Superior Eleitoral, no Tribunal Superior do Trabalho, no Superior Tribunal Militar, nos Tribunais Regionais Federais, nos Tribunais Regionais do Trabalho e nos Tribunais de Justiça dos Estados e do Distrito Federal, e dá outras providências. Brasília, DF: CNJ, 2019. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/2958>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 339, de 8 de setembro de 2020**. Dispõe sobre a criação e funcionamento do Comitê Executivo Nacional dos Núcleos de Ações Coletivas – NAC, dos Núcleos de Ações Coletivas – NACs e dos cadastros de ações coletivas do Superior Tribunal de Justiça, do Tribunal Superior do Trabalho, dos Tribunais Regionais Federais, dos Tribunais Regionais do Trabalho, dos Tribunais de Justiça estaduais e do Distrito Federal e dos Territórios. Brasília, DF: CNJ, 2020. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3454>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Resolução n. 444, de 25 de fevereiro de 2022**. Institui o Banco Nacional de Precedentes (BNP) para consulta e divulgação por órgãos e pelo público em geral de precedentes judiciais, com ênfase nos pronunciamentos judiciais

listados no art. 927 do Código de Processo Civil em todas as suas fases processuais. Brasília, DF: CNJ, 2022. Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4415>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Sistemas. Banco Nacional de Precedentes Integrado ao Sistema de Pesquisas de Precedentes (Pangea/BNP)**. Brasília, DF, 2023. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/banco-nacional-de-precedentes-integrado-ao-sistema-de-pesquisas-de-precedentes-pangea-bnp/>. Acesso em: 2 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). **Sistemas**. Programas, Pesquisas e Gestão Estratégica. Banco Nacional de Dados de Demandas Repetitivas e Precedentes Obrigatórios (BNPR). Brasília, DF, 2024. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/sistemas/>. Acesso em: 2 abr. 2024.

CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA (CNJ). Tribunais conhecem inovações do Banco Nacional de Precedentes. **Notícias CNJ**, Brasília, DF, 14 out. 2022. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/tribunais-conhecem-inovacoes-e-funcionalidades-do-banco-nacional-de-precedentes/>. Acesso em: 31 mar. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Resolução n. 374/CSJT, de 24 de novembro de 2023. **Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho**: caderno administrativo [do] Conselho Superior da Justiça do Trabalho, Brasília, DF, n. 3860, p. 1-4, 30 nov. 2023. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/224874>. Acesso em: 28 mar. 2024.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO (CSJT). Tecnologias do TRT da 4ª Região (RS) trazem agilidade à análise de precedentes e movimentação de fluxo no PJe: O CSJT autorizou o uso nacional do “Robô Precedentes” e do “Robô e-Movi”, que devem economizar centenas de horas de trabalho humano, que serão direcionadas para outras tarefas. **Notícias**, Brasília, DF, 25 mar. 2021. Disponível em: https://www.csjt.jus.br/web/csjt/noticias3/-/asset_publisher/RPt2/content/id/8836861. Acesso em: 31 mar. 2024.

PANGEIA. In: **WIKIPÉDIA**, a enciclopédia livre. Flórida: Wikimedia Foundation, 2023. Disponível em: <https://pt.wikipedia.org/w/index.php?title=Pan-geia&oldid=67094140>. Acesso em: 31 mar. 2024.

A FORÇA NORMATIVA DOS PRECEDENTES VINCULANTES NO PROCESSO DO TRABALHO: TEORIA E PRÁTICA SOB A ÉGIDE DO CPC/2015 E DA CLT

Jorge Batalha Leite⁶

A Jurisdição Trabalhista, palco de conflitos que tocam a dignidade do trabalhador e a estabilidade das relações econômicas, enfrenta um desafio monumental: a litigiosidade em massa. Em um cenário de demandas repetitivas e de uma estrutura recursal historicamente generosa, a busca por uma prestação jurisdicional que seja célere, isonômica e, acima de tudo, justa, impeliu o ordenamento jurídico a se transformar.

A mais significativa dessas mudanças representa a adoção de um sistema de precedentes impositivos e vinculantes, superando a tradicional força meramente persuasiva. Tal sistema foi consolidado pelo Código de Processo Civil de 2015 e estendido ao Processo do Trabalho mediante os arts. 769 da CLT e 15 do CPC, com reflexos nas mudanças empreendidas no art. 896-C consolidado e nas balizas trazidas pela IN 39/2016 do TST.

Longe de ser uma mera importação acrítica de institutos do *common law*, a valorização da força normativa dos precedentes judiciais surge como uma resposta necessária à crise de um sistema sobrecarregado, onde a dispersão jurisprudencial poderia converter a busca por Justiça em uma loteria. A correta compreensão e aplicação deste sistema não é apenas um dever funcional, mas o principal instrumento para a concretização da segurança jurídica e da isonomia, pilares essenciais para a pacificação dos conflitos.

Este artigo propõe uma análise aprofundada dos precedentes vinculantes, com um foco deliberado na sua intersecção com o Direito e o Processo do Trabalho. Partiremos do conceito fundamental de precedente, sua finalidade e estrutura, adentrando as técnicas de sua aplicação – a distinção (*distinguishing*) e a superação (*overruling*) – até alcançarmos sua sistemática no ordenamento pátrio, com especial

atenção às peculiaridades da CLT e aos instrumentos de uniformização do Tribunal Superior do Trabalho.

O Conceito de Precedente e sua Finalidade no Direito do Trabalho

Antes de adentrar a complexa técnica de manejo dos precedentes, é imperativo firmar seu conceito. O que é, em essência, um precedente? Em uma noção preliminar, que ressoa com a lógica do cotidiano, o precedente é a materialização da isonomia. A justiça intuitiva clama por tratar os iguais de forma igual.

No âmbito judicial, essa lógica se traduz na expectativa do jurisdicionado de que o Poder Judiciário, visto como uma entidade una, decida casos idênticos de maneira uniforme. Assim, em uma definição técnica, o precedente pode ser conceituado como: **a resposta a um questionamento jurídico, dada em um processo anterior no contexto de fatos tidos como essenciais para a decisão, e que serve como padrão decisório para a resolução de casos subsequentes com similaridades juridicamente relevantes**⁷.

Distingue-se, pois, da mera jurisprudência, que pode ser dispersa ou conflitante. O precedente qualificado é a jurisprudência que, por meio de um procedimento específico (como o Incidente de Recursos de Revista Repetitivos), foi alçada a um patamar normativo superior.

A adoção de um sistema de precedentes obrigatórios não é um fim em si mesmo, e no Direito do Trabalho, sua finalidade se alinha com os princípios protetivos que informam este ramo especializado:

1. Segurança Jurídica: A principal justificativa é a estabilidade e a previsibilidade das decisões. Em um

⁶ Juiz do Trabalho no TRT da 2ª Região. Foi juiz no TRT da 15ª Região e Analista Judiciário no TRT da 1ª e 2ª Região. Ex-assessor de Desembargador do TRT da 2ª Região. Juiz Auxiliar da Vice-presidência Administrativa do TRT2 (2020/2022). Especialista em Direito Tributário pela Universidade do Sul de Santa Catarina e em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Sergipe. Autor de artigos jurídicos.

⁷ Conceito inspirado na definição de Cesar Zucatti Pritsch. PRITSCH, Cesar Zucatti. Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho. São Paulo: LTr, 2018.

ambiente de precedentes vinculantes, empregados e empregadores podem pautar suas condutas com um grau razoável de certeza sobre as consequências jurídicas de seus atos, fomentando relações de trabalho mais seguras e, idealmente, evitando litígios sobre teses já consolidadas.

2. Isonomia: Garante que trabalhadores em situações idênticas recebam a mesma solução jurídica, independentemente da vara ou turma em que suas reclamações tramitem. Combate-se, com isso, a já mencionada "loteria judiciária", que é particularmente perversa em um ramo do direito que lida com verbas de natureza alimentar.

3. Economia Processual e Celeridade: Uma vez pacificada uma questão de direito pelo TST, torna-se desnecessário que a mesma controvérsia percorra, milhares de vezes, todas as instâncias recursais. A aplicação do precedente na origem otimiza o trabalho judiciário, desafoga os Tribunais e permite que se concentrem em questões jurídicas genuinamente novas e complexas, concretizando o princípio da razoável duração do processo.

4. Integridade e Coerência do Direito: O sistema impõe aos tribunais o dever de manter sua jurisprudência "estável, íntegra e coerente" (art. 926, CPC), forçando a construção de um corpo de decisões harmônico que fortalece a autoridade e a legitimidade da Justiça com um todo.

A Estrutura do Precedente: *Ratio Decidendi* e *Obiter Dictum*

Para aplicar corretamente um precedente, **não basta a leitura de sua ementa ou de sua tese.** É crucial dissecar sua estrutura interna e identificar seu núcleo vinculante. Todo precedente é composto por dois elementos centrais: a *ratio decidendi* e o *obiter dictum*.

***Ratio Decidendi* (Fundamento Determinante)**

A *ratio decidendi*, literalmente "a razão de decidir", é o coração do precedente. Corresponde ao **princípio ou à regra jurídica essencial e estritamente necessária que,**

aplicada aos fatos materiais do caso, fundamentou a decisão final. É a tese jurídica que, se fosse invertida, alteraria o resultado do julgamento. **Esta é a única parte do precedente que possui força vinculante.**

A identificação da *ratio decidendi* é um exercício hermenêutico complexo. A doutrina oferece métodos para auxiliar nessa tarefa:

- **O Teste da Inversão (Wambaugh):** Consiste em formular a proposição jurídica extraída do julgado e, em seguida, invertê-la. Se, com a proposição invertida, a decisão do caso pudesse ter sido a mesma, então tal proposição não constitui a *ratio decidendi*. Se a decisão necessariamente mudaria, encontrou-se o fundamento determinante.

- **O Método dos Fatos Materiais (Goodhart):** A *ratio decidendi* é encontrada pela combinação dos fatos que o juiz tratou como "materiais" (essenciais para a controvérsia) com a decisão neles baseada. Fatos mencionados apenas para contextualizar, mas que não influenciaram a conclusão jurídica, são irrelevantes.

É fundamental compreender que a *ratio* não se confunde com o dispositivo da decisão, nem com a verdade dos fatos, e muito menos com o texto da ementa ou da tese fixada, que são meras tentativas de sumariá-la. A *ratio decidendi* é a regra jurídica extraída da fundamentação, indissociável dos fatos que a originaram.

***Obiter Dictum* (Dito de Passagem)**

Tudo o que, em uma decisão, não constitui sua *ratio decidendi*, é classificado como *obiter dictum* (plural: *obiter dicta*). São os comentários, as digressões, os exemplos hipotéticos, os raciocínios acessórios ou as opiniões expressas "de passagem" pelo julgador, que não foram essenciais para a solução do caso concreto.

Os *obiter dicta* **não possuem força vinculante.** No entanto, não são desprovidos de valor. Podem ter grande força persuasiva, especialmente quando emanados do TST ou do STF, servindo para sinalizar tendências jurisprudenciais, aclarar o raciocínio da Corte ou, até mesmo, o *obiter dictum* de hoje pode se

tornar a *ratio decidendi* de um caso futuro.

A distinção entre esses dois elementos é a chave para o equilíbrio do sistema, garantindo a estabilidade da jurisprudência sem engessar o direito e sem usurpar a função do legislador, pois impede que os juízes criem normas gerais e abstratas desvinculadas de um caso concreto.

A Dinâmica da Aplicação dos Precedentes na Lide Trabalhista

Uma vez compreendida a estrutura do precedente, o magistrado se depara com a tarefa de aplicá-lo às novas reclamações trabalhistas. Essa aplicação não deve ser mecânica e envolve um raciocínio analítico que pode levar a três resultados distintos: a aplicação direta, a distinção ou a superação.

Aplicação Direta (*Following*)

Ocorre o *following* quando se verifica que os fatos materiais do caso sob julgamento (ex: uma dispensa por justa causa sob determinada alegação) são juridicamente idênticos ou enquadráveis na mesma categoria fática relevante do caso precedente. Nesse cenário, o juiz tem o dever de aplicar a mesma *ratio decidendi* do precedente, chegando à mesma conclusão jurídica.

Distinção (*Distinguishing*)

O *distinguishing* é, talvez, a técnica mais importante e refinada no manejo de precedentes, garantindo a flexibilidade do sistema. Consiste no ato de **demonstrar que um precedente, embora aparentemente aplicável, não deve ser seguido no caso concreto porque existe uma diferença nos fatos materiais que justifica uma solução jurídica diversa**. Por exemplo, um precedente sobre horas extras de um bancário com cargo de confiança (art. 224, §2º, CLT) pode ser distinguido em um caso de bancário que, embora com a mesma nomenclatura de cargo, não possuía fidúcia especial.

A distinção não nega a validade do precedente; apenas delimita seu âmbito de aplicação. O juiz, ao realizar o *distinguishing*, não está descumprindo o precedente, mas sim afirmando de forma fundamentada que ele não se aplica àquela situação fática específica.

Superação (*Overruling*)

Diferentemente da distinção, a

superação ou *overruling* é o ato pelo qual um tribunal **abandona expressamente um precedente que considera ultrapassado, incorreto ou inadequado, substituindo-o por uma nova tese jurídica**. A CLT, de forma vanguardista, previu um critério material para o *overruling* em sede de IRR, estabelecendo no art. 896-C, §17, que a revisão da tese pode ocorrer **"quando se alterar a situação econômica, social ou jurídica"**. Este dispositivo vincula a superação a fatores objetivos, e não à mera mudança de composição do tribunal, reforçando a necessária estabilidade do sistema.

O Sistema de Precedentes no Ordenamento Jurídico Brasileiro e a CLT

O Brasil, país de tradição romano-germânica (*civil law*), adotou com o CPC/2015 um sistema de precedentes de inspiração no *common law*. O art. 927 do CPC é o pilar deste sistema, estabelecendo um rol de decisões judiciais dotadas de força obrigatória, plenamente aplicável ao Processo do Trabalho.

O art. 927 do CPC impõe aos juízes e tribunais o dever de observar:

- I - As decisões do STF em controle concentrado de constitucionalidade;
- II - Os enunciados de súmula vinculante;
- III - Os acórdãos em IAC ou IRDR (este nos TRTs) e em julgamento de IRR, recurso extraordinário e especial repetitivos (no TST, STF e STJ);
- IV - Os enunciados das súmulas do STF, STJ (e, por simetria, do TST);
- V - A orientação do plenário ou do órgão especial aos quais estiverem vinculados (o que, na Justiça do Trabalho, abrange os entendimentos da Seção de Dissídios Individuais - SDI - do TST para as Turmas).

Classificação dos Precedentes quanto à Força Normativa

1. Precedentes Vinculantes (em sentido estrito): Aqueles cuja inobservância autoriza o manejo da **Reclamação** (art. 988, CPC). Na Justiça do Trabalho, incluem-se as decisões do STF, os acórdãos em IRR do TST, em IAC, ou os acórdãos em IRDR (é bem verdade que a Lei 13.467/2017 – Lei da Reforma Trabalhista – revogou os dispositivos que tratavam da uniformização da jurisprudência regional nos Tribunais Regionais do Trabalho, encerrando prematuramente uma experiência

iniciada pela Lei 13.015/2014 que exigia padronização local antes da subida do recurso de revista ao TST. Embora as súmulas regionais tenham sido praticamente inviabilizadas pelas novas restrições impostas, os tribunais trabalhistas tendem - ou deveriam tender - a utilizar os institutos do CPC/2015 - como o incidente de resolução de demandas repetitivas e de assunção de competência - para promover a uniformização jurisprudencial. A reforma, na prática e neste aspecto, gerou insegurança ao eliminar mecanismos de padronização sem oferecer alternativas claras dentro do próprio sistema trabalhista).

2. Precedentes Obrigatórios:

Aqueles listados no art. 927 que, embora não ensejem Reclamação, possuem força obrigatória sistêmica. No processo do trabalho, as **Súmulas e Orientações Jurisprudenciais (OJs) do TST** são os exemplos mais proeminentes, fundamentando julgamentos monocráticos e a inadmissão de recursos.

3. Precedentes Persuasivos:

Todos os demais julgados, como acórdãos de Turmas do TST ou de TRTs distintos, que servem como subsídio argumentativo.

O Dever de Fundamentação e o Diálogo com os Precedentes (Art. 489, CPC e IN 39/TST)

A pedra angular da aplicação prática do sistema de precedentes reside no dever de fundamentação analítica (art. 489, §1º, do CPC), que combate a fundamentação genérica. Vejamos:

- **Inciso V:** Veda que o juiz se limite a invocar um precedente sem identificar sua *ratio decidendi* e sem demonstrar como ela se ajusta aos fatos do caso.

- **Inciso VI:** Impõe ao juiz o dever de dialogar com os precedentes invocados pelas partes, justificando por que não os aplica através do *distinguishing* ou do *overruling*.

Essa nova dinâmica eleva o patamar da postulação, ou seja, **há que se atentar para o ônus argumentativo das partes no Processo do Trabalho**. Não basta às partes "colar" ementas em suas petições iniciais ou contestações. A **Instrução Normativa nº 39 do TST**, em seu art. 15, VI, estabelece que é **ônus da parte**, para os fins do art. 489, "*identificar os fundamentos determinantes ou*

demonstrar a existência de distinção". O diálogo processual se qualifica: a parte constrói uma argumentação analítica em torno do precedente, e o juiz tem o dever de responder a essa argumentação nos mesmos termos.

Precedentes no Processo do Trabalho

A aplicação do sistema de precedentes na Justiça do Trabalho é marcada por instrumentos da legislação processual civil que, ou são incorporados pela sistemática da CLT através das regras supletivas, ou possuem disposição específica, e que visam a uniformização desde os Regionais até a corte de cúpula.

• IRDR e IAC nos TRTs: O

Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR) e o Incidente de Assunção de Competência (IAC) são ferramentas para a formação de precedentes vinculantes, pacificando controvérsias sobretudo regionais.

• Recurso de Revista

Repetitivo (IRR) no TST (Art. 896-C da CLT): No TST, o IRR é o principal mecanismo para a fixação de teses com eficácia nacional. Funciona de modo similar ao IRDR, selecionando recursos representativos de uma controvérsia jurídica multiplicada para firmar um precedente a ser observado por toda a Justiça do Trabalho. Sua instauração depende da "efetiva repetição de recursos de revista fundados em idêntica questão de direito". Sua sistemática pode ser delineada da seguinte forma:

• Requisitos para

Afetação: A afetação exige a verificação de pressupostos objetivos (multiplicidade de recursos, relevância da matéria e divergência interna no TST) e procedimentais (requerimento de um Ministro da Seção Especializada e deliberação por maioria).

• Procedimento de

Afetação e Seleção: O Presidente da Turma ou da Seção Especializada afetará um ou mais recursos representativos da controvérsia (*leading cases*), que devem apresentar riqueza argumentativa (§ 1º). Realizada a afetação, os demais órgãos do TST são comunicados para

eventual julgamento conjunto (§ 2º). Ressalta-se que, uma vez afetado, o interesse público na uniformização prevalece sobre o interesse particular, sendo inadmissível a desistência do recurso pela parte.

- **Efeitos da Afetação (Suspensão):** A afetação gera o sobrestamento de todos os recursos que versem sobre a mesma matéria, tanto no TST (§ 5º) quanto nos Tribunais Regionais do Trabalho, que são oficiados para suspender os recursos idênticos e selecionar seus próprios casos representativos para envio ao TST (§§ 3º e 4º).

- **Instrução e Julgamento:** O procedimento é marcado pela ampla participação, permitindo-se a requisição de informações aos TRTs (§ 7º), a manifestação de *amici curiae* (§ 8º) e a oitiva do Ministério Público do Trabalho (§ 9º). O julgamento ocorre com preferência sobre os demais feitos (§ 10).

- **Efeitos da Decisão nos Recursos Sobrestados:** Publicado o acórdão paradigma, os recursos de revista que estavam suspensos nos TRTs são reexaminados: nega-se seguimento àqueles cujos acórdãos recorridos coincidam com a tese do TST (§ 11, I); e submetem-se à retratação aqueles cujos acórdãos diverjam da tese firmada (§ 11, II).

- **Questões constitucionais e o STF:** Se a questão afetada contiver matéria constitucional, a decisão do TST não impede a interposição de Recurso Extraordinário (§ 13). Nesse caso, o Presidente do TST selecionará um ou mais REs representativos e os remeterá ao STF, sobrestando os demais (§§ 14 e 15), em procedimento análogo ao do art. 1.036 do CPC.

- **Flexibilização do Precedente (*Distinguishing* e *Overruling*):** O próprio art. 896-C consagra os mecanismos de flexibilização. O § 16 prevê o

distinguishing, permitindo a não aplicação do precedente quando se demonstrar distinção fática ou jurídica. O § 17 regula o *overruling*, admitindo a revisão da tese quando houver alteração da situação econômica, social ou jurídica, com possibilidade de modulação dos efeitos.

- **Transcendência (Art. 896-A da CLT):** Este é, talvez, o mais importante filtro específico do processo do trabalho. O exame da transcendência no Recurso de Revista funciona como um pressuposto de admissibilidade que aproxima o TST do modelo de corte de precedentes. A análise dos indicadores de transcendência – **econômica** (elevado valor da causa), **política** (desrespeito à jurisprudência sumulada do TST ou STF), **social** (postulação de direito social constitucionalmente assegurado) e **jurídica** (existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista) – permite ao TST selecionar para julgamento apenas as causas que efetivamente demandem a atuação da corte superior para a uniformização nacional.

O principal desafio da Justiça do Trabalho continua sendo a crônica sobrecarga, em especial do TST por conta do natural afunilamento. A solução passa, necessariamente, por fortalecer a eficácia do sistema de precedentes nos Tribunais Regionais e valorizar o filtro da transcendência, garantindo que apenas as questões jurídicas de real importância nacional cheguem ao TST, sem descuidar que nos âmbitos Regionais casos de igual jaez tenha a mesma solução.

Nesse aspecto, a distinção exposta entre "precedentes obrigatórios" e "precedentes vinculantes" é fundamental. As Súmulas e OJs, na classificação do art. 927 do CPC, são obrigatórias, mas não são vinculantes no sentido estrito, ou seja, **sua inobservância não autoriza o manejo da Reclamação (art. 988, CPC)**.

O TST, ciente dessa limitação e da necessidade de criar mecanismos mais robustos

para conter a litigiosidade repetitiva, tem adotado a técnica da **"reafirmação de jurisprudência"**.

O que a Corte está fazendo não é simplesmente "usar" a OJ como precedente vinculante.

O procedimento é refinado:

1. **Identificação da Tese Consolidada:** A Corte identifica uma tese jurídica já pacificada em uma Orientação Jurisprudencial.
2. **Seleção de um Caso-Piloto:** Localiza-se um Recurso de Revista recente e representativo (*leading case*) que verse sobre aquela exata matéria.
3. **Afetação ao Rito dos Repetitivos:** Esse recurso é afetado para julgamento sob o rito do Incidente de Recursos de Revista Repetitivos (IRR), conforme o **art. 896-C da CLT**.
4. **Julgamento Simplificado:** Em um procedimento mais célere, o Tribunal Pleno julga o caso-piloto e "reafirma" o entendimento já consolidado na OJ, agora sob a forma de uma **tese de IRR**.

A Reclamação (art. 988, CPC; art. 111-A, §3º, CF) é a ação que confere coercibilidade ao sistema. No contexto dos precedentes trabalhistas, ela serve para que a parte leve ao TST (no caso de desrespeito a IRR) ou ao TRT (no caso de desrespeito a IRDR/IAC) uma decisão que tenha afrontado a autoridade do precedente.

Sua utilização exige **"estrita aderência"** entre o caso concreto e a *ratio decidendi* do precedente paradigma. Ela não pode ser utilizada como um mero sucedâneo recursal, para "atalhar caminho" e levar uma controvérsia diretamente à corte superior antes de esgotadas as instâncias ordinárias. Seu papel é corrigir o erro crasso, o descumprimento inequívoco da autoridade de uma decisão vinculante.

Conclusão

O sistema de precedentes vinculantes é uma realidade consolidada, com impactos profundos na jurisdição trabalhista. Sua adoção representa um passo decisivo em direção a um Poder Judiciário mais racional,

previsível e isonômico.

A eficácia desse sistema depende de uma profunda **mudança cultural** de todos os operadores do direito. Exige-se dos advogados uma postulação mais qualificada e analítica, filtrando e se abstendo de postulações já superadas sem fator distintivo. Exige-se dos Tribunais a responsabilidade de produzir precedentes claros. E exige-se de nós, magistrados, um novo modo de julgar: um julgamento que dialoga com as decisões passadas, que fundamenta analiticamente suas conclusões e que se compreende como parte de um esforço coletivo para a construção de um direito íntegro e coerente.

O desafio que se impõe é o de dominar as técnicas de aplicação, distinção e superação, utilizando-as com a perícia e a prudência que a arte de julgar demanda. A valorização dos precedentes não diminui o juiz; pelo contrário, qualifica sua função. Liberta-o da tarefa repetitiva de decidir milhares de vezes a mesma questão, permitindo que sua energia intelectual se concentre onde ela é mais necessária: na análise das nuances fáticas de cada caso, na solução de controvérsias jurídicas genuinamente novas e, em última análise, na realização da Justiça no caso concreto.

A jornada de maturação do sistema de precedentes no Brasil está em curso. Para a Justiça do Trabalho, abraçar essa transformação não é uma opção, mas uma condição para que possa continuar a cumprir, com efetividade e celeridade, sua missão constitucional de pacificar e harmonizar as relações trabalhistas.

Referências Bibliográficas

- ESCOLA NACIONAL DE FORMAÇÃO E APERFEIÇOAMENTO DE MAGISTRADOS DO TRABALHO (ENAMAT). *Curso de Precedentes no processo do trabalho*. Edição 2025.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *A Ética dos Precedentes*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2025.
- MARINONI, Luiz Guilherme. *Precedentes Obrigatórios*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2022.
- PRITSCH, Cesar Zucatti. *Manual de prática dos precedentes no processo civil e do trabalho*. São Paulo: LTr, 2018.
- SALOMÃO, Luis Felipe. Juízes precisam entender a importância dos precedentes, diz Salomão. *Consultor Jurídico*, 3 jul. 2025. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2025-jul-03/juizes-precisam-entender-a-importancia-dos->

precedentes-diz-salomao/. Acesso em: 11 out. 2025.

STRECK, Lenio Luiz. Por que teses e temas editados pelos tribunais superiores não são precedentes. *Consultor Jurídico*, 12 jun. 2025.

Disponível em:
<https://www.conjur.com.br/2025-jun-12/por-que-teses-e-temas-editados-pelos-tribunais-superiores-nao-sao-precedentes/>. Acesso em: 11 out. 2025.

A SAÚDE DO TRABALHADOR NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO E O PRECEDENTE VINCULANTE N. 54 DO TST (RRAg-0011023-69.2023.5.18.0014-Publicado em 14/3/2025)

25

Dulce Maria Soler Gomes Rijo⁸

INTRODUÇÃO

A evolução do direito do trabalho em relação ao princípio constitucional da dignidade da pessoa humana demonstra o valor que o trabalho proporciona na vida dos indivíduos como seres sociais. O trabalho confere ao indivíduo o valor de uma presença social perante a sociedade.

O trabalho decente é considerado fundamental para a superação da pobreza e a redução de desigualdades, visando assegurar o direito intrínseco do trabalhador à sua remuneração adequada e seu exercício em condições de liberdade, equidade e segurança, o necessário para garantir uma vida digna.

Desde os primórdios da humanidade o trabalho era evidenciado como instrumento do processo produtivo. Com a evolução passou-se a inseri-lo como mecanismo de construção da cidadania. Nos dias atuais há uma luta constante para melhoria de direitos e evolução, no conceito de valor do trabalho e dignidade da pessoa humana, já que está diretamente ligada a imperiosa necessidade de trabalho. A partir da difícil relação entre o capital e o trabalho surgiu a legislação trabalhista. Somente com seu desenvolvimento foi possível regular a exploração da força humana pelo sistema

capitalista, que sempre fez uso irrestrito da mão-de-obra do mais vulnerável com o intuito exclusivo de obter riqueza. Entretanto, o capitalismo e a concorrência no mundo globalizado acentuaram a diferença que existe entre o detentor dos meios de produção e os que dispõem da energia física e mental para assegurar recursos indispensáveis à subsistência própria e da família, demandando dos Estados de Direito e de seus respectivos poderes, ações afirmativas em defesa do valor humano e do trabalho.

O trabalho decente deve ser um direito fundamental do trabalhador, devendo ser assegurado o valor da dignidade humana e seus devidos direitos trabalhistas. O direito fundamental à saúde está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana e ao próprio direito à vida, gozando, por isso, de especial proteção na ordem jurídica, inclusive perante outros direitos fundamentais.

A DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO PRINCÍPIO DO ESTADO DEMOCRÁTICO DE DIREITO

O princípio da dignidade da pessoa humana consta do texto constitucional de todo o Estado Democrático de Direito, sendo a sua base central e passou a ter mais valor e maior reconhecimento após a segunda grande guerra mundial em razão do homem ter sido tratado

⁸ Graduação em Direito pela Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo (1991) e Mestrado em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2001). Pós-graduada na Universidade de Lisboa (IDT) no Curso Direito do Trabalho (Novo Código do Trabalho Português) Foi professora de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na Universidade Presbiteriana Mackenzie-SP; professora convidada da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo de pós-graduação em direito do trabalho e processo do trabalho ; professora convidada de pós-graduação em direito do trabalho e

processo do trabalho na Faculdade de Direito de Sorocaba. Desembargadora do TRT-2 (3ª Turma cadeia 2 e SDI-6 cadeia 7), Desembargadora do Órgão Especial do TRT-2. Coautora da CLT Interpretada Artigo por Artigo, Parágrafo por Parágrafo da Editora Manole; Coautora da CLT Comparada e Comentada pelos Magistrados do TRT da 2ª Região Editora LTR; Coautora do Livro Julgamento com Perspectiva de Gênero, Editora Lacier, Coautora do livro Responsabilidade Civil nas Relações de Trabalho (Homenagem a Valdir Florindo), Editora Foco. E-mail: dulce.rijo@trt2.jus.br

como coisa, além de massacrado, passando a fazer parte integrante do discurso político na defesa do homem e uma meta a ser alcançada como princípio fundamental de valor inestimável e obrigação do estado democrático, garantindo-se aos indivíduos a proteção a direitos mínimos e fundamentais.

Em 1945 surge a Organização das Nações Unidas e após a Declaração Universal dos Direitos Humanos a qual ratificou a proteção dos direitos do homem. Na América foi aprovada na Convenção Americana dos Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) em 1965, buscando, da mesma forma, a proteção dos direitos do homem na América. Depreende-se, portanto, que a dignidade humana foi ganhando valor e os Tribunais passam a aplicá-la de forma contundente e, ainda, a cobrar a sua efetividade.

O princípio da dignidade humana tem uma dupla dimensão: valores absolutos e valores relativos. Como valor absoluto pode mencionar-se o homem como ser único, individual e inviolável sendo a sua dignidade absoluta e irrenunciável. Como valor relativo quando a dignidade pode ser diminuída, como no caso da liberdade ser tolhida pelo Estado quando necessário.

Ao Estado incumbe manter a paz e proporcionar o desenvolvimento de seus cidadãos, mas sempre proporcionando o devido respeito à dignidade humana. Assim, a dignidade da pessoa humana, além de reger as relações entre partes, também regula as atividades do Estado em função de seus habitantes.

A dignidade da pessoa humana é elo base para os direitos fundamentais e para a efetividade dos direitos sociais, uma vez que o indivíduo deve ser o núcleo central de importância e preocupação do Estado Democrático de direito, que deve reconhecer os direitos humanos e efetivá-los, seja na proteção a vida, a saúde, a segurança, a liberdade, bem como, seja efetivando os direitos sociais, para que o homem possa viver dignamente e comunitariamente realizado.

No Estado Democrático de Direito, a

dignidade da pessoa humana ao mesmo tempo que se torna uma obrigação do estado em efetivar os direitos fundamentais, também se torna uma espécie de direito limitador, uma vez que o estado para realizá-los e efetivá-los, obriga-se a promover uma construção normativa e legislativa com fim de realizar todos os direitos fundamentais.

Para Ingo Wolfgang Sarlet ⁹dignidade da pessoa humana é:

“A qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida”.

A pessoa humana é revestida em sua essência de humanidade, ou seja, de dignidade de condição humana, motivo pelo qual deve ser considerada em primeiro lugar.

Afirma Maurício Godinho Delgado¹⁰:

“O conceito inovador de Estado Democrático de Direito funda-se em um inquebrantável tripé conceitual: pessoa humana, com sua dignidade; sociedade política, concebida como democrática e inclusiva; sociedade civil, também concebida como democrática e inclusiva”.

O trabalho e a saúde são inerentes à

⁹ SARLET, Ingo Wolfgang. Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2015

peessoa humana e reconhecidos como direitos sociais fundamentais.

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

A responsabilidade social da empresa exige uma conduta ética sempre vinculada à melhoria da qualidade de vida dos trabalhadores. O empregador deve zelar por ambiente de trabalho sadio, ou seja, a preocupação com a eficácia organizacional sem descuidar da saúde e bem-estar dos trabalhadores, objetivando a qualidade de vida no trabalho.

Se a atividade profissional é exercida em ambiente que afronta os direitos personalíssimos e o princípio da dignidade humana o adoecimento pode ser inevitável.

A humanização do trabalho não pode ser deixada em nível secundário, havendo necessidade de investir em ações que aumentem o bem-estar do trabalhador, devendo reunir condições dignas, minimizando as situações de pressão e de estresse e aplicando as normas de segurança e saúde do trabalho, sabendo que o bem-estar de qualquer trabalhador se estende à esfera psíquica.

A responsabilidade social da empresa não se encontra apenas e tão somente no cumprimento dos dispositivos legais e normativos de cunho social. Há que conscientizar que o trabalho enseja a importância do trabalhador na atividade econômica, sendo parte indispensável à produção.

A Organização Internacional do Trabalho em matéria de saúde e segurança no trabalho sempre demonstrou como objetivo primordial zelar pelo cumprimento e implementação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho garantindo a saúde mental e física do trabalhador.

A respeito de condições laborais dignas afirma Norma Sueli Padilha¹¹

“Ressalte-se que para a OIT a segurança e saúde no trabalho são um direito humano e uma prioridade

no ambiente do trabalho e revelam sua missão principal e permanente, principalmente diante da justificada preocupação com os índices históricos alarmantes de acidentes do trabalho, razão pela qual a OIT promove a uniformização internacional das normas de proteção ao trabalhador no ambiente de trabalho.”

27

Há necessidade de uma nova concepção gerencial consubstanciada na valorização social e humana e aliada, por óbvio ao fator econômico com equilíbrio.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê expressamente que é dever do empregador propiciar condições dignas de trabalho:

"Art. 157 - Cabe às empresas:

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho;

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais".

Conclui-se, portanto, que é obrigação do empregador zelar por um ambiente laboral sadio, coibindo práticas que geram danos e, como afirma Luís Roberto Antonik¹²:

"É no relacionamento diário com os funcionários da empresa que as atitudes mais importantes do líder se manifestam. Ele trata seus colaboradores com justiça e equidade e os estimula a alcançar resultados. O bom líder deve estimular que o colaborador se levante pela manhã e se sinta feliz em ir para o trabalho".

Não pode existir discrepância entre o previsto no ordenamento jurídico e a realidade do funcionamento do ambiente de trabalho, tendo o empregador a responsabilidade social:

¹¹ PADILHA, Norma Sueli. Meio Ambiente do Trabalho: Um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco. Revista TST, Brasília, v.79, n. 4, pp.173-182, out./dez. 2013.

¹² ANTONIK, Luis R. Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial. Rio de Janeiro:

Editora Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

preservando o meio ambiente de trabalho visando sempre o trabalho digno e decente.

INSTALAÇÕES SANITÁRIAS ADEQUADAS E LOCAL APROPRIADO PARA ALIMENTAÇÃO – EMPREGADOS QUE EXERCEM ATIVIDADE EXTERNA DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE ÁREAS PÚBLICAS

O precedente vinculante n. 54 do TST teve como um dos fundamentos o previsto na NR- 24 do MTE. A NR 24 refere-se à temática no anexo II, nos seguintes termos:

"(...)2. Nas atividades desenvolvidas em estabelecimento do cliente, este será o responsável pelas garantias de conforto para satisfação das necessidades básicas de higiene e alimentação, conforme item 24.1 desta norma.

2.1 Sempre que o trabalho externo, móvel ou temporário, ocorrer preponderantemente em logradouro público, em frente de trabalho, deverá ser garantido pelo empregador:

a) instalações sanitárias compostas de bacia sanitária e lavatório para cada grupo de 20 (vinte) trabalhadores ou fração, podendo ser usados banheiros químicos dotados de mecanismo de descarga ou de isolamento dos dejetos, com respiro e ventilação, material para lavagem e enxugo das mãos, sendo proibido o uso de toalhas coletivas, garantida a higienização diária dos módulos;

b) local para refeição protegido contra intempéries e em condições de higiene, que atenda a todos os trabalhadores ou prover meio de custeio para alimentação em estabelecimentos comerciais; e

c) água fresca e potável acondicionada em recipientes térmicos em bom estado de conservação e em quantidade

3. O uso de instalações sanitárias em trabalhos externos deve ser gratuito para o trabalhador.

4. Aos trabalhadores, em trabalho externo que levem suas próprias refeições, devem ser oferecidos dispositivos térmicos para conservação e aquecimento dos alimentos.

5. Em trabalhos externos o atendimento a este Anexo poderá ocorrer mediante convênio com estabelecimentos nas proximidades do local do trabalho, garantido o transporte de todos os trabalhadores até o referido local" (...)

Ressalta-se, no entanto, a importância da NR- 38 em vigor desde 02/01/2024, a qual tem como objetivo a prevenção para garantir as condições de segurança e saúde dos trabalhadores na atividade de limpeza urbana e manejo de resíduos sólidos e assim prevê:

"(...) 38.3.2 A organização deve providenciar pontos de apoio em locais estratégicos, considerando suas rotas de trabalho, para a satisfação de necessidades fisiológicas e a tomada de refeições para os trabalhadores que realizam atividades externas, observando-se o Anexo II - Condições Sanitárias e de Conforto Aplicáveis a Trabalhadores em Trabalho Externo de Prestação de Serviços - da Norma Regulamentadora n.º 24 (NR-24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho.

38.3.2.1 O empregador deve monitorar as condições de uso das instalações disponibilizadas aos trabalhadores, quando da utilização de pontos de apoio conveniados, nos termos do Anexo II da NR-24, para garantir o atendimento do item 38.3.2 desta NR.

38.3.2.1.1 Cabe à organização disponibilizar canais de comunicação para que os trabalhadores possam relatar as condições encontradas nos pontos de apoio (...)"

Depreende-se, portanto, que a NR-38 manteve a obrigação do empregador no fornecimento de condições sanitárias adequadas aos trabalhadores que se ocupam da limpeza

urbana e estabelece a organização formal de rotas de trabalho de cada equipe, com as indicações específicas de pontos de apoio para fins de satisfação de necessidades fisiológicas e a realização das refeições pelos trabalhadores, devendo a CIPA fiscalizar.

Sem dúvida alguma, as condições adequadas de higiene consubstanciam-se em pressuposto lógico da manutenção da saúde do trabalhador e o descumprimento dessas obrigações pelos empregadores equivalerá à violação e afronta a direitos personalíssimos, o que caracteriza ato ilícito e implica na indenização pelo dano moral.

A decisão do TST baseia-se em normas que asseguram condições dignas de trabalho aos empregados:

a) Norma Regulamentadora nº 24 (NR-24) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a qual estabelece as condições mínimas de higiene e conforto nos locais de trabalho, incluindo a obrigatoriedade de instalações sanitárias adequadas e locais apropriados para refeições.

b) Artigo 157 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o qual impõe que cabe às empresas cumprirem e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho.

c) Artigo 19 da Lei nº 8.213/91 que conceitua acidente de trabalho e reforça a responsabilidade do empregador em proporcionar um ambiente seguro.

d) Artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal, o qual garante aos trabalhadores o direito a um ambiente de trabalho seguro e higiênico.

Um ambiente de trabalho seguro e saudável deve ser garantido, para que o exercício do labor não impacte na saúde dos trabalhadores. O ambiente laboral equilibrado é garantido pela Constituição Federal, assim como, nas legislações infraconstitucionais e internacionais, com o objetivo primordial de proteger a saúde e bem-estar, bem como de permitir que o trabalho cumpra sua função social.

A saúde é um direito humano básico

estando vinculado com o direito à vida. O comprometimento da vida humana sem saúde é inegável. O trabalhador sem saúde tem a capacidade laboral também comprometida.

A Organização Mundial da Saúde – OMS definiu, em 1947, que "a saúde é um estado de bem-estar físico, mental e social total e não exclusivamente a ausência de doença".

Na Declaração de Alma-Ata reitera que a saúde é um:

"estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade – é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor da saúde".

A Declaração de Alma-Ata, fruto da Conferência Internacional Sobre Cuidados Primários de Saúde, ocorrida em Alma-Ata, na antiga União das Repúblicas Socialistas Soviéticas (URSS), em 1978 prevê:

"I) A Conferência enfatiza que a saúde - estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não simplesmente a ausência de doença ou enfermidade - é um direito humano fundamental, e que a consecução do mais alto nível possível de saúde é a mais importante meta social mundial, cuja realização requer a ação de muitos outros setores sociais e econômicos, além do setor saúde."

A Constituição Federal de 1988 prevê no artigo 6º que a saúde é um direito social, fazendo parte integrante do capítulo dos direitos e garantias fundamentais e assegura o direito dos trabalhadores à "redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança".

Prevê o art. 196 da Constituição Federal de 1988:

"A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que

visem à redução do risco de doenças e de outros agravos e o acesso universal igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação”.

A Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) preceitua, no seu artigo 3º, que:

“o termo saúde, com relação ao trabalho, abrange não só a ausência de afecções ou de doenças, mas também os elementos físicos e mentais que afetam a saúde e estão diretamente relacionados com a segurança e a higiene no trabalho”.

A saúde do trabalhador é um direito humano básico diretamente relacionado à vida, com fundamento na teoria do mínimo existencial, respeitando a dignidade essencial, tratando-se de um bem social juridicamente tutelado a nível constitucional tanto em sua dimensão física quanto na psíquica e entender diferente será afronta à valorização do trabalho.

É responsabilidade do empregador garantir a saúde do trabalhador por meio de um ambiente de trabalho equilibrado. Tanto assim é que o artigo 225 da Constituição Federal assim prevê:

“todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem como de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações”.

Raimundo Simão Melo¹³ define o meio ambiente do trabalho como sendo:

“o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está baseado na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos

trabalhadores, independentemente da condição que ostentem”.

Não há dúvida de que o ambiente de trabalho e a proteção à saúde do trabalhador não podem ser dissociados, sendo de alta relevância a qualidade de vida como parte integrante do meio ambiente do trabalho e entender que este também cuida das condições de saúde e vida no trabalho, considerando que influencia nas relações biológicas, psicológicas e sociais a que o trabalhador está submetido.

O direito ao meio ambiente do trabalho está diretamente relacionado à própria questão da dignidade da pessoa humana, uma vez que o trabalhador, quando do exercício de sua atividade profissional, deve estar amparado jurídica e faticamente de condições de saúde psíquicas, físicas e mentais que lhe permitam trabalhar dignamente.

No que tange aos aspectos de saúde e segurança do trabalhador, observa-se a preocupação da Organização Internacional do Trabalho, desde o primeiro momento, em zelar pelo efetivo cumprimento e implementação do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho, para garantir a preservação da saúde mental e física de todos os trabalhadores, submetendo-os a condições laborais dignas.

As condições dignas de trabalho devem ser pensadas com base no princípio ubiquidade assegurando a preservação da integridade física e psíquica dos trabalhadores.

Neste sentido André Sousa Pereira¹⁴:

“Ubiquidade diz respeito que é onipresente. Assim, enquanto preceito principiológico, tem-se que o direito ao meio ambiente equilibrado, faz-se necessário em todo e qualquer lugar, atribuindo responsabilidade pela adequação e manutenção da ambiência a todos e a cada um simultaneamente. O lastro da temporalidade e universalidade está na forte relação de dependência existente entre o meio ambiente e o direito a vida, e vida com qualidade.

¹³ MELO, Raimundo Simão. Meio Ambiente do Trabalho e Atividades de Risco: Prevenção e Responsabilidades. Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, 23 ed. Outubro, 2013

¹⁴ PEREIRA, André Sousa. Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador. São Paulo: LTr, 2019

Por esta razão e a exemplo, “o direito de propriedade fica sujeito a exigência constitucional de cumprimento da sua função socioambiental”.

Outro princípio não menos importante diz respeito ao desenvolvimento sustentável, impondo a Constituição Federal a redução de riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (artigo 7º, inciso XXII). O meio ambiente ecologicamente saudável e equilibrado não pode dissociar-se do trabalho decente.

A preservação do meio ambiente exige comprometimento do Estado, das associações, dos trabalhadores e empregadores devendo ser fomentada a educação ambiental.

Diz Fábio Freitas Minardi¹⁵:

“o princípio da participação, na esfera do meio ambiente do trabalho, exige a atuação quadripartite (empregados, empregadores, sindicatos e Estado), todos voltados para a conscientização da sociedade em zelar pelo meio ambiente do trabalho equilibrado e seguro”.

O princípio da prevenção manifesta-se a fim de assegurar uma medida previa a fim de prevenir e coibir os possíveis danos. Em razão disso, o empregador tem o dever de proteger a saúde e as condições ambientais de trabalho do trabalhador, tais como a higiene, a segurança, a medicina e o bem-estar físico, mental e social.

Edis Milare¹⁶ afirma:

“O princípio da prevenção é basilar em Direito Ambiental, concernindo a prioridade que deve ser dada as medidas que evitem o nascimento de atentados ao ambiente, de molde a reduzir ou a eliminar as causas de ações suscetíveis de alterar a sua qualidade”.

Os riscos ambientais e os resultantes danos a qualidade de vida à saúde e à segurança dos trabalhadores são uma realidade presente na vida socioeconômica brasileira, fazendo-se necessária a adesão de ações a prevenir os riscos ambientais e laborais no qual os trabalhadores estão submetidos.

Pensando em princípio da precaução vislumbra-se o Poder Público e a iniciativa privada na implementação de medidas com o objetivo de eliminar ou reduzir os riscos no meio ambiente de trabalho.

Nesse sentido, dispõe André Sousa Pereira¹⁷:

“Mais abrangente que o preceito anterior, pela precaução objetiva-se a tutela do meio ambiente diante de situação em que se verifica a incerteza científica do efeito danoso, prescrevendo obrigação em se adotar medidas de cuidado quando há risco de dano ambiental grave. Estabelece-se clara restrição ao direito de liberdade da pessoa (o que inclui a sua expressão pela livre iniciativa), face ao risco de ocorrência de dano severo ao meio ambiente, o que, em última análise, objetiva a proteção da própria vida humana, propósito presente desde o nascedouro das ideias elementares do direito ambiental”.

Inevitável concluir que a ausência de condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho caracteriza ato ilícito que atinge a dignidade do trabalhador, causando humilhação e constrangimento e, por consequência, devida a indenização por dano moral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A dignidade da pessoa humana não deve ser vista como algo solto e de pouca praticidade, e sim como o alicerce de todo o conceito jurídico nacional. Desta forma, deve-se entender que a atual interpretação do Direito do Trabalho, abarcada pelo Constitucionalismo,

4, n. 15, jul/set 1999

¹⁷ PEREIRA, André Sousa. Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador. São Paulo: LTr, 2019

¹⁵ MINARDI, Fabio Freitas. Meio ambiente do trabalho. Curitiba: Jurua, 2010

¹⁶ MILARE, Edis. Direito do ambiente: um direito adulto. Revista de Direito Ambiental, São Paulo, Ano

deve obrigatoriamente atender às necessidades do princípio estruturante da dignidade da pessoa humana. A verdadeira dignidade se encontra em impedir o adoecimento no trabalho, não apenas reparar danos e responsabilizar culpados.

A Constituição Federal de 1988 elevou o meio ambiente do trabalho saudável e equilibrado a direito fundamental do trabalhador com o objetivo de proteger a sua saúde como elemento integrante dos direitos fundamentais que constituem a dignidade da pessoa humana do trabalhador. É responsabilidade do empregador manter o ambiente de trabalho saudável. O trabalho decente àquele realizado em um ambiente equilibrado, dotado de higidez e salubridade, apto a preservar a saúde e a segurança do trabalhador, assegurando-lhe qualidade de vida.

Há que se adotar uma nova perspectiva: entender que prevenção não é custo e sim um investimento. A reparação do dano já ocorrido caracteriza, na realidade, prejuízo. Garantir condições de trabalho decente confere seriedade e reduz os conflitos, intensificando a atuação preventiva para evitar a ocorrência da lesão. A adoção de medidas meramente reparatórias deve ser substituída pelos princípios da precaução e prevenção.

A cultura de prevenção à saúde do trabalhador tem como consequência a valorização por parte do empregador do bem-estar e, por consequência o sucesso profissional criando a positividade na produtividade e na satisfação.

A qualidade de vida no trabalho não se refere apenas às condições adequadas e às boas relações socioprofissionais, sendo necessário o reconhecimento do trabalho e o crescimento profissional. O equilíbrio das necessidades biológicas, psicológicas, sociais e organizacionais é de necessidade indiscutível exigindo ação conjunta envolvendo Estado, empregadores e trabalhadores.

O trabalho humano e a ordem econômica devem conviver em harmonia, buscando o desenvolvimento do equilíbrio real, objetivando atingir o ideal de justiça social de valorização do trabalho humano.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli. **Direitos da personalidade do trabalhador e poder empregatício**, São Paulo: LTr,

2009ALVARENGA, Rubia Zanotelli. **Assédio moral organizacional**. In: ALVARENGA, Rubia Zanotelli; TEIXEIRA, Erica Fernandes (Orgs.). **Novidades em direito e processo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013ANTONIK, Luis R. **Compliance, Ética, Responsabilidade Social e Empresarial**. Rio de Janeiro: Editora Alta Books, 2016. E-book. ISBN 9786555206708. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786555206708/>. Acesso em: 15 ago. 2023.

BARBOSA-BRANCO, Anadergh; ALBUQUERQUE-OLIVEIRA, Paulo Rogerio; MATEUS, Marcia. **Epidemiologia das licenças do trabalho por doenças mentais no Brasil**. In: FERREIRA, Januário Justino; PENIDO, Lais de Oliveira (Org.). **Saúde mental no trabalho: coletânea do fórum de saúde e segurança no trabalho do Estado de Goiás**. Goiânia: Gráfica, 2013

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. 1988 Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 20 ago. 2023

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Brasília, DF: 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm . Acesso em 20 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 8080, de 19 de setembro de 1990. **Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências**. Brasília, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm Acesso em: 20 ago. 2023

BRASIL. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. **Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Brasília, DF: 1992. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 19 ago. 2023.

BRASIL. DECRETO Nº 592, de 6 DE JULHO de 1992. Disponível em : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 21 ago. 2023

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **Constituição da República e direitos fundamentais: dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho**.

3. ed. São Paulo: LTr, 2015

FELICIANO, Guilherme Guimarães e EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. São Paulo: Editora LTr, 2018. E-book. ISBN9788536196930 Disponível: https://app.vlex.com/#/search/jurisdiction:BR+content_type:4/bem+estar+organizacional/p3/WW/vid/736798545. Acesso em: 30 ago. 2023

FERNANDES, Márcia Astrês. SILVA, Dinara Raquel Araújo. IBIAPINA, Aline Raquel de Sousa. SILVA, Joyce Soares e. **Adoecimento mental e as relações com o trabalho: Estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental**. Revista Brasileira de Medicina do Trabalho, Piauí, v. 16, n.3, pp. 277-286, mar. 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR/adoecimento-mental-e-as-relacoes-com-o-trabalho--estudo-com-trabalhadores-portadores-de-transtorno-mental>. Acesso em 15 ago 2023

MELO, Raimundo Simão. **Meio Ambiente do Trabalho e Atividades de Risco: Prevenção e Responsabilidades**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, 23 ed. Outubro, 2013

MINARDI, Fabio Freitas. **Meio ambiente do trabalho**. Curitiba: Jurua, 2010

MILARE, Edis. **Direito do ambiente: um direito adulto**. Revista de Direito Ambiental, São Paulo, Ano 4, n. 15, jul/set 1999

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de Oliveira. **Proteção Jurídica à Saúde do Trabalhador**. 6. ed.rev.e atual. São Paulo: LTR, 2011.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Assembleia Geral. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Paris, 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracaouniversal-dos-direitos-humanos>. Acesso em: 15 ago.2023

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155: Segurança e Saúde dos Trabalhadores**. Genebra: OIT, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm. Acesso em: 15 ago. 2023

ORGANIZAÇÃO PANAMERICANA DE

SAÚDE(OPAS). **Declaração de Alma-Ata. Conferência Internacional sobre cuidados primários de saúde**; 6-12 de setembro 1978; Alma-Ata; URSS. Disponível em < <http://www.opas.org.br/coletiva/uploadArq/Alma-Ata.pdf> http >. Acesso em 25 ago.- 2023

PADILHA, Norma Sueli. **Meio Ambiente do Trabalho: Um direito fundamental do trabalhador e a superação da monetização do risco**. Revista TST, Brasília, v.79, n. 4, pp.173-182, out./dez. 2013.

PEREIRA, André Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2019

SANTOS, C. M. P. G.; PAMPLONA FILHO, R. **Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho**. Revista da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Vol. 1, n. 2, 2019.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 7. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2009

SILVA, Edith Seligmann. BERNARDO, Márcia Hespanhol. MAENO, Maria. KATO, Mina. **O mundo contemporâneo do trabalho e a saúde mental do trabalhador**. Revista bras. saúde ocup., São Paulo, v. 35, n. 122, p. 187-191, jul./dez. 2010. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572010000200002. Acesso em 20 de ago. 2023

SILVA, José Antônio Ribeiro de Oliveira. **A saúde do trabalhador como um direito humano**. Revista do TRT da 15ª Região, Campinas, SP, n. 31, p. 109-137, jul./dez. 2007. https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/105309/2007_silva_jose_saude_trabalhador.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 20 de ago. 2023

SILVA, Mariana Pereira da. BERNARDO, Márcia Hespanhol. SOUZA, Heloísa Aparecida. **Relação entre saúde mental e trabalho: a concepção de sindicalistas e possíveis formas de enfrentamento**. Revista bras. saúde ocup., Campinas, São Paulo, v. 41, n. 23, pp. 1-12, dez. 2016. Disponível em: [76572016000100214&script=sci_abstract&tlng=pt](https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&tlng=pt). Acesso em 25 ago. 2023

A JORNADA DE TRABALHO E OS PRECEDENTES VINCULANTES DO TST

Raphael Jacob Brolio¹⁸

Introdução

A convite da *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, em 2022, tive a oportunidade de escrever um artigo que recebeu o título "*Da lei aos precedentes*"¹⁹. Nele, em apertadas linhas, além de trazer um recorte histórico sobre o tema, abordei algumas características do sistema brasileiro acerca da normatividade e da hermenêutica.

Até meados de 2024, o incidente de recurso repetitivo (IRR) foi pouco utilizado pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), foram aproximadamente 20 deles. De lá para cá, os precedentes vêm caminhando com muita força, em especial, nos últimos meses de 2025. Tem-se observado grande movimentação e esforço por parte do TST para impulsionar a vinculação dos precedentes, inclusive no que diz respeito à afirmação de súmulas, a exemplo do que se encontra nos Temas (em sede de recurso de revista repetitivos) nºs: 19, 168, 188, 216, 217, 218 e 219.

Agora, a convite da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (Amatra) da 2ª Região - o que muito me honra novamente, e é sempre uma grande alegria poder participar de espaços acadêmicos - surge uma nova oportunidade para tratar desta matéria tão relevante e instigante. Trata-se, certamente, ainda de um tema árido e muito espinhoso, que divide opiniões e fomenta intensamente o debate, até por conta da conformação que a eles se dá pela normatização brasileira vigente²⁰.

O IRR foi introduzido no processo do

trabalho por meio do art. 896-C da CLT (incluído pela Lei 13.015/2014), a fim de que o Tribunal possa produzir precedentes com força vinculante a partir de questões de direito veiculadas em múltiplos recursos de revista ou de embargos. Considera-se, para tanto, a relevância da matéria ou a existência de entendimentos divergentes entre as Turmas do TST, por exemplo.

Os precedentes vinculantes buscam dar uma solução simultânea a uma multiplicidade de recursos decorrentes da mesma matéria. Uma vez publicado o acórdão do TST, os recursos de revista sobrestados na origem terão seguimento denegado na hipótese de o acórdão recorrido coincidir com a orientação a respeito da matéria no TST. Há ainda outra hipótese: serão novamente examinados pelo Tribunal de origem (TRT) na hipótese de o acórdão recorrido divergir da orientação do TST a respeito da matéria (art. 896-C, § 11, I e II, da CLT).

É sabido que os precedentes deitam raízes no *common law* e, embora a ideia de precedentes (que vinculam) seja, basicamente, em nome da segurança jurídica e da uniformidade das decisões, e consequente pacificação social dos conflitos, existem questões que ainda persistem, intrigam, e colocam em xeque a forma como vem sendo tratado o assunto no Brasil. A nosso ver, é como pensa Lenio Streck²¹:

Há mais problemas sem resposta. Como pode o precedentalismo pretender uma solução para o problema da interpretação se um precedente também é texto a ser interpretado? De que modo, pois,

¹⁸ Juiz do Trabalho da 2ª Região - TRT de São Paulo - desde 12/07/2013. Juiz do Trabalho da 3ª Região - TRT de Minas Gerais (31/08/2012 - 11/07/2013). Aprovado no 17º Concurso para Procurador do Trabalho - Ministério Público do Trabalho - no ano de 2012. Aprovado no concurso de analista judiciário do TRT de São Paulo. Exerceu a advocacia entre os anos de 2000 e 2012 e atuou como Defensor Dativo do Tribunal de Ética e Disciplina IV de 2001/2012. Graduado em Direito pelas Faculdades Metropolitanas Unidas de São Paulo - FMU (1999). É Especialista, Mestre e Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Pós-doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de Salamanca (USAL) - Espanha. Pós-graduado em Direito Processo Civil pela UNIDombosco (UniDBSCO). Membro do Instituto Ítalo-Brasileiro de Direito do Trabalho. Professor de Direito do Trabalho e Direito Processual do Trabalho. Autor e Palestrante. E-mail: rjbrolio@gmail.com

¹⁹ BROLIO, Raphael Jacob. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, São Paulo, v. 14, n. 27, p. 153/162, jan./jul. 2022)

²⁰ O CPC revela três principais ferramentas para criação dos precedentes vinculantes: recursos repetitivos, incidentes de assunção de competência e incidentes de resolução de demandas repetitivas.

²¹ STRECK, Lenio. *Dicionário de hermenêutica*. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito. 2020. p. 355.

pretende-se justificar a tese de que, no plano da teoria, é possível dizer que o texto é um equívoco (possui equivocidade) e o Judiciário é que dará o sentido correto a partir de uma pré-interpretação, que depois será vinculante para o sistema? Como explicar, então, que, em uma democracia, uma lei não vincula..., mas uma tese vincula?

Na obra de Maurício Pereira Simões²², *Introdução à teoria geral do direito*, ao tratar da "hermenêutica de precedentes", nota-se também a peculiaridade com que o Brasil vem abordando a matéria "precedentes", bem como o intenso debate:

Atribui-se, na atualidade, uma função formadora de norma jurídica a partir da atuação dos juízes no julgamento de casos concretos. Entende-se que a interpretação da lei serve para a solução do caso em análise, mas também para os casos futuros. O Brasil gestou um tipo próprio de precedentes, denominados por alguns de precedentes à brasileira (BUENO, 2018:568), pois o caráter vinculante do julgado é estabelecido de maneira prévia, diversamente do que ocorre em países típicos de *common law*, em que o precedente se torna precedente pelo uso e com o passar do tempo, posteriormente à sua criação. O debate é bastante intenso entre os que entendem pela validade e importância do modelo e os que entendem inconstitucional e incorreto, notadamente por atribuição ao Poder Judiciário a missão de fazer a análise crítica do texto e revelar o metatexto, a norma jurídica.

Mas não é só. O alcance temporal do precedente vinculante tem suscitado polêmica. Refiro-me à ação rescisória. Permite-se o corte rescisório por equiparação à violação manifesta de "norma jurídica", é o que prevê o art. 966, V, do CPC. Tanto é assim, que o § 5º do art. 966 do CPC²³ dispõe:

Cabe ação rescisória, com

fundamento no inciso V do *caput* deste artigo, contra decisão baseada em enunciado de súmula ou acórdão proferido em julgamento de casos repetitivos que não tenha considerado a existência de distinção entre a questão discutida no processo e o padrão decisório que lhe deu fundamento.

Numa primeira batida de olho rápida o citado parágrafo pode parecer não suscitar dúvidas, mas não é bem assim, sobretudo quando se percorre o assunto (direito intertemporal) pela perspectiva da doutrina. Identifica-se essa controvérsia na obra *Súmulas e precedentes qualificados: técnicas de formação e aplicação*, de Fábio Victor da Fonte Monnerat²⁴:

Nesse contexto, é importante que seja analisada a relação entre o momento da formalização do entendimento em súmulas ou precedente qualificado e o estágio procedimental da controvérsia nos processos em que o tema, agora formalmente enunciado, se encontra ou se encontrava, destacando-se nesse aspecto quatro situações: b.1) processos pendentes; b.2) processos transitados em julgado, com execução pendente; b.3) processos transitados em julgado, com execução já realizada ou mais amplamente situação jurídica já consolidada, com prazo para propositura de ação rescisória; b.4) processos transitados em julgado, com execução já realizada ou, mais amplamente, situação jurídica consolidada, ultrapassado o prazo de propositura de ação rescisória.

Em que pesem o necessário, válido e essencial debate e todos os argumentos acerca dos precedentes que vinculam, uma coisa é certa, eles estão aí e são uma realidade. Hoje, no TST, por exemplo, a partir dos recursos repetitivos (de revista, claro), já são centenas – alguns já com tese firmada e trânsito em julgado, outros com questão submetida a julgamento, mas sem tese firmada, sem contar aqueles que já têm tese firmada, mas cuja "situação do tema" é de "RE pendente" (recurso

²² SIMÕES, Maurício Pereira. *Introdução à teoria geral do direito*. São Paulo: Lujur, 2022. p. 144.

²³ Incluído pela Lei nº 13.256/2016, que alterou a Lei nº 13.105/2015 (Código de Processo Civil), para disciplinar o processo e o julgamento do recurso

extraordinário e do recurso especial, além de dar outras providências.

²⁴ MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. *Súmulas e precedentes qualificados: técnicas de formação e aplicação*. São Paulo: Saraiva Educação, 2019. p. 83.

extraordinário pendente), como, por exemplo, no caso do Tema 23²⁵.

Tecidas essas linhas introdutórias, desta vez, decidi tratar sobre um assunto pontual, bastante recorrente, controvertido e debatido nas audiências trabalhistas, e que tem sido objeto de vários precedentes vinculantes. Trata-se da *jornada de trabalho*. Para tanto, selecionei alguns dos precedentes já criados desta matéria, e, a respeito deles, trarei as minhas singelas impressões. Dentro daquilo que escolhi para este artigo acadêmico, são precedentes do ano de 2025 e, eventualmente, estabelecerei a correlação com outros, anteriores.

Precedentes vinculantes do TST relacionados à jornada de trabalho

Vamos ao primeiro deles. O acórdão foi publicado em 08/04/2025 e trata-se do Tema 73²⁶, que diz o seguinte: “É do empregador o ônus de comprovar a impossibilidade de controle da jornada de trabalho externo, por se tratar de fato impeditivo do direito do trabalhador”. A matéria envolvida passa pelo art. 62, I, da CLT, pois para empregados que exercem atividade externa, incompatível com a fixação de horário de trabalho, devem ter tal condição anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados e não são abrangidos pela duração de jornada de trabalho.

Tratando-se de um fato que impossibilite o controle da jornada de trabalho e, consequentemente, impeça o direito do trabalhador às horas extras, cabe ao empregador (reclamado) o ônus da prova, à luz do art. 818, II, da CLT, valendo-se da carga estática do ônus da distribuição probatória.

Com as ferramentas tecnológicas hoje à disposição, essa impossibilidade de controle vem perdendo espaço, a exemplo da geolocalização²⁷. Não raro, os trabalhadores que atuam externamente portam um aparelho celular (corporativo, inclusive), o que possibilita saber a precisa localização do empregado a partir do recurso tecnológico em questão.

Inegavelmente, cuida-se de matéria que ocupa as audiências trabalhistas, assim como em casos dos motoristas carreteiros e dos vendedores externos. Nessas hipóteses, ao trabalhador cabe a contraprova de que a jornada era possível de ser controlada. Fato é que algumas audiências de instrução se estendem nesse sentido, sendo que a própria prova documental, por vezes, pode resolver esse ponto (possibilidade ou não do controle de jornada, seja por meio de relatórios gerados a partir de sistemas da própria empresa, seja por acesso a aplicativos que os trabalhadores acessam durante a jornada de trabalho no dia a dia.

Superada essa parte – isto é, verificada a possibilidade de controle da jornada de trabalho e sendo a resposta afirmativa – avança-se ao próximo passo: a apuração do número de horas laboradas propriamente ditas. Isso porque o trabalho externo, por si só, não é sinônimo de horas extras; é necessário que haja sobrejornada. Pode ocorrer de a reclamada não se desincumbir do ônus de demonstrar que não era possível controlar a jornada de trabalho e, ainda assim, o empregado (reclamante) comprovar apenas que laborava dentro dos limites do horário contratual. De fato, o número de horas laboradas constitui um fardo probatório que recai sobre o trabalhador.

Passemos para outro precedente vinculante em relação à jornada de trabalho (que também trata da multa prevista no art. 477 da CLT). Trata-se do Tema 85²⁸, com publicação de acórdão também em 08/04/2025 e que preconiza: “O descumprimento contratual contumaz relativo à ausência do pagamento de horas extraordinárias e a não concessão do intervalo intrajornada autoriza a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, 'd', da CLT”.

Nem sempre o excesso de jornada de trabalho, como visto, implica diretamente o direito do trabalhador ao recebimento das horas extras. É preciso investigar, antes, se o empregador não adota nenhum sistema de

²⁵ Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=528&digitoTst=80&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=14&varaTst=0004&submit=Consultar>. Acesso em: 28 set. 2025.

²⁶ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe->

processo/0000113-77.2023.5.05.0035/3#99511cf.

Acesso em: 5 out. 2025.

²⁷ Recurso tecnológico que possibilita a identificação da localização (de objetos ou pessoas), por meio de sistemas de coordenadas (latitude e longitude).

²⁸ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000642-07.2023.5.02.0086/3#418964f>. Acesso em: 8 out. 2025.

compensação de horas trabalhadas²⁹, a exemplo do art. 58-A, § 5º (trabalho em tempo parcial), art. 59, §§ 2º, 5º e 6º e art. 413 ("duração do trabalho do menor"), todos da CLT. O sistema de compensação de horas também se aplica à relação de emprego do trabalhador doméstico, conforme dispõe o art. 2º da LC 150/2015.

Se houve o labor extra – desprovido de sistema de compensação de horas – o trabalhador se programa em torno daqueles valores a receber para honrar os seus compromissos financeiros. Tanto é verdade que o Tema 137³⁰, que tem como referência a Súmula 291 do TST, submeteu a seguinte questão a julgamento: "A supressão de horas extras habitualmente prestadas pelo trabalhador por pelo menos um ano e reconhecidas apenas em juízo autoriza o recebimento da indenização prevista na Súmula 291 do TST?". A tese firmada, com acórdão publicado em 22/5/2025, foi a seguinte:

A supressão total ou parcial do serviço suplementar prestado com habitualidade enseja o pagamento de indenização compensatória, nos moldes da Súmula 291 do TST, ainda que o labor extraordinário tenha sido reconhecido somente em juízo e que sua cessação ou redução decorra da adequação à jornada de trabalho fixada judicialmente.

A indenização compensatória fixada na tese visa fazer frente justamente à supressão (total ou parcial) das horas extraordinárias que foram pagas recorrentemente.

No que se refere ao intervalo intrajornada – destinado à refeição e descanso – que deixa de ser concedido, sem sombra de dúvidas, é um assunto voltado à saúde e segurança do trabalho, ao meio ambiente do trabalho, que tem assento constitucional (art. 200, II e VIII, da CF/88).

A tese firmada (Tema 85) deixa uma aresta a ser aparada: a falta de concessão do intervalo intrajornada refere-se à total ou à parcial? A resposta a essa indagação, entretanto,

pode ser obtida por meio da própria questão submetida a julgamento, que assim foi formulada: "A ausência de pagamento de horas extras e a supressão ou concessão parcial do intervalo intrajornada permitem reconhecer a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483, 'd', da CLT?". Ou seja, se a indagação toca na concessão parcial, então, em nosso sentir, a tese firmada, embora não fale expressamente, prevê essa hipótese.

Outra questão importante consiste em interpretar o Tema 85 junto com a tese firmada no Tema 14³¹, pois neste último: "A redução eventual e ínfima do intervalo intrajornada, assim considerada aquela de até 5 (cinco) minutos no total, somados os do início e término do intervalo, decorrentes de pequenas variações de sua marcação nos controles de ponto, não atrai a incidência do artigo 71, § 4º, da CLT. A extrapolação desse limite acarreta as consequências jurídicas previstas na lei e na jurisprudência".

Parece-me que o C. TST adotou a teoria do adimplemento substancial ao firmar a tese no Tema 14, porquanto a finalidade da norma (intervalo intrajornada) foi atendida pela quase concessão integral do descanso. Assim, se a redução for eventual e ínfima – isto é, do intervalo intrajornada (assim considerada aquela de até cinco minutos no total) –, não pode ser utilizada a tese do Tema 85 e, portanto, não estará autorizada a rescisão indireta do contrato de trabalho, nos termos do art. 483 da CLT.

Em continuidade, agora é a vez do Tema 122³², cuja tese firmada é a seguinte: "A ausência de apresentação dos registros de jornada pelo empregador doméstico gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho alegada na petição inicial, que pode ser elidida por prova em contrário".

Antes de tratar do cerne da questão, vale lembrar que, ao compararmos a realidade celetista com a lei do doméstico (LC 150/15), quanto à obrigatoriedade do registro de ponto, nota-se uma diferença substancial.

De acordo com a CLT, nos

²⁹ Sobre compensação de horas trabalhadas há uma tese firmada em sede de IRR 19 do TST.

³⁰ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000499-29.2023.5.10.0016/3#ea9ff32>. Acesso em: 8 out. 2025.

³¹ Disponível em: <https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcess>

<ual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1384&digitoTst=61&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0512&submit=Consultar>. Acesso em: 8 out. 2025.

³² Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000750-81.2023.5.12.0019/3#aa96f52>. Acesso em: 8 out. 2025.

estabelecimentos com mais de 20 (vinte) trabalhadores, será obrigatória a anotação dos horários de entrada e de saída, em registro manual, mecânico ou eletrônico – conforme a redação atual do § 2º do art. 74, dada pela Lei nº 13.874, de 2019.

Já para o doméstico, basta ter 1 (um) empregado para que se torne necessário o controle de jornada de trabalho, nos termos do art. 12 da LC 150/2015, que impõe o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

É curiosa a disparidade de tratamento, porque para o empregador doméstico a obrigatoriedade de ter controle de jornada surge apenas com 1 (um) empregado, enquanto para o empregador da CLT, o dever legal nasce a partir do 21º (vigésimo primeiro) trabalhador.

Seja lá, seja cá, permitir outro tipo de prova (testemunhal), diferente dos documentos que a lei exige ter, pode gerar muitos problemas. Eis algumas situações hipotéticas: (i) o empregador com mais de 20 (vinte) empregados deixa de juntar os controles britânicos (com marcações invariáveis) e leva testemunha para fazer a prova do horário contratual; (ii) o empregador, também com mais de 20 (vinte) empregados, anexa aos autos o controle britânico, e mesmo assim poderá fazer outra prova (testemunhal). Nesse sentir, é o item III da Súmula 338 do TST: “Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir”. Uma terceira situação ainda (iii): o empregador deixa de juntar controles de ponto com várias horas extras devidamente marcadas (não compensadas nem pagas), para produzir prova oral do horário contratual.

Enfim, há um desprestígio à prova documental em detrimento da prova oral. Isso faz com que a prova documental da jornada de trabalho assumam um papel secundário, relegando à prova oral o papel primário, além de aumentar a obsessão do processo do trabalho pela prova produzida por testemunhas. Sabe-se, contudo, que nossa memória não reproduz com

exatidão os fatos ocorridos; o que acontece, na verdade, é uma reconstrução fática do passado, sujeita a pequenas, médias ou grandes diferenças e variações, o que torna a prova oral vulnerável. Sem contar as situações em que há declarada e proposital alteração de fatos por parte das testemunhas e, para tanto, o art. 793-D da CLT³³ deve entrar em cena.

A conclusão desse ponto de reflexão: se os protagonistas (empregado e empregador) do processo do trabalho cumprissem espontaneamente as obrigações contratuais e legais, caso a lei fosse tratada com a seriedade que lhe é devida, muito se economizaria de tempo nas audiências trabalhistas, pois boa parte do conflito se resolveria por documentos.

Sobre a tese firmada no IRR 136³⁴ “a ausência de assinatura do empregado não afasta, por si só, a validade dos controles de horário”, é uma questão muito debatida nas sessões trabalhistas também.

Evidentemente, a norma coletiva, como fonte do direito do trabalho, pode disciplinar a matéria (art. 611-A, X, da CLT). Contudo, a validade do cartão de ponto nunca foi condicionada à assinatura do(a) empregado(a), como se depreende do art. 74 da CLT.

Por óbvio, quando firmado, o documento possui uma presunção maior de veracidade, no sentido de que aquela jornada foi efetivamente realizada, desde que não sejam apontamentos britânicos.

Não se pode olvidar, porém, que, mesmo diante de cartões de ponto assinados, pode a parte autora numa reclamação trabalhista alegar que se não assinasse os referidos documentos não receberia o pagamento do mês. Aliás, esse é um ponto que lateja com certa recorrência no dia a dia das audiências na Justiça do Trabalho, revelando a tensão entre a *forma documental* e a *realidade fática*.

Entretanto, não é só assinatura de cartão de ponto que ocupa as pautas da audiência trabalhista, e sim tudo que se relacione à jornada de trabalho. As questões são variadas. Eis uma delas: em alguns casos, têm-se perguntado nas audiências: quando se marcava o ponto era expelido um papel ao(à) trabalhador(a), um

se-á nos mesmos autos”.

³⁴ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000425-05.2023.5.05.0342/3#487f561>. Acesso em: 8 out. 2025.

³³ Art. 793-D da CLT: “Aplica-se a multa prevista no art. 793-C desta Consolidação à testemunha que intencionalmente alterar a verdade dos fatos ou omitir fatos essenciais ao julgamento da causa. Parágrafo único. A execução da multa prevista neste artigo dar-

comprovante, com o horário registrado? Salvo melhor juízo e com todo o respeito, não há pertinência para essa pergunta, até porque os tais papéis expelidos nunca estão nos autos, nem ao menos num relatório do empregador que indique em quais dias e horários foram gerados os referidos documentos (papéis expelidos). Enfim, esse é só mais um exemplo dentro desse universo chamado jornada de trabalho.

Na sequência, observa-se o Tema 138³⁵, decorrente do Processo RR-000059413.2023.5.20.0006, cuja questão submetida a julgamento é: "Aplica-se ao empregado público que possui filho acometido de Transtorno do Espectro Autista (TEA) o regramento contido na Lei nº 8.112/1990 que permite a redução de jornada de trabalho sem redução salarial, independentemente de compensação?". Firmou-se a seguinte tese: "O empregado público que possui filho com Transtorno do Espectro Autista (TEA) tem direito à redução de jornada, sem diminuição proporcional de remuneração e independentemente de compensação de horário, nas hipóteses dos §§ 2º e 3º do artigo 98 da Lei nº 8.112/1990, de aplicação analógica.

O Tema em questão teve o mérito julgado, com acórdão foi publicado em 22/5/2025, e vai ao encontro do art. 2º da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ratificada pelo Decreto nº 6.949/2009), o art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), bem como o art. 1º, § 2º e art. 2º, III, da Lei nº 12.764/2012. A decisão também encontra fundamento nos arts. 227 da CF, 98, §§ 2º e 3º, da Lei nº 8.112/1990 e 1º, 4º e 5º do ECA (Lei nº 8.069/1990).

Na sequência, há outro precedente vinculante bem interessante, que trata dos empregados de telemarketing, os quais exercem esta atividade como preponderante. A pergunta é: eles têm ou não direito à jornada reduzida? Cuida-se do Tema 176 e a questão levada a julgamento foi esta: "empregado que exerce de forma preponderante a atividade de teleatendimento ou telemarketing faz jus à jornada reduzida de seis horas diárias

estabelecida pelo art. 227 da CLT?". Fixou-se a seguinte tese, em 27/06/2025: "O empregado que exerce atividade exclusiva ou preponderante de teleatendimento ou telemarketing tem direito à jornada de trabalho reduzida de seis horas, prevista no art. 227 da CLT.

Um dos pontos nevrálgicos está em saber o quanto é suficiente para que se atinja à preponderância no teleatendimento e, conseqüentemente, o empregado tenha direito à jornada de trabalho reduzida de seis horas. O acórdão³⁶ paradigma a que se refere o Tema 176 dá uma pista:

Assim, embora a preposta tenha declarado que a autora passava 60% do tempo conectada ao telefone e 40% no exercício de outras atividades, quando atendente, a dinâmica de trabalho não se enquadra na definição estabelecida na norma de regência, pelo que prevalece a jornada contratada. Logo, acertada a decisão de Origem, que não enquadrava as atividades da parte autora como sendo de teleatendimento/telemarketing e julgou improcedentes os pedidos de horas extras com base na jornada prevista no art. 227 da CLT.

Ou seja, é possível extrair, do caso analisado, uma noção do percentual de preponderância considerado para afastar a jornada de trabalho prevista no art. 227 da CLT.

Há outra questão importante: faz-se necessário observar o campo de aplicação constante do Anexo II³⁷ da Norma Regulamentadora do Ministério do Trabalho. O Anexo mencionado aplica-se a todas as organizações que mantêm serviço de teleatendimento/telemarketing, nas modalidades ativo ou receptivo, em centrais de atendimento telefônico e/ou centrais de relacionamento com clientes (*call centers*), para prestação de serviços, informações e comercialização de produtos.

É entendido como *call center* todo o

³⁵ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000594-13.2023.5.20.0006/3#9135798>. Acesso em: 8 out. 2025.

³⁶ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010970-29.2023.5.03.0007/3#46eed58> - Acesso em: 11 out. 2025.

³⁷ Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadoras/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2023.pdf>. Acesso em: 11 out. 2025.

ambiente de trabalho no qual a principal atividade é conduzida via telefone e/ou rádio com utilização simultânea de terminais de computador, com aplicação, inclusive, a setores de organizações e postos de trabalho dedicados a esta atividade, além daquelas organizações especificamente voltadas para essa atividade-fim. No tocante ao trabalho de teleatendimento/telemarketing, considera-se aquele cuja comunicação com interlocutores clientes e usuários é realizada a distância, por intermédio da voz e/ou mensagens eletrônicas, com a utilização simultânea de equipamentos de audição/escuta e fala telefônica e sistemas informatizados ou manuais de processamento de dados.

São questões que no dia a dia podem passar pela prova oral, prova e contraprova. Se a empresa, por exemplo, admite que havia prestação de telemarketing, mas modifica aquilo que o empregado alega, em termos de volume de trabalho como teleatendente, é dela o ônus da prova, cabendo ao empregado a contraprova. Isso porque a negativa pela Reclamada não aconteceu de forma absoluta. Parece-me, aqui, que pode ser utilizada a doutrina de Carlos Alberto Reis de Paula³⁸: "Se a negativa não é de forma absoluta, mas sim pela negação das circunstâncias, características, modalidades, ao réu competirá a produção da prova".

O penúltimo tema fica por conta do IRR 216 TST³⁹, que é a reafirmação de matéria pacificada na Súmula nº 370 do TST. A tese fixada (22/08/2025) diz respeito às leis pontuais nº 3.999/1961 (que surgiu para alterar o salário-mínimo dos médicos e cirurgiões dentistas) e nº 4.950/1966 (que dispõe sobre a remuneração de profissionais diplomados em Engenharia, Química, Arquitetura, Agronomia e Veterinária).

Nos autos do Processo nº TST-RR - 0000014-52.2024.5.20.0004, que deu ensejo ao Tema 216, constou da conclusão do venerando acórdão:

Tendo em vista que as Leis nº 3.999/1961 e 4.950-A/1966 não estipulam a jornada reduzida, mas apenas estabelecem o salário mínimo da categoria para uma jornada de 4

horas para os médicos e de 6 horas para os engenheiros, não há que se falar em horas extraordinárias, salvo as excedentes à oitava, desde que seja respeitado o salário mínimo/horário das categorias.

Desse modo, reafirmou-se o teor da Súmula nº 370 do TST.

Por último, é um tema que envolve o jornalista profissional e é decorrente do Recurso de Revista nº 0010376 75.2023.5.03.0181⁴⁰. Cuida-se do Tema 244 do TST e a tese fixada em 22/08/2025 é a seguinte: "JORNALISTA. EMPRESA NÃO JORNALÍSTICA. JORNADA DE TRABALHO REDUZIDA. ARTS. 302 E 303 DA CLT. O jornalista que exerce funções típicas de sua profissão, independentemente do ramo de atividade do empregador, tem direito à jornada reduzida prevista no artigo 303 da CLT"⁴¹.

O jornalista profissional, assim como outras profissões específicas - na própria CLT - possui jornada de trabalho diferenciada e o precedente vinculante, em análise, reafirmou a matéria já pacificada na Orientação Jurisprudencial nº 407 da SBDI-1 do TST.

Conclusão

No presente artigo, foram abordados os precedentes vinculantes dos Temas 14, 73, 85, 122, 136, 137, 138, 176, 216 e 244. A aplicação desses precedentes - como de qualquer outro de natureza vinculante - é obrigatória, e isso significa que juízes e tribunais devem observá-los nas decisões judiciais, desde que se trate de casos semelhantes, de modo a assegurar a uniformidade e a segurança jurídica.

Entretanto, se a situação do caso concreto não se amoldar ao precedente vinculante, deve ser aplicado o *distinguishing*, que é uma técnica para fazer a distinção, e, portanto, a não aplicação de determinado precedente vinculante. Em outras palavras, trata-se de uma forma de excepcionar o precedente vinculante. Com isso, sendo essa a hipótese, deve ficar demonstrado que o caso em julgamento possui determinadas particularidades que o diferenciam de um

³⁸ PAULA, Carlos Alberto Reis de. *A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001. p. 92.

³⁹ Disponível em: jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2a656085c16c13e382274461fbf0951d. Acesso em: 11 out. 2025.

⁴⁰ Disponível em: <https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010376-75.2023.5.03.0181/3#6712d5a>. Acesso em: 17 out. 2025.

⁴¹ Art. 303 da CLT: "A duração normal do trabalho dos empregados compreendidos nesta Seção não deverá exceder de 5 (cinco) horas, tanto de dia como à noite".

precedente judicial obrigatório.

Referências

BROLIO, Raphael Jacob. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região*, v. 14, n. 27, p. 153/162, jan./jul. 2022.

MONNERAT, Fábio Victor da Fonte. *Súmulas e precedentes qualificados: técnicas de formação e aplicação*. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

PAULA, Carlos Alberto Reis de. *A especificidade do ônus da prova no processo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2001.

SIMÕES, Maurício Pereira. *Introdução à teoria geral do direito*. São Paulo: Lujur, 2022.

STRECK, Lenio. *Dicionário de hermenêutica*. 2. ed. Belo Horizonte: Casa do Direito, 2020.

Outros sites consultados

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=528&digitoTst=80&anoTst=2018&orgaoTst=5&tribunalTst=14&varaTst=0004&submit=Consultar>. Acesso em: 28 set. 2025.

<https://consultaprocessual.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=1384&digitoTst=61&anoTst=2012&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0512&submit=Consultar>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000113-77.2023.5.05.0035/3#99511cf>. Acesso em: 5 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000425-05.2023.5.05.0342/3#487f561>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000499-29.2023.5.10.0016/3#ea9ff32>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000594-13.2023.5.20.0006/3#9135798>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000750-81.2023.5.12.0019/3#aa96f52>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010376-75.2023.5.03.0181/3#6712d5a>. Acesso em: 17 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010970-29.2023.5.03.0007/3#46eed58>. Acesso em: 11 out. 2025.

<https://pje.tst.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/1000642-07.2023.5.02.0086/3#418964f>. Acesso em: 8 out. 2025.

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-anexo-ii-teleatendimento-atualizado-2023.pdf>. Acesso em: 11 out. 2025.

jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/2a656085c16c13e382274461fbf0951d. Acesso em: 11 out. 2025.

O DESSERVIÇO DA RECENTE JURISPRUDÊNCIA VINCULANTE DO TST PARA A TRABALHADORA GESTANTE

Diego Petacci⁴²

INTRODUÇÃO

O ano de 2025 vem sendo palco de uma avalanche de precedentes vinculantes fixados pelo Tribunal Superior do Trabalho, a imensa maioria como reafirmação de sua jurisprudência (súmulas e orientações jurisprudenciais), que até então não era vinculante. A estratégia é óbvia, buscar impor de cima para baixo a disciplina judiciária e os entendimentos já cristalizados na corte superior trabalhista.

Porém, chama atenção como tais precedentes vêm sendo aprovados “a toque de caixa”, em lotes a cada dois a três meses, em sessões em que não se verifica uma dilação razoável para debates, mas simplesmente a busca pela chancela de vinculatividade das teses antigas da corte.

Nesse sentido, o presente artigo se propõe a estudar 2 precedentes específicos, os Temas ou IRRs 55 e 134, seus fundamentos, sua ilogicidade, e os efeitos deletérios que podem causar para a tutela e a empregabilidade justamente do alvo dessa suposta proteção: a mulher trabalhadora.

DESENVOLVIMENTO

O SISTEMA DE PRECEDENTES QUALIFICADOS

Felipe Marinho Amaral define os precedentes qualificados nos seguintes termos:

Por outro lado, a concepção restrita entende por precedentes judiciais as decisões que vinculam outros órgãos e juízes. Seria, desse modo, o pronunciamento judicial qualificado que, em virtude da sua autoridade e consistência, vincula outros juízes em julgamentos posteriores, servindo, portanto, como paradigma.⁴³

O art. 927 do CPC enumera os precedentes qualificados ou vinculantes:

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.

Nesse sentido, os precedentes arrolados no referido dispositivo legal gozam de caráter vinculante pelas instâncias inferiores, devendo ser aplicados de forma imperativa. Contudo, ainda carece de maior maturidade a criação, interpretação e aplicação de precedentes em nosso sistema, na medida em que o precedente não é apenas a tese fixada, indo muito além.

Ednaldo Brito e Henrique Correia esclarecem o alcance da palavra “precedente”:

O precedente é composto pelas circunstâncias de fato inerentes à controvérsia, pela tese ou princípio jurídico que alicerça a motivação da decisão, sua *ratio decidendi*, e pela argumentação jurídica em torno da questão. O que vincula é a *ratio decidendi*, os fundamentos determinantes da decisão, um dos elementos que compõem o precedente.

A decisão judicial pode ser entendida como o ato jurídico de onde emana a solução do caso concreto,

⁴² Juiz do Trabalho. Professor universitário. Mestre em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo. Pesquisador do GETRAB-USP. Escritor. Email: petacci.diego@gmail.com.

⁴³ AMARAL, Felipe Marinho. Precedentes judiciais no processo do trabalho. Leme-SP: Mizuno, 2022, p. 37.

topograficamente localizada na parte dispositiva, e o precedente é uma norma jurídica geral delimitada pelo contexto fático-jurídico da causa, capaz de ser aplicada aos casos idênticos ou similares, retirado da sua fundamentação.⁴⁴

É importante a menção ao contexto fático que serve de substrato ao precedente, na medida em que é esse contexto que delimita seu alcance, e por decorrência lógica, exclui de sua aplicação hipóteses fáticas alheias e por ele não contempladas. Não por outra razão, o art. 489, § 1º, VI, do CPC exige a fundamentação expressa sobre eventual distinção fática – *distinguishing* – que justifique o afastamento do precedente no caso concreto.

Assim, o precedente não é a simples tese registrada na tabela de precedentes do TST, mas sim a tese, sua *ratio decidendi*, e sua fundamentação de fato e de direito.

O SISTEMA DE PRECEDENTES QUALIFICADOS E OS DESDOBRAMENTOS RECURSAIS NO TST

No Índice Temático de Precedentes Qualificados no TST, de outubro de 2025, colhe-se a seguinte justificativa do novo sistema de precedentes e recursos na corte:

Com inspiração Regimento Interno da Suprema Corte, a mesma Emenda Regimental nº 7/2024 implementou dois importantes mecanismos (...): - a *legitimidade concorrente* da Presidência para “*indicar recurso representativo da controvérsia, dentre aqueles ainda não distribuídos, submetendo-o ao Tribunal Pleno para fins de afetação de IRR, IAC ou IRDR, inclusive mediante reafirmação de jurisprudência*” (RITST, art. 41, XLVII), viabilizando o aproveitamento das equipes administrativas ligadas à Presidência no apoio ao levantamento de casos exemplificativos e à instauração dos respectivos incidentes; - a possibilidade de *reafirmação de jurisprudência* já pacificada em todas as Turmas da Corte através de rito

simplificado, mediante deliberação sobre a afetação e o respectivo julgamento de mérito na mesma sessão virtual, reafirmando em caráter vinculante a jurisprudência tradicional da Corte (RITST, art. 132-A).⁴⁵

Por meio da Emenda Regimental 07/2024, o TST reforçou as hipóteses de edição de precedentes qualificados, com elevada ênfase em precedentes de reafirmação de jurisprudência, e modificou a sistemática recursal. Buscava-se converter jurisprudência não vinculante (súmulas, OJs, entendimentos pacificados) em vinculante (precedentes qualificados), impondo a disciplina judiciária e com isso forçando a redução de incidência de Recursos de Revista e Agravos de Instrumento para a Corte.

Porém, se o acórdão regional está em consonância com um precedente qualificado, não caberá Recurso de Revista, que deverá ser denegado, e dessa decisão caberá apenas Agravo Interno para órgão específico do TRT, a ser criado por regimento interno do respectivo tribunal. Não caberá mais, assim, Agravo de Instrumento para forçar a subida do recurso ao TST.

Se o Agravo Interno for provido, o Recurso de Revista subirá para o TST. Do contrário, nenhum outro recurso será cabível, esgotando-se a via recursal no próprio TRT.

A atual redação da IN 40 ainda prevê a hipótese de bipartição recursal: a) capítulo do Recurso de Revista que não trate de precedente qualificado – da decisão que nega seguimento cabe Agravo de Instrumento para o TST; b) capítulo do Recurso de Revista que trate do precedente qualificado – da decisão que nega seguimento cabe Agravo Interno para o TRT.

Na sistemática da IN 40 e da Emenda Regimental 7/2024, são precedentes qualificados: a) Tese fixada em Incidente de Recursos Repetitivos (IRR); b) Tese fixada em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas; c) Tese fixada em Incidente de Assunção de Competência; d) Tese fixada pelo STF em sede de Repercussão Geral.

Aloysio Corrêa da Veiga e Cesar

⁴⁴ BRITO, Ednaldo, e CORREIA, Henrique. Precedentes Vinculantes do STF na Área Trabalhista: Comentários às decisões do STF em controle de constitucionalidade

em matéria trabalhista. São Paulo: JusPodivm, 2025, p. 34.

⁴⁵ Índice Temático de Precedentes Qualificados no TST – Outubro/2025 – p. 10-11.

Zucatti Pritsch sustentam os motivos que levam o TST a buscar mecanismos de uniformização de jurisprudência e limitação recursal:

Atualmente são distribuídos cerca de 15 mil processos para cada Ministro por ano, ou seja, cabe ao relator analisar cerca de 80 votos por dia útil, em processos nos quais é relator – nos diversos colegiados dos quais participa – turmas, seções especializadas, órgão especial e plenário do Tribunal. Tal sistemática de trabalho se revela ainda mais anacrônica quando nos damos conta de que cerca de 82,2% (278.890 agravos, em 2020) de todo o volume de recursos que chegam no Tribunal Superior do Trabalho é formado por questões jurídicas que foram consideradas inadmissíveis pelos tribunais de origem, ainda assim ocupando o tempo e atenção da Corte Superior trabalhista, através do agravo de instrumento em recurso de revista (AIRR), ainda que para um índice provimento inferior a 6%. Somando-se a tal grave situação, o Tribunal Superior do Trabalho ainda concentra todos os recursos extraordinários em matéria trabalhista no país, cerca de 30 a 40 mil anualmente, que se somam ao já invencível montante mencionado.⁴⁶

O TRT2 criou a Seção Especializada em Uniformização da Jurisprudência Regional (SUR) responsável pelo julgamento do Agravo Interno, que tem o prazo de 8 dias úteis contados da intimação do despacho denegatório. Como já restou claro do explanado acima, não há fungibilidade entre Agravo Interno e Agravo de Instrumento, a interposição incorreta importa preclusão e não conhecimento da via eleita.

Provido o Agravo Interno, o processo será devolvido à Turma de Origem, que deverá se retratar e adequar o acórdão ao precedente. Não havendo retratação, subirá o Recurso de Revista ao TST. Havendo retratação, reforma-se o julgado. Do acórdão que nega provimento ao Agravo Interno, o único recurso cabível será de Embargos Declaratórios, quanto a vícios intrínsecos de omissão, contradição ou obscuridade.

⁴⁶ VEIGA, Aloysio Corrêa da; PRITSCH, Cesar Zucatti. A cultura de precedentes e o Tribunal Superior do

Cabe ainda Reclamação ao TST para garantir a autoridade de suas decisões (CPC, art. 988, I e II). Obviamente, por não ser recurso, a Reclamação não se submete às diretrizes da IN 40. A Reclamação caberá contra a decisão do Agravo Interno, por ser definitiva e esgotar a instância ordinária. Se de fato a ideia da corte era limitar a incidência de Agravos de Instrumento e Recursos de Revista, por outro lado é grande a possibilidade de que os que se sintam prejudicados manejem Reclamações diretamente ao TST por suposto descumprimento de precedente qualificado (por exemplo, interpretação inadequada do precedente ou *distinguishing* onde não caberia). O TST não deixou claro como se daria a distribuição, embora seja provável que o relator da tese ficaria vinculado para julgar a Reclamação.

A estrutura do acórdão que fixa o precedente é composta por: a) Justificativa da Afetação – uniformização ou reafirmação da jurisprudência (RITST, art. 132-A); b) Delineamento dos contornos fáticos e jurídicos do caso; c) Demonstração da jurisprudência consolidada nas turmas e na SDI-I sobre a matéria nuclear; d) Fixação da Tese.

IRR 55 E O TRATAMENTO DA GESTANTE COMO ALGUÉM INIMPUTÁVEL

Diz a tese fixada no IRR 55:

A validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora da garantia provisória de emprego prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), está condicionada à assistência do sindicato profissional ou da autoridade local competente, nos termos do artigo 500 da CLT.

O acórdão que fundamenta a tese, [RR-0000427-27.2024.5.12.0024](#), publicado em 14.03.2025, traz a justificativa de uniformização da jurisprudência, e vários acordãos representativos do posicionamento cristalizado na tese nas turmas e na SDI-I.

Alguns desses acórdãos merecem destaque:

(...) RECURSO DE REVISTA. APELO

Trabalho. Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba, v. 2, n. 2, p., maio/ago. 2024.

INTERPOSTO APÓS A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA - GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL - INVALIDADE. Com efeito, o TRT de origem reformou a sentença de piso para afastar a nulidade do pedido de demissão reconhecida pelo juízo de piso, sob o fundamento de que " formulado o pedido de dispensa de próprio punho e, instalada a controvérsia quanto à validade do pedido de demissão da parte autora, desta era o ônus de desconstituir a veracidade de seu conteúdo, comprovando eventual vício de consentimento, consoante art. 818 da CLT c/c o art. 373, I, do CPC ", bem como que " Ocorre que, da narração constante na exordial e das declarações da própria autora e da testemunha por ela apresentada, resulta incontestado que o pedido de demissão se deu por sua vontade, sob o fundamento do alegado assédio moral sofrido, não havendo qualquer tipo de coação da ré nesse sentido ", razão pela qual concluiu que " restam ausentes elementos aptos a afastar a validade do pedido de demissão formalizado no documento de ID. fea66cc ". No caso em tela, a meu ver, não se controverteu nos autos o fato de que a gravidez da obreira se iniciou no curso da relação de trabalho, e que não restou carreado ao processo qualquer prova no sentido de que a reclamante se encontrava assistida pelo sindicato da categoria ou por outra autoridade competente no momento da rescisão contratual. Nessa toada, verifica-se que a Corte Regional afastou a nulidade do pedido de demissão reconhecida pelo juízo de piso apenas em razão de não se ter constatado vício de consentimento que pudesse macular o pedido de demissão realizada pela obreira. Assim, cinge-se a controvérsia dos autos em saber se é necessária a homologação, junto ao sindicato, do pedido de demissão de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, na forma do artigo 500 da CLT. O artigo 10, II, "b" do ADCT garante à empregada gestante a estabilidade no emprego, desde a dispensa, até 5 meses após o parto, independentemente do

conhecimento do estado de gravidez por parte do empregador, sendo ainda irrelevante o momento no qual teve ciência do estado gravídico da empregada. De outro lado, nos termos do art. 500 da CLT a empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, segundo dicção do artigo 10, II, "b", do ADCT e da Súmula nº 244 do TST, terá reconhecimento jurídico do pedido de demissão, desde que efetivado mediante necessária assistência do respectivo sindicato. Tal imposição se justifica por ser a estabilidade provisória direito indisponível e, portanto, irrenunciável. Importa ressaltar que a jurisprudência atual, iterativa e notória do TST firmou-se no sentido de que a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, está condicionada à assistência do respectivo Sindicato ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, de modo a afastar qualquer incerteza quanto à vontade livre e consciente do trabalhador de rescindir o seu contrato de trabalho. Desse modo, impõe-se a reforma da decisão regional, visto que contrária à jurisprudência atual, iterativa e notória desta Corte Superior. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-561-85.2021.5.06.0231, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 18/10/2024.) (grifei).

Pois bem. Se o direito era irrenunciável, acaso deixa de ser com a assistência sindical? A chancela do sindicato ou do Ministério do Trabalho flexibiliza o direito irrenunciável e o torna renunciável? E mais importante, se a trabalhadora gestante comparece perante o Juiz do Trabalho e reconhece que se demitiu porque quis, que dúvida existiria de sua livre manifestação de vontade? Não há um átomo de lógica sequer nesse raciocínio...

1. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. ÓBICES DO ART. 896, §7º, DA CLT E DA SÚMULA Nº 333 DO TST. DECISÃO

MONOCRÁTICA DO RELATOR QUE DENEGA SEGUIMENTO AO AGRAVO DE INSTRUMENTO. NÃO DEMONSTRAÇÃO DO PREENCHIMENTO DOS PRESSUPOSTOS DE ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos, mantendo-se a intranscendência, por não atender aos parâmetros legais (político, jurídico, social e econômico). II. Discute-se, no caso, a necessidade de assistência do sindicato para demissão de empregada formulada durante o período de estabilidade provisória decorrente da gravidez. III. Sobre essa matéria o TST tem jurisprudência firmada no sentido de que o pedido de demissão da empregada gestante detentora de estabilidade provisória somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho, uma vez que o art. 500 da CLT se aplica à estabilidade gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido, conforme preveem os arts. 10, II, "b" do ADCT e 223 da CF. Ademais, a falta de ciência da Reclamada sobre a gravidez da Reclamante ou mesmo o desconhecimento da própria empregada sobre seu estado gravídico no curso do contrato de trabalho, não constituem impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória da gestante. IV. A decisão regional no sentido de que o disposto no art. 500 da CLT requisito formal, prescrito em lei, o qual não foi observado pelo empregador, está em conformidade com a atual jurisprudência do TST, sendo inviável o processamento do recurso de revista, conforme os óbices do art. 896, §7º, da CLT e da Súmula nº 333 do TST. V. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 1% sobre o valor da causa atualizado pela SELIC, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015.

(AIRR-0001364-97.2022.5.12.0059, 4ª Turma, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 13/09/2024). (grifei).

Outro acórdão citado no precedente. Bem, o que o STF definiu no mencionado Tema 497? Que o desconhecimento pelo empregador do estado gravídico da trabalhadora é irrelevante para a configuração da garantia provisória de emprego. E o que isso tem a ver com a necessidade chancela sindical? Absolutamente nada...

III. RECURSO DE REVISTA. REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DEMISSÃO INVÁLIDA. NORMAS DE ORDEM PÚBLICA. PROTEÇÃO AO NASCITURO. TRANSCÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O Tribunal Regional concluiu pela validade do pedido de demissão da Reclamante, que estava gestante, não obstante a ausência de homologação sindical. 2. Nos termos dos artigos 7º, XVIII, da Constituição Federal e 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias - ADCT, é assegurada estabilidade provisória à empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. A estabilidade conferida à gestante pela Constituição Federal objetiva amparar o nascituro, a partir da preservação das condições econômicas mínimas necessárias à tutela de sua saúde e de seu bem-estar, configurando norma de ordem pública, da qual a trabalhadora sequer pode dispor. Trata-se de direito revestido de indisponibilidade absoluta, garantido na Constituição da República. A par disso, o artigo 500 da CLT dispõe que o pedido de demissão do empregado estável somente será válido quando efetuado com a assistência do Sindicato de sua categoria profissional ou autoridade competente. Desse modo, por haver o registro fático de que a empregada já se encontrava grávida no momento em que efetuou o pedido de demissão, o reconhecimento dos efeitos jurídicos do seu pedido

somente se efetivaria com a assistência do sindicato. 3. No caso, o Tribunal Regional, ao desconsiderar a necessidade de homologação sindical para validade do pedido de demissão de empregada detentora da estabilidade provisória, decidiu em dissonância com o entendimento pacificado nesta Corte, restando divisada a transcendência política do debate proposto. Ofensa ao art. 10, II, "b", do ADCT configurada. Julgados. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-10215-56.2020.5.18.0083, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 12/04/2024). (grifei).

Mais um acórdão de turma citado para justificar a tese. Se a trabalhadora não pode dispor do direito, como ele se torna disponível com a chancela sindical? Seria direito "semi-indisponível"? Ou "indisponível até o mágico carimbo sindical tornar disponível"?

E creio estar na hora de tirar o elefante da sala. Vamos à redação do infame art. 500 da CLT:

Art. 500 - O pedido de demissão do empregado estável só será válido quando feito com a assistência do respectivo Sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou da Justiça do Trabalho.

Tal dispositivo está no capítulo "Da Estabilidade". E quem é "estável" de acordo com este capítulo? A resposta está no art. 492 da mesma CLT.

Art. 492 - O empregado que contar mais de 10 (dez) anos de serviço na mesma empresa não poderá ser despedido senão por motivo de falta grave ou circunstância de força maior, devidamente comprovadas.

Mas espere, ainda existe estabilidade decenal? Não...

A estabilidade, que ficou conhecida

como decenal devido ao requisito dos dez anos, sofreu forte abalo com a concorrência do fundo de garantia, implementado em 1967, e foi oficialmente abolida na Constituição Federal de 1988, ressaltando-se apenas os poucos direitos adquiridos que restavam.⁴⁷

Se a estabilidade decenal foi plenamente substituída pelo FGTS, todo o capítulo da estabilidade, inclusive o art. 500 da CLT, foi revogado, ou não recepcionado, pela CF/88. A conclusão é óbvia. Não se trata de dispositivo previsto para regular a garantia provisória de emprego da gestante, que surgiu apenas com a Carta Política de 1988, décadas após a criação do próprio art. 500. Não há fundamento jurídico para sua utilização para qualquer modalidade de garantia provisória de emprego.

(...) A jurisprudência desta Corte consolidou-se no sentido de que é inválido o pedido de demissão feito pela gestante, sem a assistência do sindicato ou do Ministério do Trabalho, independente da duração do contrato de trabalho da empregada. Por outro lado, o § 1º do artigo 477 da CLT exigia que a rescisão do contrato de trabalho daquele que prestou serviços por mais de um ano fosse feita com a assistência do sindicato ou perante autoridade competente. A Lei nº 13.467/2017 revogou apenas o § 1º do artigo 477 da CLT, permanecendo em vigor o artigo 500 da CLT, aplicável à rescisão contratual do detentor de estabilidade, independentemente do tempo de prestação de serviço, como exposto. Portanto, mesmo na vigência da Lei nº 13.467/2017, o Tribunal Superior do Trabalho continua adotando a tese de que o reconhecimento jurídico do pedido de demissão feito por detentor de estabilidade provisória só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho (precedentes), pois a citada lei não promoveu

⁴⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. Direito do Trabalho Aplicado: Direito Individual do Trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021, p. 471.

nenhuma mudança, no aspecto. Dessa forma, é inválido o pedido de demissão feito pela reclamante gestante não homologado pelo sindicato ou Ministério do Trabalho e Emprego. Agravo desprovido. (Ag-E-Ag-RR-11650-72.2020.5.15.0140, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 15/03/2024). (grifei).

Mais um dos acórdãos citados no acórdão para embasar a tese, e a incoerência apenas se aprofunda mais. Se a homologação e a assistência sindical foram retiradas do sistema com a Lei da Reforma Trabalhista, qual o sentido de exigir chancela sindical para a demissão voluntária da empregada gestante? Um defensor da tese diria que o art. 500 permanece intocado, mas por essa lógica, o art. 492 também está lá, no entanto é pacífico o raciocínio de que não foi recepcionado pela Constituição Republicana de 1988. A bem da verdade, todo capítulo, do art. 492 ao art. 500, foi revogado pelo art. 7º, I e III, da CF, o 1º ao mencionar a necessidade de regulação da estabilidade por lei complementar, o 2º ao tornar obrigatório o regime do FGTS. O fim da homologação sindical com a Lei 13.467/17 apenas reforça o anacronismo dessa tese consagrada no TST.

O caso que foi julgado no acórdão e deu origem ao precedente é resumido nas linhas abaixo:

Por outro lado, o representativo definido para alçar o tema a debate, que cumpre os requisitos para ensejar o exame de mérito do tema, também evidencia dissenso em relação à posição do TST, sendo que a questão trazida encontra-se definida de modo diverso deste c. TST pelo Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.

O eg. TRT da 12ª Região, por unanimidade, considerou válido o pedido de demissão formulado pela autora, ao consignar que a estabilidade provisória da gestante, prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, somente seria aplicável aos casos de dispensa imotivada, não sendo a hipótese dos autos. Ressaltou, ainda, a ausência de provas de vício de consentimento da obreira ao solicitar sua demissão. Entendeu "*não ser aplicável ao caso o disposto no art. 500 da CLT, o qual*

diz respeito à antiga estabilidade decenal" (fl. 245 dos autos gerados no PJe), concluindo pela improcedência do pedido de indenização substitutiva correspondente ao período da estabilidade provisória da empregada gestante.

O Tribunal Regional, portanto, desconsiderou a necessidade de assistência sindical ou da autoridade local competente (art. 500 da CLT) para validade do pedido de demissão de empregada detentora da garantia constitucional da estabilidade provisória, em dissonância com o entendimento pacificado nesta Corte superior.

O acórdão regional está em perfeita consonância com o raciocínio defendido por este articulista. O art. 500 não se aplica à trabalhadora gestante, tampouco se exige assistência sindical para validar demissão de pessoa livre, maior e capaz. No entanto, o acórdão do TST insiste na reprodução da tese que viria a ser o IRR 55.

A referida tese peca, em conclusão, em inúmeros pontos.

Não se aplica o art. 500 à nenhuma hipótese de garantia provisória de emprego pelo simples fato de que ele foi revogado pela CF/88, como todo capítulo de estabilidade decenal. Logo, a tese em causa é inconstitucional.

Não se sustenta a tese de direito indisponível, pois se assim fosse, a chancela sindical não o tornaria disponível.

Não se cogita de indisponibilidade por ser direito do nascituro, pois não é. O nascituro não é sujeito de direitos, pois só adquirirá personalidade com o nascimento com vida, havendo apenas direitos em potencial. E o direito resguardado aqui é da trabalhadora, que pode sim livremente dispor de seu direito, com ou sem chancela sindical.

Se muitas vezes nem mesmo a empregada sabe que está grávida ao pedir demissão, é ilógico exigir que o empregador antevêja tal situação e encaminhe a trabalhadora para assistência sindical. Seria o mesmo que exigir uma onisciência patronal inexistente.

Não faz o menor sentido que a

chancela sindical, de uma entidade privada, tenha mais valor que a análise de um Juiz do Trabalho, representante do Estado, sobre a higidez da manifestação da vontade da trabalhadora.

O IRR 134 E A CHANCELA MÁ-FÉ E DO ABUSO DE DIREITO

Vaticina o IRR 134 do TST:

A recusa da empregada gestante em retornar ao trabalho, mesmo diante de oferta de emprego pelo empregador, não configura renúncia à garantia prevista no art. 10, II, "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), subsistindo o direito à indenização substitutiva em relação ao período de estabilidade gestacional.

O acórdão que gerou a tese, [RR - 0000254-57.2023.5.09.0594](#), é de 22.05.2025, e apresenta estrutura similar ao acórdão analisado no capítulo anterior deste artigo. Narra o acórdão que se trata de Recurso de Revista contra acórdão da 7ª Turma do TRT9, que teria assim disposto:

ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. INÉRCIA DIANTE DA PROPOSTA DE REINTEGRAÇÃO FEITA PELA RÉ. COMPORTAMENTO CONTRADITÓRIO À PRETENSÃO DEDUZIDA EM JUÍZO. ABUSO DE DIREITO. INDENIZAÇÃO INDEVIDA. A finalidade da estabilidade do emprego à gestante é a proteção da manutenção do contrato de trabalho e não dos salários correspondentes, o que equivale a dizer que a indenização substitutiva é cabível no caso de escoamento do período estável ou animosidade entre as partes que impeça a reinserção no posto de trabalho. No caso, não ficou comprovado qualquer motivo que tornasse a reintegração no momento oportuno desaconselhável ou inviável. Ainda, o desinteresse da empregada em retornar ao emprego traduz-se em postura contraditória à pretensão deduzida em Juízo, de reintegração. O venire contra factum é comportamento vedado pelo ordenamento proprium jurídico, porque atenta contra o princípio da confiança e fere a boa-fé objetiva que

deve permear todas as relações. Nessa linha, positivou o art. 187 do Código Civil que: "Comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, excede manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos bons costumes". É do entendimento deste Colegiado que a convocação expressa para a autora retornar ao trabalho torna sem efeito a dispensa sem justa causa aplicada pela reclamada. E a oposição da reclamante à reintegração e consequente prestação de serviços, obrigação primordial no contrato de trabalho, implica ausência de direito aos salários do período. Sentença reformada.

De plano, este artigo esclarece que comunga dos mesmos fundamentos do acórdão regional, cuja obviedade e clareza de raciocínio se impõem. É óbvio ululante ser contraditório que a trabalhadora invoque ao mesmo tempo garantia de emprego e rejeite, de forma injustificada, a reintegração. Nesse sentido, a recusa ao retorno seria sim uma renúncia ao direito invocado.

Todavia, segue o acórdão do TST a fórmula de citar precedentes das turmas e da SDI-I para fundamentar sua tese. Diz o relator da tese e do acórdão, Min. Aloysio Silva Corrêa da Veiga:

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho pode ser sintetizado no sentido de que não pode ser interpretada como renúncia à estabilidade provisória da gestante a recusa, pela empregada, da oferta do empregador de retorno ao emprego. A garantia estabelecida no artigo 10, II, "b", do ADCT/CF visa proteger o nascituro, razão pela qual continua a fazer jus ao pagamento da indenização substitutiva da garantia de emprego, correspondente aos salários do período compreendido entre a data da despedida e o final do período de estabilidade.

E segue o relator a citar acórdãos com redação quase idêntica, cuja reprodução não se faz necessária porque redundaria em repetições desnecessárias.

Este articulista retoma parte dos

argumentos do capítulo anterior. A despeito do que diz o TST neste acórdão, o direito não é do nascituro, é da trabalhadora gestante. Se fosse do nascituro, ela não poderia jamais se demitir, nem com assistência sindical, contrariando o IRR 55, examinado no capítulo precedente. O nascituro não tem sequer personalidade jurídica, pois ainda não nasceu (CC, art. 2º), chega a ser absurdo dizer que ele é titular do direito.

Vejamos a redação do art. 10, II, B, do ADCT:

Art. 10. Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o art. 7º, I, da Constituição:

(...).

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

(...).

b) da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

Ao vedar a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o constituinte originário consagrou garantia provisória de emprego. Destaca-se, garantia DE EMPREGO, não de indenização. A Súmula 244 do próprio TST inclusive prioriza a reintegração ao emprego, convertendo em indenização apenas se escoado o lapso de garantia provisória de emprego.

Entende-se o raciocínio de que a empregada poderia demandar a qualquer tempo dentro do biênio prescricional e que se escoado o lapso de garantia só poderia receber a indenização pertinente. Mas cancelar uma recusa, dentro do período de garantia, baseada em mero capricho, é antijurídico.

A indenização decorre da conversão da obrigação de fazer (reintegrar) em perdas e danos. Para isso, a reintegração teria que ser inviável, seja por se escoar o lapso de garantia de emprego, por não existir mais a empresa, ou por alguma impossibilidade decorrente de risco à vida ou à integridade física, psíquica e à saúde da trabalhadora, prejudicando inclusive a gestação. Admitir a recusa pela recusa, um mero capricho, equivale a incentivar o abuso de direito (CC, art. 187).

Uma vez reintegrada a trabalhadora, ela cumpriria seu contrato de trabalho, perservando-se o sinalagma contratual, e mesmo em licença-maternidade, haveria ou seu pagamento direto pelo INSS (em caso de trabalhadora doméstica por exemplo) ou o empregador pagaria, mas seria ressarcido ao

deduzir os valores pagos de suas contribuições para a previdência. Exigir a simples indenização, sem trabalho, viola o sinalagma e impede o empregador de obter a compensação de créditos com a previdência social, gerando evidente prejuízo.

Uma leitura possível do precedente seria considerar que a recusa injustificada não seria válida (*distinguishing*), mas não parece ser um caminho aceito pelo próprio TST, a julgar pelos precedentes que embasam a tese.

O controle de constitucionalidade, a exemplo do IRR 55, apontaria que a tese é claramente inconstitucionalidade, pois viola o art. 10, II, B, do ADCT, ao transmutar garantia de emprego em simples indenização, além de violar o princípio da legalidade (CF, art. 5º, II), pois cria obrigação de indenizar sem amparo legal.

Mas a leitura mais óbvia é que facultar à gestante – como se fosse um *menu à la carte* – a escolha por não retornar ao trabalho não impõe ao magistrado a conversão da reintegração em indenização. Havendo ainda lapso de garantia de emprego, deve sim o Juiz do Trabalho determinar a reintegração, em tutela de urgência ou definitiva, ainda que a trabalhadora a recuse, por ser o cumprimento integral do art. 10, II, B, do ADCT. Salvo havendo justificativa para a recusa, como por exemplo situação comprovada de assédio moral, apta a corroborar a conversão em indenização.

Simplemente acatar o capricho injustificado da trabalhadora de recusar o retorno ao trabalho, havendo ainda lapso de garantia, chancela a má-fé, o abuso de direito e o enriquecimento sem causa.

A DISCRIMINAÇÃO SOFRIDA PELA MULHER NO EMPREGO E O APROFUNDAMENTO QUE ESSA JURISPRUDÊNCIA DO TST PODE CAUSAR

O próprio TST reconhece que a gravidez e a maternidade são causas de discriminação da mulher no mercado de trabalho. A Min. Maria Helena Mallman assim se manifesta:

A maternidade tem sido apontada, em várias pesquisas, como variável determinante para a violência e a discriminação das mulheres. A maioria prefere contratar colaboradoras com menos

responsabilidades externas e que não estejam submetidas a 'triplas jornadas (...).

São situações que repercutem em alterações ardilosas das condições laborais: modificação de função, fiscalização excessiva, alteração do posto de trabalho, variação de horário, advertências injustificadas dos superiores ou mesmo de colegas que se sentiram sobrecarregados durante o afastamento.⁴⁸

Pesquisa da operadora de telefonia TIM, publicada pela Veja em 2024, revela:

Cerca de 26% das mulheres questionadas por uma pesquisa perderam o emprego por conta da maternidade, enquanto 56% dizem conhecer alguma mulher que passou por essa forma de discriminação. Também foi constatado que 27% das mulheres dizem que não tiveram sucesso ao aplicar para uma vaga por conta de serem mães. Metade das respondentes conhece alguém que passou por isso.⁴⁹

Em pesquisa divulgada em maio de 2025, a plataforma Catho destacou que 60% das mães se encontram fora do mercado de trabalho:

De acordo com nova pesquisa realizada pela Catho, plataforma gratuita de empregos, 60% das mães entrevistadas no Brasil estão fora do mercado de trabalho. Apesar de ainda elevado, o número representa uma queda de 8% em relação a 2024. O levantamento, feito em abril de 2025, destaca as dificuldades que as mães enfrentam para se manterem ativas e crescerem profissionalmente no País.

Entre as mulheres que estão no mercado de trabalho, quase 60% ocupam cargos operacionais,

enquanto apenas 15% atuam em posições de gestão ou liderança. A dificuldade de ascensão profissional reflete uma série de barreiras, como o preconceito durante os processos seletivos. A pesquisa revela, ainda, que 83,7% das entrevistadas já foram questionadas mais de uma vez sobre filhos por recrutadores, uma prática considerada discriminatória e, em muitos casos, ilegal no Brasil.

Outro dado alarmante diz respeito à percepção da desigualdade salarial: 38% das mães afirmam acreditar ou saber que recebem salários menores do que outros profissionais em cargos semelhantes, e associam essa diferença diretamente à maternidade.⁵⁰

Aqui não cabe dourar a pílula: O Brasil ainda tem uma sociedade extremamente machista que transfere à mulher a maior carga de responsabilidade pelo cuidado dos filhos, e por via de consequência a mulher enfrenta discriminações de acesso e manutenção no mercado de trabalho, bem como remuneração. E aqui vai a provocação necessária: qual será a postura do empresariado frente a essa jurisprudência do TST?

Será que a possibilidade de sofrer um revés judicial ilógico em casos como demissão voluntária de gestante ou recusa dela a retornar ao trabalho vai incentivar as empresas a contratarem mais ou menos mulheres? Será que a insegurança do empresário, que pode ser surpreendido por uma condenação a indenizar meses de salário de empregada que ele nem sabia estar grávida, vai pesar na contratação e na própria remuneração das mulheres no mercado de trabalho?

A resposta é bem simples: o capitalismo não tem ideologia, tem apenas a missão de buscar lucro. E nesse sentido, se há uma variável de risco, a tendência é restringir ao máximo sua incidência. Empregando cada vez menos mulheres, com salários cada vez

⁴⁸Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho. Extraído de <<https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>>, acessado em 19.10.2025, em 15:43.

⁴⁹ Maternidade: pesquisa aponta que uma a cada quatro mulheres perde emprego. Extraído de

<https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/maternidade-pesquisa-aponta-que-uma-a-cada-quatro-mulheres-perdem-emprego/>, acessado em 19.10.2025, às 15:50.

⁵⁰ 60% das mães estão fora do mercado de trabalho no Brasil. Extraído de <https://www.meioemensagem.com.br/womentowatch/60-das-maes-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-no-brasil>, acessado em 19.10.2025, às 15:56.

menores.

Nesse sentido, a pretensa proteção excessiva dessa jurisprudência do TST pode ter, na prática, o efeito reverso da desproteção. Aí a obrigação de reintegrar ou indenizar a gestante pode ser substituída pelo desemprego futuro e pela falta de suporte à criança após seu nascimento. É preciso ter um mínimo de reflexão sobre as consequências práticas das decisões judiciais, o que claramente passou bem longe dessa jurisprudência consolidada.

CONCLUSÕES

Os precedentes 55 e 134 do TST possuem inúmeros problemas jurídicos e práticos. Geram profunda insegurança jurídica, violam textos constitucionais e legais, e contribuem para o recrudescimento do preconceito e da discriminação enfrentadas pela mulher no mercado de trabalho.

Especificamente o IRR 55 é inconstitucional, por se amparar no art. 500 da CLT, que foi revogado, como todo o capítulo sobre estabilidade do texto celetário, pelo art. 7º, I e III, da CF. Ainda se revela mais anacrônico o precedente quando a própria homologação sindical foi extirpada do sistema com a Lei 13.467/17. E não há cenário que justifique atribuir maior peso a um carimbo sindical do que à análise de um Juiz do Trabalho sobre a higidez da manifestação da vontade da trabalhadora.

Quanto ao IRR 134, trata-se de precedente que refoge completamente ao escopo do art. 10, II, B, do ADCT, convertendo garantia de emprego em indenização como regra, e nesse sentido é inconstitucional. Ao cancelar recusa injustificada ao emprego, consagra a má-fé e o abuso de direito, e prejudica o empregador que poderia se beneficiar do labor da gestante e compensar o salário-maternidade com suas contribuições previdenciárias.

Mas para além do Direito, tais precedentes, ao gerarem maior insegurança jurídica e criarem verdadeiras armadilhas, desestimulam empregadores a contratarem e remunerarem adequadamente trabalhadoras do sexo feminino, estimulando o preconceito e a discriminação à mulher e à mãe no mercado de

trabalho.

Jurisprudência não se faz apenas para controlar ou reduzir recursos, sua função primordial é garantir a segurança jurídica, a aplicação justa e correta da constituição e das leis, e pacificar, e não disseminar, conflitos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARAL, Felipe Marinho. Precedentes judiciais no processo do trabalho. Leme-SP: Mizuno, 2022

BRITO, Ednaldo, e CORREIA, Henrique. Precedentes Vinculantes do STF na Área Trabalhista: Comentários às decisões do STF em controle de constitucionalidade em matéria trabalhista. São Paulo: JusPodivm, 2025

Índice Temático de Precedentes Qualificados no TST – Outubro/2025.

Mães enfrentam assédio materno e outras dificuldades para se manterem no mercado de trabalho. Extraído de <<https://www.tst.jus.br/-/m%C3%A3es-enfrentam-ass%C3%A9dio-materno-e-outras-dificuldades-para-se-manterem-no-mercado-de-trabalho>>.

Maternidade: pesquisa aponta que uma a cada quatro mulheres perde emprego. Extraído de <https://veja.abril.com.br/coluna/radar-economico/maternidade-pesquisa-aponta-que-uma-a-cada-quatro-mulheres-perdem-emprego/>,

SILVA, Homero Batista Mateus da. Direito do Trabalho Aplicado: Direito Individual do Trabalho. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2021

VEIGA, Aloysio Corrêa da; PRITSCH, Cesar Zucatti. A cultura de precedentes e o Tribunal Superior do Trabalho. Revista Trabalho, Direito e Justiça, Curitiba, v. 2, n. 2, p., maio/ago. 2024.

60% das mães estão fora do mercado de trabalho no Brasil. Extraído de <https://www.meioemensagem.com.br/womento/watch/60-das-maes-estao-fora-do-mercado-de-trabalho-no-brasil>

TRANSCENDÊNCIA E INCIDENTE DE RECURSO DE REVISTA REPETITIVO*

Homero Batista Mateus da Silva**

Denise Vital e Silva***

Introdução

Desde sua criação na década de 1940, o Recurso de Revista passou por cerca de 20 reformas legislativas, o que representa, de maneira geral, que nenhum trabalhador ou empregador soube, de antemão, quando do ajuizamento de ações ou apresentação de defesas, qual seria a regra aplicável quando da interposição deste remédio jurídico para o Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Dado que o processo leva, naturalmente, alguns anos entre a petição inicial e a remessa para a instância superior, é razoável supor que as regras terão mudado neste percurso, exigindo maleabilidade constante das partes e dos procuradores.

Como não há direito adquirido a um determinado recurso, as leis alteradoras apanham o processo na fase em que ele se encontra.

Daí por que o estudo do Recurso de Revista, mais do que qualquer outro recurso nominado, requer exercício de paciência, capacidade de adaptação e conhecimento, preferencialmente, das raízes deste sistema, deixando as minúcias para serem conferidas na data da interposição do recurso. De outro lado, a multiplicidade de normas aplicáveis ao mesmo remédio jurídico exige redobrada cautela por parte dos órgãos fracionários do Tribunal Superior, para maior precisão e clareza sobre qual lei regia o ato em sua origem, e não qual a lei que está em vigor na data de sua apreciação.

Reformas expressivas foram

empreendidas em 1998, 2014 e 2017, deixando de lado os impactos que o Processo Civil de 2015 exerceu e exerce sobre o juízo de admissibilidade do Recurso de Revista, sobretudo quanto aos pressupostos extrínsecos, possibilidade de saneamento de vícios de preparo recursal e outros influxos da norma civil sobre a norma trabalhista.

Exceto pelo fato de que a gênese do Recurso de Revista é e continua a ser a inevitabilidade da uniformização da jurisprudência em matéria trabalhista, que é um segmento jurídico de âmbito nacional, praticamente tudo o mais já se encontra alterado, desde o modo de se demonstrar a divergência jurisprudencial até as consequências práticas da detecção de padrões decisórios colidentes entre uma Corte Regional e outra.

Desenvolvimento

Recurso de Revista: papel exercido, contexto histórico e aplicabilidade

A Revista não se presta à reapreciação da justiça da decisão e, é bom que se aclare desde logo, o TST não representa um terceiro grau de jurisdição ou uma terceira instância: destina-se apenas à padronização nacional da jurisprudência trabalhista, esforço tal que se torna obrigatório a partir do momento que o Brasil pretende ter uma legislação trabalhista nacionalizada, evitando conflitos entre Estados e regiões num tema diretamente ligado aos direitos humanos fundamentais.

Se o art. 22, I, da Constituição da

* Este estudo é uma adaptação do Capítulo 4, da Parte 4, do livro *Direito do trabalho aplicado – volume 4 – processo do trabalho* (pp. 889-928) de autoria de Homero Batista Mateus da Silva (São Paulo: Editora Thomson Reuters – Revista dos Tribunais, 2021).

** Homero Batista Mateus da Silva. Desembargador do Tribunal Regional do Trabalho da 2.^a Região, Professor da Faculdade de Direito do Largo de São Francisco e autor de diversas obras trabalhistas, como a coleção *Direito do Trabalho Aplicado*, a *CLT Comentada 2024* e o *Manual de Direito do Trabalho*, todos pela Editora Revista dos Tribunais. E-mail: homero.silva@usp.br. Endereço para acessar o CV: <http://lattes.cnpq.br/8519311092627990>

*** Denise Vital e Silva. Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, com Pós-Doutorado concluído em Direito do Trabalho e da Seguridade Social pela Faculdade de Direito do Largo de São Francisco, Professora, Advogada e autora de diversas obras científicas. E-mail: denise@liguorivital.com.br. Endereço para acessar o CV: <http://lattes.cnpq.br/9652823206104040>

República Federativa do Brasil de 1988 (CF/1988) promete o monopólio da União para os fins do Direito do Trabalho, então também a aplicação do Direito do Trabalho tem de ser unificada, porque direito não é apenas a fabricação da lei, mas a fabricação e a concretização juntas.

Não há, portanto, como aspirar à legislação federalizada do Direito do Trabalho e, ao mesmo tempo, viver sem o recurso de unificação nacional da interpretação. Mas também não há como imaginar que o TST se manifeste sobre assuntos locais ou sobre erros e acertos dos magistrados das instâncias inferiores.

É nessa tensão que residem todos os debates sobre maior ou menor abertura do Recurso de Revista.

O Recurso de Revista está para o TST assim como o Recurso Especial está para o Superior Tribunal de Justiça (STJ): instrumentos de uniformização da jurisprudência afeta à competências destes tribunais superiores, sem que se devam reexaminar fatos e provas.

No caso específico do Recurso de Revista, como ele pode ser apreciado por quaisquer das Turmas do TST e isto dará ensejo à origem de novas divergências, pode haver necessidade superveniente de outra uniformização, que, no particular, é representada pelo recurso de Embargos de Divergência para o órgão denominado Seção Especializada.

Acima deles, só o Recurso Extraordinário para o Supremo Tribunal Federal (STF), desde que preenchidas as exigências legais quanto à violação à Constituição Federal, entre outras.

O Recurso de Revista se insere, portanto, na categoria dos recursos de natureza extraordinária, assim entendidos aqueles que, além dos requisitos extrínsecos tradicionais como preparo e respeito aos prazos, guardam diversas restrições quanto aos requisitos intrínsecos, impondo à parte o ônus de demonstrar ter sido vítima de um acórdão que jogou por terra a jurisprudência majoritária ou que ousa desafiar a lei ou a Constituição.

Não se deve confundir recursos de natureza extraordinária, que são todos aqueles destinados à uniformização de jurisprudência ou interpretação das normas, com o Recurso Extraordinário para o STF, que é uma espécie precisa daquela Corte na busca de guardar a interpretação definitiva do texto constitucional.

Quanto à parte história, e como curiosidade, mencione-se que o art. 808, IV, do

CPC/1939 previa o Recurso de Revista no processo comum justamente com o propósito de uniformização de jurisprudência.

Dado que a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) é de 1943 e aquele CPC de 1939 acabara de ser promulgado, compreende-se que a lei trabalhista usou o que havia de mais apurado em matéria de acervo conceitual.

A abolição dessa nomenclatura pelo CPC de 1973 e de 2015 não afetou a nomenclatura empregada pelo sistema trabalhista.

Aliás, é sinal de sabedoria procurar no contexto do estatuto processual civil de 1939 as bases para a compreensão do Processo do Trabalho, redigido sob a inspiração daquele.

Isso explica não somente a nomenclatura importada daquele acervo conceitual, como Recurso de Revista e Agravo de Petição, mas também a permanência de institutos historicamente superados, como a instauração da instância ou a perempção, além de determinados procedimentos executivos que soam estranhos ao mundo do Processo Civil contemporâneo, como dizer “venda de bens” em leilão ou chamar de embargos à penhora a ação impugnativa característica desta etapa processual, mas que, outrora, eram premissas uniformes do campo processual.

Colhe-se a seguinte redação original do art. 853 do CPC/1939:

Conceder-se-á Recurso de Revista para as Câmaras Cíveis reunidas, nos casos em que divergirem, em suas decisões finais, duas ou mais Câmaras, ou Turmas, entre si, quanto ao modo de interpretar o direito em tese.

Nos mesmos casos, será o recurso extensivo à decisão final de qualquer das Câmaras, ou Turmas, que contrariar outro julgado, também final, das Câmaras reunidas.

Levando-se em conta que as “Câmaras Reunidas” sejam a Seção Especializada e as Câmaras sejam as Turmas do TST, tem-se, *tout court*, o retrato quase integral do significado do Recurso de Revista nos moldes do art. 896 da CLT.

Mas, voltando-se à aplicabilidade, certo é que nem todas as decisões das Cortes regionais desafiavam o Recurso de Revista.

Esse apelo extraordinário, destinado às Turmas do TST, objetiva a revisão de decisões proferidas em grau de *Recurso Ordinário*, em

dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs).

Emprega-se o Recurso de Revista unicamente a atacar decisões proferidas em grau de Recurso Ordinário dos processos individuais. Desta forma, todas as decisões oriundas de dissídio coletivo ficam fora de seu alcance, assim como aquelas proferidas em Agravo de Instrumento.

Com relação ao Agravo de Instrumento, houve quem dissesse que ele nada mais é do que o sucedâneo do Recurso Ordinário, com singela diferença de que a parte tentou movimentar o Recurso Ordinário e, tendo recebido o trancamento da decisão, precisou se valer do remédio jurídico previsto para destrancamentos.

Assim, caso tenha havido decisão injusta da primeira instância, ao negar seguimento ao Recurso Ordinário, e caso novamente a segunda instância tenha persistido no mesmo caminho, a parte deveria ter o direito de levar o caso à apreciação do TST, tal como se um Recurso Ordinário fosse.

Reforçava esse argumento o fato de que a decisão proferida em Agravo de Instrumento pode, também ela, ser objeto de divergência jurisprudencial, que é a pedra de toque do Recurso de Revista.

No entanto, o legislador restringiu o Recurso de Revista efetivamente a decisões proferidas em acórdão de Recurso Ordinário e não qualquer acórdão proferido pelo TRT.

Há de se compreender que o exame de divergências jurisprudenciais não está assegurado como um direito adquirido da parte nem como mandamento constitucional ou convencional. Mesmo nos tratados internacionais de que o país é signatário e que cuidam do tema do acesso à Justiça e da ordem jurídica justa, preveem-se recursos em duplo grau de Jurisdição e mecanismos basilares do contraditório e da ampla defesa, e não os recursos às Cortes constitucionais ou de sobreposição nacional, para as quais são admitidas as exigências complementares como os pressupostos intrínsecos de recorribilidade.

Dito isso, não se argumente que haja inconstitucionalidade na denegação, pelo legislador, do uso do Recurso de Revista em sede de Agravo de Instrumento, dado que o perfil foi considerado, desde sempre, como uma simples regra de calibragem da decisão denegatória do recurso das instâncias inferiores.

Mal comparando, é como se o sistema assumisse o risco de eventual discrepância ou

arbitrariedade na decisão tomada em Agravo de Instrumento, privando-o de maior grau de recorribilidade, por encará-lo como tema de menor densidade ou dimensão no complexo recursal pátrio.

Via de consequência, os acórdãos proferidos em sede de Agravo de Instrumento tampouco conseguirão alcançar o Recurso Extraordinário, dado que não se admite o acesso ao STF diretamente das Cortes Regionais, ou seja, sem direito à Revista, o Agravo fica também privado do direito ao recurso excepcional constitucional.

Importa saber, todavia, que os vícios de forma ou de conteúdo, encontrados no Agravo de Instrumento, poderão, na forma da lei, desafiar a Ação Rescisória, remédio previsto pelo ordenamento jurídico para a cassação das decisões que, tendo passado em julgado por exaurimento das instâncias, ainda guardem a mácula da violação à norma jurídica ou preceitos jurídicos.

Note-se, ainda, que a decisão proferida pelo TRT quando da apreciação de duplo grau de jurisdição obrigatório, porque sucumbente a Fazenda Pública em sentença (Dec.-lei 779/1969), também não corresponde a um acórdão de Recurso Ordinário.

Será um acórdão meramente cumpridor de determinação legal de reexame da matéria em benefício dos entes públicos.

Logo, o acórdão do reexame não está sujeito ao Recurso de Revista, ainda que mantenha uma sentença polêmica, eivada de alguma violação legal ou em desarmonia com decisões de outros tribunais.

Caso estivesse preocupada com a possibilidade de manutenção da sentença, a Fazenda Pública deveria haver apresentado seu Recurso Ordinário voluntariamente, a partir do qual poderia exigir maior detalhamento pelo acórdão regional e, se preciso fosse, poderia manejar o Recurso de Revista.

Ausente qualquer recurso Ordinário nos autos, interposto pelo trabalhador ou pelo ente público, barra-se o Recurso de Revista.

Outrossim, embora o legislador afirme, num primeiro momento, que só cabe Recurso de Revista contra Recurso Ordinário, há regras complementares para seu aviamento contra agravo de petição, configurando a única exceção à regra. É como se o agravo de petição fosse, por assim dizer, o *Recurso Ordinário da execução*.

Conteúdo do Recurso de Revista

O cerne do Recurso de Revista está concentrado nas hipóteses em que dois acórdãos derem ao mesmo dispositivo de lei federal interpretação diversa da que lhe houver dado outro TRT, ou do TST, por meio da Seção Especializada, ou, ainda, contrariarem Súmula do TST ou Súmula Vinculante do STF.

A divergência jurisprudencial não precisa necessariamente envolver a totalidade de uma lei, nem mesmo de um artigo de lei. A divergência pode recair sobre qualquer dispositivo. Trata-se de uma expressão bastante genérica, que pode significar um artigo, inciso, parágrafo, alínea ou um conjunto desses itens. Neste sentido, o uso do vocábulo dispositivo foi, se é que assim se pode dizer, expansionista para os propósitos do Recurso de Revista.

A recorribilidade excepcional se prende a divergências de dispositivos de lei federal.

Ora, quase todas as leis trabalhistas terão abrangência nacional e, por conseguinte, tendem a assumir a forma de lei federal, até porque legislar sobre Direito do Trabalho é atribuição exclusiva da União (art. 22, I, da CF/1988).

No entanto, não se olvide que, por lei complementar, a União pode delegar matérias específicas para as Unidades da Federação legislarem (art. 22, parágrafo único), servindo como exemplo a regulamentação do piso proporcional à extensão e à complexidade do trabalho (art. 7.º, V, da CF/1988), que a Lei Complementar 103/2000 delegou aos Estados (criando o vulgarmente chamado salário-mínimo estadual).

A maior dificuldade está em saber se a palavra lei foi utilizada no sentido de lei ordinária ou de norma qualquer.

A tese de que seria lei ordinária deve ser sumariamente descartada, pois isto acabaria com o Recurso de Revista e desvirtuaria o propósito do legislador. A própria CLT, para começar, é um Decreto-lei, assim como se encontram espalhados pelo Direito do Trabalho comandos oriundos de outros Decretos-lei, incontáveis Medidas Provisórias, leis complementares e decretos presidenciais.

Porém, isso não significa dar à palavra lei um sentido que aqui ela não tem, como naquela expressão em que se afirma que o *contrato é lei entre as partes*.

Não era esse o alcance que o legislador

procurou emprestar ao Recurso de Revista, até porque se a palavra lei englobasse o contrato de trabalho não se diria lei federal, mas lei simplesmente.

Não prospera o Recurso de Revista, dessarte, se enveredar pelo campo da lei em sentido de norma, como nas hipóteses em que se aponta contrariedade de Portarias de Poder Executivo e Súmula ou Orientação Jurisprudencial de Tribunal.

O principal efeito dessa interpretação, todavia, está em inibir Recurso de Revista para debater matérias de saúde, higiene e segurança do trabalho que, no direito brasileiro, estão quase todas disciplinadas em Normas Regulamentadoras (chamadas de NRs), vinculadas na forma de Portarias, com autorização expressa na CLT.

Como se sabe, são mais de 30 as NRs, sendo as mais conhecidas a NR 15, sobre adicional de insalubridade, a NR 16, sobre adicional de periculosidade, e a NR 17, sobre ergonomia.

Tendo as NRs patamar de portaria ministerial, sua interpretação conflitante entre dois tribunais ou mesmo sua interpretação equivocada não autorizam nem a Ação Rescisória nem o Recurso de Revista, a se adotar a tese de que a expressão “lei federal” pretendeu representar leis ordinárias, decretos, leis complementares, decretos-lei, medidas provisórias, emendas constitucionais e a própria Constituição Federal, mas não as portarias, as ordens de serviço, as circulares e as normas empresariais.

A parte, que desejar levar ao debate em Corte Superior o tema alusivo a saúde, higiene e segurança do trabalho, deve priorizar seu silogismo por meio dos dispositivos constitucionais ou celetistas que envolvem determinado agende físico, químico, biológico, mecânico ou ergonômico, sob pena de, ao se concentrar na referência às Portarias e seus anexos, ver o apelo trancado por mal preenchimento dos requisitos intrínsecos.

Divergência de interpretação de lei sempre vai existir, tanto no plano doutrinário como no plano jurisprudencial. Sendo o direito uma ciência em constante conexão com a realidade em que viceja, é impossível que não surjam diferentes pontos de vista e leituras oriundas das mundivivências do intérprete, entre outras variáveis.

Revista para interpretação do direito

e não para reexame de fatos e provas

A divergência deve ser verdadeiramente de interpretação jurídica.

O Recurso de Revista se destina a unificar “o modo de interpretar o direito em tese”.

Deve-se combater a ideia de um terceiro turno de apreciação das provas e do enquadramento dos fatos.

É comum observar, nos acórdãos prolatados em Recurso de Revista, a ressalva de que a decisão foi tomada “com base na moldura fática traçada pelo regional” ou “com base nos elementos de convicção dos fatos delineados pelas instâncias inferiores”. Tornam-se, assim, premissas sobre as quais se constroem as razões de decidir do acórdão turmário superior, no fino equilíbrio entre a necessidade de saber do que se trata e a vedação a remexer a coleta das provas e seu reexame.

Ainda que quisesse, o TST não poderia remexer nas provas ou no convencimento judicial conducente àquela decisão.

É possível, com luvas de pelica, dizer que diferem a reavaliação da prova do reexame da prova: esta é vedada na instância extraordinária, mas aquela pode encontrar espaço nas hipóteses de reenquadramento jurídico sobre a mesma base fática, conquanto que sintetizada ou descrita no corpo do acórdão hostilizado.

Por exemplo, a afirmação de que prestação de contas e apresentação de relatórios semanais são elementos suficientes para a configuração de vínculo de emprego pode ser contraposta ao entendimento de que estes dois indicadores, por si sós, são comuns ao contrato de mandato e à prestação de serviços autônomos, jogando por terra eventual declaração de relação de emprego. Os mesmos fatos, revelados na moldura do acórdão, renderam dois enquadramentos jurídicos distintos, sem que o acórdão da instância superior tenha descido ao plano da apreciação das provas. Sutil, mas possível.

Semelhantes exemplos são encontrados em discussões recorrentes da seara trabalhista, como o enquadramento do trabalhador em cargo de confiança, capaz de lhe retirar o direito às horas extras, ou as especificidades da equiparação salarial, da justa causa para desligamento do empregado ou das condutas antissindiais ou discriminatórias.

Zonas cinzentas não vão faltar, evidentemente, sendo muito tênue a linha que

separa a reavaliação dos fatos de reapreciação de uma prova pericial, por exemplo, no âmbito das questões de alta indagação sobre a monetização da saúde ocupacional, representada pelo complexo remuneratório dos adicionais de insalubridade e de periculosidade.

Divergência integral e expressa

57

O aviamento do Recurso de Revista pressupõe a divergência completa e não meramente parcial, exigindo-se que a decisão recorrida, se houver resolvido determinado item do pedido por diversos fundamentos, seja confrontada com jurisprudência transcrita capaz de abranger a todos.

Em outras palavras, se o julgado adota dois fundamentos, ainda que um deles pudesse ser confrontado com outro acórdão e eventualmente eliminado porque imperfeito, sobraria o outro item da motivação.

Como não se exige de nenhum julgado que carregue uma profusão de fundamentos, o Recurso de Revista se torna uma peça inútil se seu propósito for o de remover apenas um ângulo de apreciação.

No Recurso de Revista, então, a regra é tudo ou nada.

Vista a questão por outro ângulo, pode-se dizer que a recorribilidade nasce na própria elaboração do acórdão regional: quanto mais sintético ou singelo ele for, tanto maiores serão as chances da apelação extraordinária, porque adstrita ao cotejo de 1 elemento entre dois padrões de decisões; quanto maior for o desenvolvimento da fundamentação e maior o número de ângulos analisados pela motivação do acórdão regional, tanto mais se atrofia o Recurso de Revista, beirando as raias do impossível a localização de outro julgado que, em semelhantes condições, tenha cravado o mesmo percurso decisório.

Basta lembrar que os exemplos acima citados – declaração de vínculo de emprego, enquadramento em cargo de confiança, equiparação salarial e o multifacetado mundo da saúde, higiene e segurança do trabalho – podem produzir decisões alicerçadas em numerosos ângulos, varrendo princípios, singularidades, atenuantes e agravantes, antes de desaguar da parte dispositiva do julgamento. Nem todos terão tal fôlego, mas, ao que se extrai da disciplina do Recurso de Revista, aqueles que houverem conseguido enfeixar maiores quantidades de fundamentos e de ângulos de

apreciação guardarão uma espécie de blindagem ao apelo extraordinário.

O Recurso de Revista não é um direito assegurado a partes e a procuradores, não é reexame em terceira instância e não promete a busca da reforma ou da justiça da decisão, donde ser possível que a calibragem seja mais severa para uns cenários e mais acessível para outros.

O escopo da Revista é a padronização das decisões trabalhistas de âmbito nacional, como dito, mas indiretamente tal busca pela uniformização pode ser aquilo de que o cliente precisava para obter êxito na demanda. A reforma do julgado e a sucumbência neste ou naquele capítulo da sentença são, por assim dizer, efeitos colaterais ou benefícios indiretos da uniformização jurisprudencial.

Em muitos casos, sabe-se que o acórdão afastou a incidência de uma lei em prol de outra lei ou de um princípio do Direito do Trabalho, mas a decisão carece de maior detalhamento a respeito.

Acórdão favorável e acórdão desfavorável são insuficientes para o Recurso de Revista: é indispensável que os julgados adotem uma tese de modo expresso e não apenas de modo tácito.

O Recurso de Revista, ao ser apresentado, clamará por acórdão que fez a interpretação X *versus* acórdão que fez a interpretação Y, sobre o mesmo dispositivo legal.

Há numerosos exemplos de dois caminhos silogísticos que chegam à mesma conclusão, por caminhos diferentes, e, em contrapartida, dois raciocínios parecidos que chegam a conclusões distintas. O direito parece ser prenhe destes paradoxos.

Para os fins de recorribilidade extraordinária, todavia, não é suficiente o cotejo das conclusões, impondo-se alcançar o percurso feito por todos e por cada um.

Violação literal à lei

Sem prejuízo das possíveis discussões quanto à utilização da Revista para a interpretação de normas não federais, sabido é que, sincronicamente, é cabível o Recurso em caso de decisões “proferidas com violação literal de disposição de lei federal ou afronta direta e literal à Constituição Federal”.

No particular, não se exige o confronto do acórdão com outro acórdão, sendo suficiente o confronto do acórdão com a norma vigente – lei

federal ou Constituição Federal de 1988.

Ou seja, pode acontecer de o acórdão proferido em Recurso Ordinário não corresponder a nenhuma forma de divergência jurisprudencial e, mesmo assim, ser suficiente para provocar Recurso de Revista.

A ausência de discrepância jurisprudencial ocorre em diversas situações, tais como os casos de matérias novas, em que ainda não foram colhidos vários pronunciamentos dos julgados, ou nos casos das matérias que convergem para decisões consensuais.

Também pode acontecer concentração elevada de acórdãos sobre o mesmo tempo num mesmo regional, como nas hipóteses de leis federais sobre profissões mais relacionadas à economia de um Estado do que dos demais.

Em todos esses casos (matérias novas, decisões consensuais e leis potencialmente localizadas), o Recurso de Revista não seria viável pelo prisma da divergência, formando estranha lacuna.

Daí a relevância dessa espécie de válvula de escape, contra a formação de maiores consensuais inadvertidas e a favor de soluções mais céleres para dilemas hermenêuticos contemporâneos.

Há o alento de não precisar procurar acórdãos divergentes, o que é sabidamente oneroso, mas há o desalento de demonstrar que a decisão foi realmente violadora da letra da lei federal ou da norma constitucional.

Juízo de admissibilidade, na origem e no destino

O Recurso de Revista, dotado de efeito meramente devolutivo, será interposto perante o Presidente do TRT, que exercerá o primeiro juízo de admissibilidade.

A Revista, seguindo a lógica do Processo do Trabalho, está limitada ao efeito devolutivo. Não há impedimento legal, todavia, que a parte provoque, em caráter de urgência, a manifestação judicial sobre a possibilidade de inserção de efeito suspensivo no recurso, valendo-se de tutela provisória, de cunho emergencial ou por evidências do êxito.

Enquanto não ultimada a decisão do primeiro juízo de admissibilidade, a competência para apreciação da tutela provisória recai sobre a autoridade regional, que normalmente é o

Presidente ou o Vice-Presidente da Corte.

Exaurido o juízo de admissibilidade, mesmo com os autos em trâmite para a Corte Superior, a competência passa a ser do Ministro Relator sorteado, integrante de uma das turmas do TST.

Daí a importância da distribuição imediata de todos os feitos, ainda que a Turma demore para apreciar o recurso, conforme exortação feita pela Emenda Constitucional (EC) 45/2004.

É raro que a parte consiga imprimir efeito suspensivo ao Recurso de Revista, que não deve ser confundido com antecipação dos efeitos do mérito, mas com paralisação do andamento do processo e de eventual execução provisória. Imagine-se uma hipótese em que o acórdão do regional refute expressamente a incidência de uma Súmula, por exemplo, justificando a plausibilidade do direito ou fumaça do bom direito, de um lado, e que a empresa esteja sofrendo penhora de faturamento ou bloqueio de numerário, em sede de execução provisória, capaz de evidenciar o perigo da demora.

Como ocorre na maioria dos recursos trabalhistas, a peça é apresentada na própria instância prolatora da decisão, que, analisando preliminarmente os pressupostos intrínsecos e extrínsecos, delibera se haverá ou não processamento do recurso.

Havendo processamento, intima-se a parte contrária para as contrarrazões ao Recurso de Revista. Embora esta providência não conste de modo expresse, atende aos anseios do contraditório (art. 5.º, LV, da CF/1988). Não havendo processamento, intima-se a parte recorrente para ciência. O remédio jurídico cabível para destrancamento do Recurso de Revista é o Agravo de Instrumento, previsto no art. 897 da CLT.

Diz-se que existem 4 juízos de admissibilidade para o Recurso de Revista, pela Presidência (ou Vice) do TRT, pelo Ministro Relator, pelo Ministro Revisor e, finalmente, no instante do julgamento pela Turma.

Não há preclusão nessa matéria nem “direito adquirido” ao processamento do Recurso de Revista já avaliado pelo juízo anterior e tampouco há preclusão quanto ao trancamento

do recurso, que pode ser destrancado de ofício ou a requerimento da parte – requerimento normalmente feito mediante Agravo de Instrumento.

A instância de origem jamais fará juízo de mérito sobre o destino do Recurso de Revista, mas é bastante peculiar a situação da análise da Revista, porque não são apenas os pressupostos extrínsecos que serão analisados (prazo, assinatura, capacidade postulatória, cabimento, inexistência de fato impeditivo ou extintivo do poder de recorrer, despesas e custas processuais e depósito recursal) mas especialmente os pressupostos intrínsecos (divergência jurisprudencial de lei federal, de normas locais ou violação à letra da lei ou da norma constitucional). Se não houve juízo de mérito sobre o Recurso de Revista, chega-se muito perto desta situação.

Juízo de retratação em juízo de admissibilidade tampouco poderá existir em sede de Revista.

Nem poderia ser diferente, porque o magistrado que efetua o juízo de admissibilidade é diverso daquele que tomou parte do julgamento nas Turmas do TRT, sendo anacrônico que se desse ao despacho monocrático da Presidência do regional o direito de rever o julgamento colegiado da Turma.

Ainda que porventura o Desembargador que tomou parte do julgamento turmário venha a exercer o juízo de admissibilidade ao tempo em que foi alçado à Presidência (ou Vice) da Corte, ele o faz enquanto exercente de cargo de gestão, de cunho essencialmente administrativo, e não enquanto membro do órgão fracionário ou em atuação jurisdicional.

Não há nada parecido com o juízo de retratação previsto para os agravos, que são direcionados à mesma autoridade prolatora da decisão, ou para alguns apelos especialmente previstos pelo legislador, como no caso das inépcias e das matérias de direito julgadas antes da citação do réu.

Após alguma hesitação, a jurisprudência trabalhista passou a admitir o Recurso de Revista adesivo, que não precisa conter as mesmas matérias do recurso principal.⁵¹

⁵¹ Vide: “AGRAVO. RECURSO DE REVISTA. PROCESSO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. OMISSÃO NA ADMISSIBILIDADE DO RECURSO DE REVISTA ADESIVO PELO TRT DE ORIGEM. CABIMENTO DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. PRECLUSÃO. O Tribunal de origem deu seguimento ao recurso de revista adesivo da Reclamada, remetendo a este Tribunal o exame de sua admissibilidade efetiva, em caso de

provimento do apelo do Reclamante. Sobre a admissibilidade do recurso de revista, embora a Instrução Normativa nº 40/TST não se reporte expressamente ao apelo adesivo, o mesmo entendimento deve ser a ele aplicado, ou seja, o recurso de revista adesivo recebe o mesmo tratamento jurídico conferido ao recurso principal, nos termos do art. 997, § 2º, do CPC/2015. Com efeito, a

Transcendência no Recurso de Revista

Consoante o art. 896 da CLT, cabível "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 houver divergência jurisprudencial de lei federal, de normas locais ou violação à letra da lei ou da norma constitucional.

Para além dos requisitos intrínsecos referidos, soma-se aquele complementar atinente à transcendência.

O requisito intrínseco da transcendência objetiva, de maneira geral, permitir que a Corte Superior selecione os casos que pretende julgar, de acordo com sua repercussão e não apenas com o mérito envolvido.

Ives Gandra da Silva Martins Filho lembra o início dos debates relativos ao requisito da transcendência:

Para dar racionalidade ao sistema, a Câmara dos Deputados aprovou, [...], na Proposta de Reforma do Judiciário, um dispositivo que dá ao Supremo Tribunal Federal uma certa discricionariedade para selecionar os processos que efetivamente apreciará, conforme a "repercussão geral" que a questão constitucional tenha (art. 102, § 4º). Nessa mesma linha, [...] o Projeto de Lei nº 3.267/00, [...] trata do "critério de transcendência" para apreciação do recurso de revista, que adota solução

Instrução Normativa nº 40/TST, em seu art. 1º, § 1º, dispõe: "Se houver omissão no juízo de admissibilidade do recurso de revista quanto a um ou mais temas, é ônus da parte interpor embargos de declaração para o órgão prolator da decisão embargada supri-la (CPC, art. 1024, § 2º), sob pena de preclusão". Na hipótese, reiterando, o TRT limitou-se a intimar a outra Parte para apresentar resposta ao apelo adesivo e a submetê-lo à apreciação desta Corte, sob o fundamento de estar o recurso adesivo subordinado ao recurso principal. Entretanto, em razão da nova sistemática processual e da edição da Instrução Normativa nº 40/TST - já vigente quando da publicação da decisão do TRT -, cabia à Parte Recorrente impugnar, mediante embargos de declaração, a omissão constante no juízo de admissibilidade do seu apelo, sob pena de preclusão, ônus do qual não se desincumbiu. Assim sendo, a decisão agravada, ao deixar de analisar o recurso de revista adesivo do Reclamado, em face da preclusão

semelhante para o Tribunal Superior do Trabalho. São dois mecanismos similares que visam a tornar possível o trabalho de julgamento nessas Cortes Superiores.⁵²

Em complemento, nas lições de Arnaldo Wald e Ives Gandra da Silva Martins, tem-se que:

Há muito já se diagnosticou a crise dos tribunais superiores brasileiros. Transformados em cortes de amplíssima revisão das decisões das instâncias inferiores, encontram-se na iminência da inviabilidade funcional. A essa constatação, adicionam-se os relatos acerca da plethora de recursos julgados a cada ano e dos números igualmente fantásticos de feitos que aguardam processamento. Para fazer frente a essa circunstância, engendrou-se, no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho, um promissor instrumento [...].

Com efeito, a Medida Provisória n.º 2.226, de 4 de setembro de 2001, introduziu um novo pressuposto de admissibilidade do recurso de revista. Esse novo requisito para o processamento do recurso de revista pelo Tribunal Superior do Trabalho consiste na necessidade de demonstração de que o caso a examinar possui "*transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica*". Pretende-se, com isso, que a jurisdição daquele Tribunal alcance as questões que

operada, foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, caput, do CPC/1973; arts. 14 e 932, III e IV, a, do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. Agravado não conhecido" (TST - Ag-RRAg: 0010875-65.2018.5.03.0074, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/12/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/12/2023). Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2247417739> Acesso em: 17.Out.2025.

⁵² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *O critério de transcendência no recurso de revista - Projeto de Lei n.º 3.267/00*. Disponível em: <file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gerente+d+a+revista,+Rev20-ArtigoO+CRIT%C3%89RIO+DE+TRANSCEND%C3%84NCIA+NO+RECURSO+DE+REVISTA.pdf>. Acesso em: 10.Nov.2024.

efetivamente correspondam a uma necessidade pública de eliminação de controvérsias e fixação definitiva do direito que rege a matéria, relegando à decisão das instâncias inferiores aquelas causas vinculadas tão-somente ao interesse particular e imediato das partes em uma ação.⁵³

(*Grifos originários*)

Prevalecendo o requisito complementar no âmbito do Recurso de Revista, não basta que a parte (a) seja sucumbente e (b) sofra aplicação do direito interpretado de modo distinto daquele praticado em outros tribunais; é preciso, adicionalmente, que (c) sua causa veicule um tema sensível, capaz, por si só, de transbordar dos estreitos limites daquela relação bilateral e ajudar na orientação de outros casos, processos e relacionamentos.

Com o Projeto de Lei n.º 3.267/2000 e a Medida Provisória n.º 2.226/2001, e sem prejuízo das inclusões feitas com o advento da Reforma Trabalhista, o art. 896-A da CLT dispõe que:

Art.896-A - O Tribunal Superior do Trabalho, no recurso de revista, examinará previamente se a causa oferece transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica. (Incluído pela Medida Provisória nº 2.226, de 4.9.2001)

§ 1º São indicadores de transcendência, entre outros: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - econômica, o elevado valor da causa; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - política, o desrespeito da instância recorrida à jurisprudência sumulada do Tribunal Superior do Trabalho ou do Supremo Tribunal Federal; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - social, a postulação, por reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente

assegurado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - jurídica, a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)⁵⁴

Como indicador da transcendência econômica, o “elevado valor da causa” traz uma questão subjetiva que resta à discricionariedade do julgador – discricionariedade que não pode ser confundida com arbitrariedade:

O critério de transcendência previsto para a admissibilidade do recurso de revista para o TST dá, ao Tribunal e seus ministros, uma margem de discricionariedade no julgamento dessa modalidade recursal, na medida em que permite uma seleção prévia dos processos que, pela sua transcendência jurídica, política, social ou econômica, mereçam pronunciamento da Corte.

Discricionariedade não é sinônimo de arbitrariedade. [...].

Os imperativos de fundamentação e de publicidade que devem nortear todas as decisões judiciais não impedem o exercício da discricionariedade na apreciação de determinadas causas ou recursos, desde que motivada a decisão e dada a ela publicidade.

Percebe-se claramente, da adjetivação constante dos 4 incisos do § 1º do art. 896-A da CLT proposto no PL nº 3.267/00, que apenas nas situações-limite é que o Tribunal irá se pronunciar: “desrespeito patente” (I), “desrespeito notório” (II); “situação extraordinária” (III); e “ressonância de vulto” (IV).

Assim, há uma considerável margem de discricionariedade na seleção das causas em que haverá pronunciamento do TST, mas não deixa de haver a fixação de parâmetros delimitadores dessa discricionariedade, que norteiem tanto a justificação para a recusa na

⁵³ WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Da transcendência do recurso de revista*. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2779433/Arnoldo_Wald___Ives_Gandra.pdf. Acesso em: 20.Nov.2024.

⁵⁴ Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-

lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943 – reformada pela Lei n.º 13.467 de 2017. Art. 896-A. Para consulta, acesse: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

apreciação, como a própria fundamentação para que a causa seja apreciada.

[...], toda atividade judicante traz ínsita uma certa discricionariedade, na medida em que há, dentro de parâmetros pré-fixados pelo ordenamento jurídico-processual, liberdade de escolha entre várias alternativas possíveis ou a concessão de liberdade de se praticar, ou não, determinado ato (faculdades conferidas ao juiz), uma vez que, mesmo num sistema de direito codificado, é impossível a previsão antecipada de todas as situações de litigiosidade e de todas as formas de tratamento processual de uma determinada causa. O que existe é a obrigação do magistrado, no sentido de fazer a melhor escolha, que atenda à realização do bem comum.⁵⁵

Exemplificativamente, para a 7.^a Turma do TST, se o valor da causa for superior a 40 salários mínimos mas a matéria do Recurso de Revista for menor, não haverá transcendência econômica:

Em relação à transcendência econômica, esta Turma estabeleceu como referência, para o recurso do empregado, o valor fixado no artigo 852-A da CLT. No caso, o recorrente se insurge contra a decisão de improcedência total dos pedidos, aos quais foi atribuído o valor de R\$ 469.310,74. Deste modo, considera-se alcançado o patamar da transcendência.⁵⁶

Quanto à transcendência política, busca-se impedir o desrespeito pela instância recorrida à jurisprudência sumulada do TST ou do STF.

Como exemplo, ressalte-se a decisão proveniente da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do TST sobre os valores estimativos apontados em uma exordial de uma demanda trabalhista:

19/02/24 - A Subseção I Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho (SDI-1) decidiu que os

valores apontados na petição inicial de uma ação trabalhista são meramente estimativos e não devem limitar o montante arbitrado pelo julgador à condenação. Para o colegiado, a finalidade da exigência legal de especificar os valores dos pedidos é fazer com que a parte delimite o alcance de sua pretensão de forma razoável, mas ela não deve impedir o reconhecimento da integralidade dos direitos, respeitando-se os princípios da informalidade, da simplicidade e do amplo acesso à Justiça.

Valor certo

De acordo com o artigo 840 da CLT, com a redação dada pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), a reclamação trabalhista deve conter, entre outros elementos, o pedido "certo, determinado e com indicação de seu valor".

Estimativa

No caso julgado, a Metalgráfica Iguazu S.A., de Ponta Grossa (PR), havia sido condenada a pagar diversas parcelas a um operador industrial, e a empresa vinha recorrendo, alegando, com base nesse dispositivo, que a condenação deveria ser limitada ao montante atribuído pelo empregado aos pedidos. A pretensão foi rejeitada em todas as instâncias, e a Segunda Turma do TST, no recurso de revista, entendeu que os valores constantes da petição inicial são mera estimativa e não limitam a condenação.

Ao interpor embargos à SDI-1, órgão uniformizador da jurisprudência das Turmas do TST, a Metalgráfica apontou que o entendimento da Segunda Turma divergia da compreensão da Terceira Turma sobre o mesmo tema. O relator, ministro Alberto Balazeiro, reconheceu a divergência jurisprudencial válida e específica, requisito necessário para o exame dos embargos.

em: 10.Nov.2024.

⁵⁶ Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR-924-05.2017.5.07.0031, 7.^a Turma, relator ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/5/2021.

⁵⁵ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Ob. cit.* Disponível em: <file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gerente+a+revista,+Rev20-ArtigoO+CRIT%C3%89RIO+DE+TRANSCEND%C3%84NCIA+NO+RECURSO+DE+REVISTA.pdf>. Acesso

Informalidade e simplicidade

Na análise da questão de fundo, o ministro ponderou que a exigência introduzida pela Reforma Trabalhista de indicar os valores dos pedidos na inicial, sob pena de extinção do processo, não pode ser examinada isoladamente. Ela deve ser interpretada considerando os princípios da informalidade e da simplicidade que orientam a lógica processual trabalhista.

Para o relator, não se pode exigir das partes que, para receberem integralmente as verbas a que têm direito, se submetam a regras de produção antecipada de prova ou contratem um serviço contábil especializado. Isso, segundo ele, reduziria a capacidade do trabalhador de postular verbas trabalhistas em nome próprio e desatender aos princípios constitucionais do amplo acesso à justiça, da dignidade da pessoa humana e da proteção social do trabalho.

A decisão foi unânime. [...].⁵⁷

No que tange à transcendência social, a temática gira em torno da “postulação, por parte do reclamante-recorrente, de direito social constitucionalmente assegurado”.

A transcendência jurídica, por sua vez, trata da “existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista”, ou seja, de circunstância em que lei modificada ou mais recente exige a atuação do TST em sua interpretação justamente para a uniformização jurisprudencial.

Todos os indicadores de transcendência exigem, pois, que a demanda de fato veicule um tema tido como sensível. Contudo, a calibragem do que sejam temas sensíveis é desafiadora, estando muito longe do consenso doutrinário ou jurisprudencial e, ainda, envolta nas dificuldades de adaptação do instituto, de índole constitucional, para o segmento trabalhista, com vocação para a universalidade e para a igualdade de tratamento entre trabalho de igual valor.

A depender do prisma de análise do requisito complementar da transcendência, há também sólidos entendimentos de que nem

sequer se deveriam selecionar temas sensíveis no âmbito do Direito do Trabalho, seja por ainda haver Corte Constitucional hierarquicamente superior à Corte Trabalhista, o que pode gerar conflito sobre o próprio sentido do selecionamento das causas, seja pela percepção de que, em verdade, todas as causas trabalhistas são passíveis de repercussão no ambiente de trabalho, na categoria profissional e econômica ali representada e no mundo do trabalho.

Se houver lembrança, ainda, que o Direito do Trabalho é potencialmente coletivo em tudo o que faz e o que propõe, sendo pseudoindividuais as lides de horas extras e verbas rescisórias, fica difícil conciliar pré-seleção de casos sensíveis com a latência do elemento coletivizante em todas as relações, materiais e processuais.

Isso explica, em parte, por que razão o requisito da transcendência deixou de ser implementado nas décadas de 2000 e 2010, conquanto houvesse uma norma emergencial propondo que os próprios integrantes do TST disciplinassem seu conteúdo regimentalmente.

Era, sem dúvida, uma norma ousada, a começar pelo fato de ter considerado haver urgência e relevância na fixação de mais um requisito recursal. Apenas dois dias após a edição da norma, a Constituição Federal de 1988 foi alterada para nem sequer permitir que houvesse Medidas Provisórias destinadas a assuntos do Direito Processual, cujas mudanças, conquanto salutares, dificilmente poderiam ser chamadas de emergenciais.

Carregava, também, a semente da ousadia o fato de a norma proponente da transcendência trabalhista ser anterior ao amadurecimento do conceito no sistema brasileiro, pois antecede tanto à EC 45/2004, que pela primeira vez fixou assento constitucional para a transcendência, e às reformas do Processo Civil, que seriam feitas em meados daquela década e, após, seriam sedimentadas no Estatuto Processual Civil de 2015.

Dado que as reformas trabalhistas de 2017 trouxeram à baila de novo o tema da transcendência, o debate se tornou inescapável.

⁵⁷ TST. Emb-RR - 555-36.2021.5.09.0024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-decide-que-condena%C3%A7%C3%A3o-n%C3%A3o-precisa-se-limitar-aos-valores-indicados-na-a%C3%A7%C3%A3o%C2%A0#:~:text=Not%C3%A>

[Dcias%20do%20TST&text=19%2F02%2F24%20%2D%20A,arbitrado%20pelo%20julgador%20%C3%A0%20condena%C3%A7%C3%A3o. Acesso em: 12.Mar.2024.](https://tst.jus.br/-/tst-decide-que-condena%C3%A7%C3%A3o-n%C3%A3o-precisa-se-limitar-aos-valores-indicados-na-a%C3%A7%C3%A3o%C2%A0#:~:text=Not%C3%A)

À procura dos temas sensíveis para a recorribilidade

De plano, uma contradição do sistema precisou ser desatada: entre a sensibilidade do julgador trabalhista e a formação de consenso da Corte Constitucional, evidentemente esta prevalece sobre aquela.

Com efeito, não é tão simples imaginar um sistema bicameral de transcendência, em que o órgão hierarquicamente inferior diz o que considera sensível e o que não considera sensível, mas, depois, pode ter a opinião revista por órgão hierarquicamente superior. Há quem entenda, inclusive, que o filtro da transcendência, por seu grau de subjetividade e de impacto nacional, deveria ser reservado apenas e tão somente para as Cortes Constitucionais ou, quando muito, para os temas que não desafiem mais qualquer recurso.

Ao admitir a dupla transcendência, o legislador assume riscos variados, como a hiperfiltragem recursal, que passará a exigir a confirmação de uma espécie de transcendência da transcendência, como se pode afirmar quanto ao Recurso Extraordinário, que, mesmo depois de todas as peneiras pelas quais os recursos já passaram nas instâncias inferiores, poderá operar nova rodada de argumentação decisória quanto à sensibilidade do tema.

A esse risco da dupla transcendência, a quem responda dizendo que os critérios de calibragem são diferentes, porque o Recurso de Revista será triado pela ótica dos temas sensíveis para os fins trabalhistas⁵⁸, ao passo que o Recurso Extraordinário será triado quanto aos temas sensíveis constitucionais.

⁵⁸ Na visão do Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, buscando evitar o colapso da Justiça Trabalhista, a temática da transcendência “de início, recoloca a Justiça do Trabalho, como uma Justiça eficiente na defesa do hipossuficiente (...), isto é, do trabalhador, visto que a grande maioria dos casos será decidida em duas instâncias, com solução rápida das pendências. A morosidade que (...) impera em suas decisões, tem sido mais favorável ao reclamante do que ao reclamado. Com a nova medida, evita-se a excessiva demora dos recursos ao TST, nas questões sem transcendência, que protege mais os empregadores que os empregados” (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *O princípio da transcendência em processo trabalhista*. Disponível em: [file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+Rev29-Artigo-O+princ%C3%ADpio+da+transcend%C3%Aancia+em+processo+trabalhista%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gerente+da+revista,+Rev29-Artigo-O+princ%C3%ADpio+da+transcend%C3%Aancia+em+processo+trabalhista%20(2).pdf). Acesso em:

E há outro risco.

Temas polivalentes, como o regime de terceirização, as lesões extrapatrimoniais e as condutas antissindicais, que são trabalhistas em sua essência e possuem acervo constitucional razoável, podem ensejar divergência na própria gênese quanto ao maior ou menor grau de sensibilidade. Isto, de fato, acontece.

Para contornar tal embaraço, a orientação do STF é no sentido de que a Corte Trabalhista não pode e não deve barrar o apelo, pelo filtro da transcendência, se a matéria já estiver assentada em algum tema do repertório de repercussão geral da Corte Constitucional.

Com efeito, se o próprio STF houver declarado que a matéria era e é sensível e que a ela se atribuem os efeitos da repercussão geral, deflagra-se uma espécie de presunção absoluta de transcendência.

Na mesma esteira da busca da transcendência, operam-se dificuldades na precisão terminológica do que significam os efeitos de ordem *econômica, política, social ou jurídica*.

Permite-se dizer que alguns exemplos são mais nítidos, como o caso clássico dos planos econômicos e a dúvida sobre direito adquirido ao reajuste salarial de inflação alterada por cálculo superveniente – os chamados expurgos inflacionários. A repercussão era tanto econômica quanto social, pois envolveu a quase totalidade da população economicamente ativa e teve profundo impacto nas finanças das empresas.

No outro espectro, o drama isolado de um trabalhador, em seu pedido de equiparação salarial ou de revisão da justa causa, praticamente nunca preencherá os requisitos do

10.Nov.2024). Ainda, segundo o Ministro: “o critério de transcendência representa a racionalização judicial e a simplificação recursal na esfera trabalhista, de modo a afastar deste ramo do Judiciário o alerta de que ‘justiça tardia é injustiça’. O novo paradigma deixou mais nítida, com sua radicalidade, a natureza extraordinária do acesso ao TST e a missão uniformizadora da jurisprudência da Corte Superior Trabalhista, que se havia ordinarizado, com o acesso fácil e generalizado de todas as causas a ela. A transcendência passou a ser um filtro seletor do que será julgado ou não, passando o TST a analisar temas e não casos” (MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Confronto entre TST e STF – uma análise psicológica do direito*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/artigo-ives-gandra-filho1.pdf>. Acesso em: 11.Nov.2024).

transbordamento de sua matéria para outros casos análogos.

No meio termo, a zona cinzenta tende a ser galáctica.

Do ponto de vista econômico, a calibragem é delicada, porque, num primeiro momento, parece que o requisito admite apenas causas de alto valor condenatório para o reexame em Recurso de Revista, o que se mostra incongruente com o sistema recursal, pois nenhuma sentença de improcedência desafiaria mais recursos e apenas as lides coletivas ou de altos empregados chegariam às Cortes Superiores.

Há entendimentos no sentido de que o prisma do valor econômico não se refere ao valor individualmente considerado daquela condenação, mas do potencial daquele valor, ainda que baixo, ser multiplicado em diversos outros casos, como ocorreu no exemplo dos planos econômicos. Colhe-se na doutrina ainda uma terceira vertente interpretativa, reputando o impacto econômico não pelo valor da condenação ou da multiplicidade em potencial, mas pelo impacto na vida do trabalhador ou do empregador, a saber, a transcendência seria aferida pelos múltiplos de salários contratuais ou múltiplos do capital social impactados por um único processo, tanto na improcedência de pretensões decorrentes de 10 ou 20 anos de contrato de trabalho, quanto na procedência de pretensões de expressão econômica aflitiva quando comparada ao capital social da empresa. Note-se que nestes dois conceitos – o da multiplicidade de processos e o referencial com o salário ou com o capital social – o valor da condenação pode ser de 1 ou 2 tetos previdenciários, mas, ainda assim, impactantes para os integrantes da relação de emprego.

Do ponto de vista político, o legislador concebeu a transcendência como forma de liberar os casos de afronta às Súmulas do TST ou do STF, embora seja omissivo quanto ao processamento do recurso em caso de descumprimento de Orientação Jurisprudencial (mecanismo utilizado pelo TST para divulgar seu repertório estável de decisões) e tampouco a afronta à jurisprudência reiterada não sumulada.

Do ponto de vista social, o legislador indica hipótese de transcendência apenas para os trabalhadores, porque se refere à recorribilidade quando estiverem em jogo os direitos sociais constitucionalmente assegurados. Aqui se encontra elemento-chave para a compreensão da transcendência: se realmente houver de ser processado todo Recurso de Revista que veicule algum dos

direitos do catálogo constitucional, forçoso concluir que, de uma maneira ou de outra, quase todos preenchem o requisito da transcendência social.

Ao revés, se o tribunal se dispuser a abraçar o requisito com vigor e filtrar ao máximo os recursos, somente podem ser apreciados aqueles em que houver alegação de violação à letra da Constituição, como um julgado que negue o adicional de 50% para as horas extras, afronte o direito ao aviso-prévio ou admita o trabalho da criança. Estas sentenças são raras e, portanto, o Recurso de Revista seria raríssimo.

Do ponto de vista jurídico, “a existência de questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista” confere a medida para a apreciação ou não dos recursos de revista.

A disciplina do Recurso de Revista repetitivo

Para os fins da inclusão do tema em procedimento especial de Recurso de Revista repetitivo, não basta a ocorrência da multiplicidade de recursos semelhantes, sendo necessário, também, que se vislumbre complexidade da matéria ou divergência significativa de interpretação, mantida sempre a premissa de que os recursos dizem respeito a matéria de direito.

Detectado esse binômio de multiplicidade de processos e complexidade da matéria, afeta-se um processo como paradigma. Admite-se a afetação de outros processos com matérias análogas, para visão global sobre o tema, a depender do caso. A afetação permite que o julgamento seja concentrado num único processo, procedendo-se ao sobrestamento dos demais processos, tanto aqueles que ainda estiverem nos Regionais quanto aqueles que estiverem no próprio TST, inclusive aqueles que já estejam com embargos para a SDI.

O julgamento de Recurso de Revista repetitivo permite a abertura de prazo para entidades, diretamente ligadas àquela matéria, se manifestarem, na busca de maior clareza sobre o tema (“*amicus curiae*”), podendo inclusive ser designada audiência pública para depoimentos de especialistas, seguindo-se parecer do Ministério Público do Trabalho.

O julgamento é prioritário, ao prazo máximo de um ano, sob pena de desafetação dos processos e seu prosseguimento regular.

Uma vez firmada a tese pelo TST, as consequências práticas são bifurcadas: manutenção dos julgados regionais que ficaram

em sintonia com a tese aprovada pela Corte Superior, com o retorno dos autos imediatamente à primeira instância, ou, ao revés, devolução do julgado para o tribunal de origem rever a decisão primitiva, numa rara hipótese de juízo de retratação no Processo do Trabalho.

Para que não se confunda essa modalidade de reversão de decisão com aquelas em que o magistrado identifica erro em seu provimento, como ocorre em sede de Agravo de Instrumento, prefere-se usar a expressão juízo de conformidade ou de conformação, assim entendida a adequação que o órgão fracionário de origem poderá empreender para alinhar a deliberação com a tese fixada pelo Tribunal Superior.

Nem a magistratura nem a advocacia devem encarar o juízo de conformação com alguma espécie de desonra ou de subestimação da decisão original. Ela foi proferida dentro dos padrões legais e era hígida no momento de sua prolação, não padecendo de qualquer vício de forma ou de fundo, quanto ao direito positivo e aos postulados jurisprudenciais. Porém, o sistema de Recurso de Revista repetitivo, inspirado em outras modalidades recursais na legislação esparsa, considera que a reforma do julgado, por fatores supervenientes, pode ser feita de maneira mais célere e racional no âmbito do próprio órgão prolator, sem a necessidade de encaminhamento do processo para que a instância superior reafirme, a cada dia e a cada processo, o primado da tese geral por ela própria adotada.

Vista a questão por esse ângulo, pode-se afirmar que o juízo de conformação é uma modalidade indireta de reexame recursal, com a proclamação do resultado feita, excepcionalmente, pelas mesmas autoridades que adrede haviam se posicionado em sentido oposto.

Há, evidentemente, alta densidade de disciplina judiciária no juízo de conformação.

Não se compreende o juízo de conformação, inerente ao sistema de recursos repetitivos, se não pelo ângulo do coletivo, em que todos e cada um dos magistrados compreendam sua posição como membros da carreira de Estado para a afirmação da ordem jurídica justa, ou seja, a retratação decorrente de aglutinação de tese diversa da convicção do magistrado deita raízes no conceito de Estado-juiz e não no conceito da liberdade de convicção própria da magistratura.

Em verdade, tal como ocorre em diversos

outros cenários em que o magistrado ressalva sua posição ou comunica intenção de juntar o voto vencido, no juízo de conformação não há impedimento de que ele principie a redação do novo acórdão observando que tanto ele quanto seu colegiado haviam se posicionado de forma diferente e que o fundamento de validade da decisão passa a ser o efeito irradiador da tese emitida em recurso repetitivo. De alguma forma, a dicção do direito sob aquele entendimento não lhe pertence nem lhe pertencia, sendo apenas o aplicador do comando hierarquicamente superior.

O legislador, porém, admite a possibilidade de o órgão de origem manter sua decisão, por seus próprios fundamentos, e ser necessário o processo do Recurso de Revista para reexame do TST. Assim, o exercício do juízo de conformação é obrigatório, mas seus resultados são facultativos, não sendo vinculante a decisão exarada no sistema do Recurso de Revista repetitivo.

Em comparação, no caso do sistema de repercussão geral de Recurso Extraordinário, o juízo de conformação, pelos órgãos fracionários do TST, é duplamente obrigatório, quanto à forma e quanto ao conteúdo, relativamente ao quanto decidido pelo STF.

Conclusão

Como demais temas relacionados ao Recurso de Revista, as questões da transcendência e do incidente de Recurso de Revista Repetitivo precisam ser conhecidas, estudadas, compreendidas e colocadas em prática.

A despeito de que a concepção do Recurso de Revista é e continua a ser a imprescindibilidade da uniformização jurisprudencial em matéria trabalhista, a temática da análise dos pressupostos extrínsecos e intrínsecos quando do juízo de admissibilidade da Revista veio à tona particularmente com as reformas de 1998, 2014 e 2017.

Como requisito intrínseco do Recurso de Revista, a transcendência, nos termos verificados, objetiva, de modo geral, permitir que o TST selecione os casos que pretende julgar, de acordo com sua repercussão e não apenas com o mérito envolvido – ou seja, prevalecendo a transcendência, não basta que a parte seja sucumbente e sofra aplicação do direito interpretado de modo distinto daquele

praticado em outros tribunais; é fundamental que a causa veicule um tema sensível (dos pontos de vista econômico, político ou social), capaz de transpor os limites da relação bilateral e ajudar na orientação de outros casos, processos e relacionamentos.

Tema de primordial estudo e necessidade de aprofundamento, a transcendência pode ser entendida como um filtro para o TST admitir ou não o julgamento da Revista, unindo-se às teses estabelecidas em matéria de incidente de Recurso de Revista repetitivo como procedimento à uniformização de decisões.

Diante do procedimento especial de Recurso de Revista repetitivo – devendo haver (1) a ocorrência da multiplicidade de recursos semelhantes e (2) a conjectura da complexidade da matéria ou da divergência significativa de interpretação –, afeta-se um processo como paradigma. E tal afetação, estendida a outros processos com matérias análogas, permite que o julgamento seja concentrado num único processo. E, uma vez firmada a tese pelo TST, ou há a manutenção dos julgados regionais em sintonia com a tese aprovada pela Corte Superior, ou, ao contrário, há a devolução do julgado para o tribunal de origem rever a decisão primitiva, numa rara hipótese de juízo de retratação no Processo do Trabalho.

De toda forma, o sistema de Recurso de Revista repetitivo ressalva à parte a possibilidade de demonstrar que seu processo não guarda identidade com a matéria de fato ou de direito que serviu de premissa para o julgamento paradigmático. E, tal demonstração, pode ser feita depois do julgamento ou mesmo pendente a decisão do recurso repetitivo, na hipótese de a parte pretender seja seu processo desafetado ou retirado do sobrestamento.

Assim como em outros remédios jurídicos de massa, admite-se que o TST module os efeitos de sua decisão, a saber, fixe a partir de qual data deve produzir efeito.

Por esse motivo, e como o exposto no introito deste texto, tem-se a relevância da apreciação do Recurso de Revista – estudo que requer exercício de paciência, capacidade de adaptação e conhecimento, preferencialmente, não obstante a multiplicidade de normas aplicáveis ao mesmo remédio jurídico que exige redobrada cautela por parte dos órgãos fracionários do mesmo TST, sempre para maior precisão e clareza sobre qual lei regia o ato em sua origem, e não qual a lei que está em vigor na data de sua apreciação.

Referências

ABDALA, Vantuil. *O pressuposto da transcendência: algumas preocupações*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho: São Paulo. v. 84. n. 3. p. 81-88, jul. 2018.

CAVALCANTE, Rafael Ferraresi Holanda. *Recurso de Revista: aspectos teóricos e práticos atuais*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo. v. 42. n. 171. p. 111-142, set. 2016.

Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – Decreto-lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943 – reformada pela Lei n.º 13.467 de 2017. Art. 896-A. Para consulta, acesse: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm

CÔRTEZ, Osmar Mendes Paixão. *Transcendência x repercussão geral*. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo. v. 81. n. 9. p. 1075-1080, set. 2017.

GOMES, Cláudio Carneiro. *A aplicação prática da transcendência no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho e a ofensa ao princípio da colegialidade*. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo. v. 82. n. 4. p. 415-421, abr. 2018.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *O critério da transcendência do Recurso de Revista e sua aplicação efetiva pelo TST*. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo. v. 82. n. 6. p. 647-654, jun. 2018.

_____. Ives Gandra da Silva. *O critério de transcendência no Recurso de Revista - Projeto de Lei nº 3.267/2000*. Revista LTr: Legislação do Trabalho, São Paulo. v. 65. n. 8. p. 905, ago. 2001.

_____. Ives Gandra da Silva. *Recursos de natureza extraordinária no processo do trabalho*. Revista Ltr: Legislação do Trabalho, São Paulo. v. 56. n. 8. p. 917-921, ago. 1992.

_____. Ives Gandra da Silva. *Confronto entre TST e STF – uma análise psicológica do direito*. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/wp-content/uploads/2023/09/artigo-ives-gandra-filho1.pdf>. Acesso em: 11.Nov.2024).

_____. Ives Gandra da Silva. *O princípio da transcendência em processo trabalhista*. Disponível em: [file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gere+nte+da+revista,+Rev29-Artigo-O+princ%C3%ADpio+da+transcend%C3%AAncia+em+processo+trabalhista%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/denis/Downloads/admin,+Gere+nte+da+revista,+Rev29-Artigo-O+princ%C3%ADpio+da+transcend%C3%AAncia+em+processo+trabalhista%20(2).pdf). Acesso em: 10.Nov.2024).

NADER, Philippe de Oliveira. *A transcendência no Recurso de Revista*. Revista do Tribunal Superior

do Trabalho, São Paulo. v. 84. n. 3. p. 219-238, set. 2018.

PAES, Caroline Zangerolami Garcia. *Sobre as finalidades da introdução do requisito da transcendência (e suas controvérsias) no Direito Trabalhista*. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo. v. 165. n. 41. p. 220-248, out. 2015.

PRITSCH, Cezar Zucatti. A "transcendência" coloca em risco a função uniformizadora do TST?. Revista de Direito do Trabalho: São Paulo. v. 209. n. 46. p. 39-75, fev. 2020.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à Reforma Trabalhista. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2017.

_____, Homero Batista Mateus da. *Direito do trabalho aplicado – volume 4 – processo do trabalho*. Editora Thomson Reuters – Revista dos Tribunais: São Paulo, 2021. pp. 889-928.

Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ag-AIRR-924-05.2017.5.07.0031, 7ª Turma, relator ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 21/5/2021.

TST. Emb-RR - 555-36.2021.5.09.0024. Disponível em: <https://tst.jus.br/-/tst-decide-que-condena%C3%A7%C3%A3o-n%C3%A3o-precisa-se-limitar-aos-valores-indicados-na-a%C3%A7%C3%A3o%C2%A0#:~:text=Not%C3%ADcias%20do%20TST&text=19%2F02%2F24%20%2D%20A,arbitrado%20pelo%20julgador%20%C3%A0%20condena%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 12.Mar.2024.

TST. Ag-RRAg: 0010875-65 .2018.5.03.0074, Relator.: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 13/12/2023, 3ª Turma, Data de Publicação: 18/12/2023. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/2247417739>. Acesso em: 17.Out.2025.

WAMBIER, Teresa Arruda Alvim; DANTAS, Bruno. *Recurso Especial, Recurso Extraordinário e a nova função dos Tribunais Superiores: precedentes no Direito brasileiro*. 5. ed. Thomson Reuters: São Paulo, 2018.

WALD, Arnoldo; MARTINS, Ives Gandra da Silva. *Da transcendência do recurso de revista*. Disponível em: https://www.mprj.mp.br/documents/20184/2779433/Arnoldo_Wald_Ives_Gandra.pdf. Acesso em: 20.Nov.2024.

SISTEMA DE PRECEDENTES: ANÁLISE SOB O PRISMA DA CELERIDADE PROCESSUAL E DA APROXIMAÇÃO DA REALIDADE

Samantha Fonseca Steil Santos e Mello⁵⁹

Marcelo Francisco Nogueira⁶⁰

Introdução e contextualização

O Relatório geral da Justiça do Trabalho⁶¹, que é um documento com a consolidação de vários dados estatísticos a respeito da movimentação processual na Justiça do Trabalho em todo o território nacional, indica que em 2024 foram julgados 4.000.793 processos na Justiça do Trabalho. Essa quantidade de julgamentos representou um aumento de 14,3% em relação ao ano anterior. Não há dúvida de que o número é expressivo.

Não obstante, o mesmo documento apontou que em 2024 havia 40.131 processos pendentes de julgamento para cada Ministro do TST. Se forem considerados, em torno de 190 dias úteis no exercício, cada Ministro do TST teria que julgar em torno de 212 processos por dia. Avançando isso resultaria em 26 processos por hora ou 1 processo a cada 2,5 minutos, em média.

E isso, óbvio, se não houvesse mais nenhuma atividade a ser realizada, como a participação nas sessões, em cursos, palestras e em várias outras atividades relacionadas à jurisdição.

O exemplo acima foi conduzido com dados dos Ministros do TST mas ele é replicável e, do mesmo modo significativo e relevante, aos Juízes e Desembargadores do Trabalho, o que sinaliza que há, de modo inequívoco, gargalo que compromete a celeridade na tramitação

processual.

Isso é evidenciado, no âmbito no TST, pelo aumento no tempo necessário para que ocorra o julgamento do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (de 9 meses e 2 dias em 2023 para 11 meses e 13 dias em 2024) e do Recurso de Revista (de 1 ano, 9 meses e 22 dias em 2023 para 2 anos, 1 mês e 17 dias em 2024).

Seguindo com a questão numérica, no exercício de 2024 o TST recebeu 575.437 processos, dos quais 412.804 são casos novos e 162.633 correspondem a recursos internos. Dos casos novos, 341.159 referem-se a Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, o que representa 82,64% dos casos novos.

Ainda, em relação ao Agravo de Instrumento em Recurso de Revista, dos 314.260 casos que foram julgados em 2024, 126.972 não foram conhecidos e 164.175 não foram providos, ou seja, em 92,65% dos casos o manejo desse instrumento processual, ainda que legítimo pelas regras processuais, tão somente contribuiu para retardar a ocorrência do trânsito em julgado e para, bem assim, diminuir a celeridade processual com a evidenciação de gargalos.

As estatísticas indicam quem são os maiores litigantes e, nesse sentido, periodicamente, o Tribunal Superior do

⁵⁹ Possui graduação em Direito pela Universidade Metropolitana de Santos (2007). Possui pós-graduação lato sensu em Direito material e processual do Trabalho pela Universidade Anhanguera (2013). É Mestra pelo IDP/SP (2020). É docente nas cadeiras de Processo do Trabalho e Preparação para Carreiras Jurídicas na ESAMC Santos (desde 2017). É docente no Proordem Santos, em cursos de pós-graduação (desde 2021). É professora de cursos preparatórios para a Magistratura do trabalho e Ministério Público do Trabalho. É Juíza do Trabalho Substituta no TRT/2.

⁶⁰ Graduado em Administração de Empresas (1991), Ciências Contábeis (1993) e Direito (1999), possui Especialização em Controladoria (UEL/2003) e Mestrado em Ciências Contábeis (FECAP/2006). Doutor Ciências - Área: Administração de Organizações - FEARP/USP (2016). Atua como Perito Judicial Contábil e Administrador Judicial, tendo apresentado mais de 14.000 laudos na condição de perito do juízo. Pesquisador nas áreas de perícia contábil, interface Direito - Contabilidade e passivo trabalhista.

⁶¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório geral da Justiça do Trabalho 2024**. Brasília: TST, 2024. 212 p. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403> Acesso em 7 out 2025

Trabalho⁶² divulga planilha eletrônica contendo o *ranking* dos litigantes com as maiores quantidades de casos naquele tribunal. Tal ordenação é feita até a posição 200.

Tomando como parâmetro os 20 maiores litigantes no período de 2021 a 2024 verifica-se, nos termos da tabela⁶³ seguinte que há forte recorrência nas partes que litigam no TST

Ranking das Partes no TST				
Parte	2024	2023	2022	2021
EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS - ECT	9.344	7.823	9.058	6.275
BANCO BRADESCO S.A.	9.310	9.072	9.280	6.543
PETRÓLEO BRASILEIRO S.A. - PETROBRÁS	8.573	7.563	9.357	7.844
BANCO SANTANDER (BRASIL) S.A.	8.136	5.924	5.052	4.070
CAIXA ECONÔMICA FEDERAL - CEF	6.013	4.505	5.818	6.029
ITAÚ UNIBANCO S.A.	5.765	4.477	4.263	4.065
ESTADO DE SÃO PAULO	5.354	2.512	1.997	2.322
BANCO DO BRASIL S.A.	5.256	5.587	6.690	6.840
GRUPO CASAS BAHIA S.A.	5.223	4.390	2.206	2.893
FUND. CENTRO ATEND. SOCIO-EDUC. AO ADOLESC. - FUNDAÇÃO CASA-SP	5.080	4.659	3.860	3.132
CONTAX S.A.	4.750	3.097	n/a	n/a
OI S.A.	4.590	4.029	3.107	3.126
TELEFÔNICA BRASIL S.A.	4.530	4.024	4.034	4.176
VALE S.A.	3.914	3.305	2.319	2.150
UBER DO BRASIL TECNOLOGIA LTDA.	2.841	n/a	n/a	n/a
CLARO S.A.	2.834	2.441	2.806	3.002
União (PGU)	2.765	n/a	n/a	2.004
COMPANHIA BRASILEIRA DE DISTRIBUIÇÃO	2.585	n/a	1.967	1.870
BRASIL FOODS S.A. - BRF	2.536	2.244	n/a	n/a
MUNICÍPIO DE SÃO PAULO	2.344	2.089	2.178	n/a

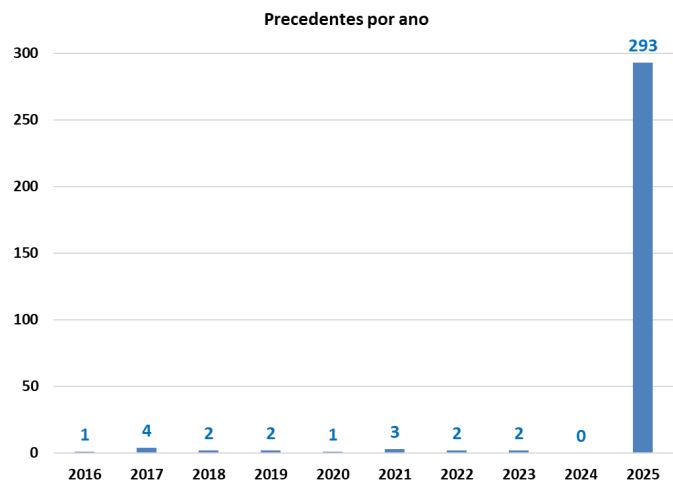
Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – TST, adaptado pelos autores

Essa recorrência, ano a ano, dos maiores litigantes, sinaliza que há possibilidade de identidade das matérias em discussão o que dá ensejo à análise quanto à formação de precedentes como meio de tornar decisões a respeito de tais temas mais céleres e, com isso, buscar que a tramitação processual seja mais célere.

A primeira publicação de acórdão que se materializou em Precedente ocorreu em 19 de dezembro de 2016 (Precedente 2) e até 15 de setembro de 2025 foram editados outros 309 Precedentes Vinculantes, totalizando 310, em conformidade com a seguinte distribuição anual:

⁶² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ranking das partes no TST**. Brasília: TST, 2025. Planilha eletrônica. Disponível em <https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/tst/ranking-das-partes> Acesso em 18 out 2025.

⁶³ Quando houve o apontamento "n/a" significa que o litigante, naquele exercício, não está relacionado entre os 20 maiores.



Fonte: Tribunal Superior do Trabalho – TST, adaptado pelos autores

Em 2025, somente no período de janeiro a dezembro foram editados e publicados 293 Precedentes o que sinaliza uma mudança de tendência e de comportamento do Tribunal Superior do Trabalho.

Como justificativas para a edição de muitos precedentes são apontados os seguintes fatores:

- a. Redução da sobrecarga de trabalho por conta do desestímulo à apresentação de recursos;
- b. Uniformização da jurisprudência;
- c. Previsibilidade e segurança jurídica;
- d. Aprimoramento do sistema recursal;
- e. Cooperação do TST com os TRTs.

A edição maciça de Precedentes em 2025, contudo, parece vir desacompanhada de um processo de reflexão e discussão mais amplo e, ao mesmo tempo, indica estar correlacionada com a busca pela redução na quantidade de recursos que deve ser analisada no TST. Nesse sentido, inclusive, a declaração do Presidente do TST, ministro Aloysio Corrêa da Veiga⁶⁴ que antevia a redução de 6,4% no recebimento de processos:

“o que talvez já faça sentir os primeiros resultados, tanto da

⁶⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **TST define 40 novas teses vinculantes: fixação de precedentes qualificados impede a subida de recursos sobre temas pacificados**. Brasília: TST, 2025. Disponível em <https://www.tst.jus.br/en/-/tst-define-40-novas-teses-vinculantes%C2%A0> Acesso em 7 out 2025.

pacificação de temas reafirmados, quanto do sobrestamento, nos TRTs, de temas afetados para decisão nesta Corte (em contraste com a alarmante tendência de explosão da demanda recursal, de 456.108, em 2023, para 571.189 em 2024, crescimento de 25%)”

Em sentido favorável à aplicação do sistema de precedentes judiciais está, também, Irigoyen Peduzzi⁶⁵ que, assim consignou:

A evolução do sistema de precedentes judiciais brasileiro resulta de 20 anos de reformas processuais, culminando em uma progressiva institucionalização de uma doutrina ‘brasileira’ do *stare decisis*. Aos poucos, reformas procedimentais visando a garantir a segurança jurídica e a uniformidade na aplicação do direito vêm construindo um cenário de decisões judiciais mais céleres, previsíveis e efetivas.

A implementação e o aprimoramento do sistema de precedentes vinculantes constituem um avanço significativo no enfrentamento dos desafios colocados pela crise numérica no sistema judicial brasileiro, permitindo a promoção de uma tutela adequada de questões repetitivas, e, consequentemente, a efetivação do direito fundamental à jurisdição.

Não obstante, esse posicionamento do TST recebeu críticas, das quais aponta-se aquela formulada por Molina⁶⁶, nos seguintes termos:

Concordamos que a aposta nos precedentes é a chave para a racionalização, mas a forma escolhida não atingirá o objetivo, pois a aprovação em bloco de teses abstratas, sem procedimento democrático e fundamentação analítica, especialmente desconsiderando as lições atuais da

filosofia, somente acrescentará complexidade, estimulará disputas e potencializará a subjetividade dos intérpretes, gerando o efeito reflexo com aumento do número de reclamações que chegarão à corte, levando à necessidade de revisão das teses ou mesmo ao seu colapso.

[...]

Concluimos que a técnica tradicional do TST de criar teses abstratas é incompatível com a realidade contemporânea da interpretação jurídica, pois desconsidera o papel do contexto na definição do sentido das normas, assim como também é inadequado o caminho que o TST tomou para criar “precedentes”, sem respeitar o procedimento democrático de legitimação das decisões, na medida em que violou as etapas do artigo 896-C da CLT, não submetendo os casos ao debate público, audiências ou a participação da sociedade e da advocacia, que poderiam ter alertado para as suas inconsistências.

O ideal é que o TST afete os processos para julgamento dos recursos repetitivos, siga o rito democrático dialógico e os julgue, rente aos fatos e com fundamentação analítica, sem a provação ou divulgação de tese ou súmula alguma.

Por melhores que sejam as intenções do TST, por melhor que seja a semântica dos verbetes, serão eles, necessariamente, incapazes de capturar um único sentido possível, sem a atenção pragmática, do seu contexto e das circunstâncias fáticas subjacentes, em uma palavra: sem filosofia da linguagem, ou seja, é impossível querer apanhar as estrelas com as mãos.

Críticas nesse sentido também foram apresentadas por outros operadores do Direito e, aqui, citam-se aquelas formuladas por Farjalla e Novellino⁶⁷, nos seguintes termos:

⁶⁵ IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina. O sistema de precedentes na justiça do trabalho: particularidades do recurso de revista. *Revista Jurídica del Trabajo*, [S. l.], v. 5, n. 14, p. 214-239, 2024. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/208>. Acesso em: 7 out. 2025.

⁶⁶ MOLINA, André Araújo. O TST tenta apanhar as estrelas com as mãos. *Consultor Jurídico*. São Paulo,

2025. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2025-mar-22/o-tst-tenta-apanhar-as-estrelas-com-as-maos/>. Acesso em 7 out 2025.

⁶⁷ FARJALLA, Victor. NOVELLINO, Marina. Precedentes no processo do trabalho: A necessária cautela na sua estruturação. São Paulo, 2025. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/434144/prece>

A principal preocupação que se impõe, no cenário atual, diz respeito à possível consolidação de um modelo recursal mais restritivo, no qual o espaço para o contraditório e a revisão das decisões pode se mostrar reduzido. A rapidez na formulação de teses e a redação, por vezes imprecisa pelo uso de conceitos indeterminados, dos enunciados repetitivos podem comprometer a clareza e a previsibilidade necessárias à sua adequada aplicação. Trata-se, portanto, de um sistema que demanda atenção redobrada quanto à sua estruturação e à preservação das garantias processuais, a fim de evitar que a busca por eficiência comprometa a segurança jurídica e imponha ao jurisdicionado e à advocacia um ônus desproporcional de precisão técnica, sob pena de preclusão.

Outro ponto de observação é considerar que o Precedente pode constituir, de alguma forma, um elemento de limitação para a atuação do magistrado na busca da verdade real dos fatos. Nesse sentido, o Ministro Alexandre de Moraes em seu voto proferido na ação penal que apura a existência de possível golpe de Estado em 2022 enfatizou que:

[...] “A ideia de que o juiz deve ser uma samambaia jurídica durante o processo não tem nenhuma ligação com o sistema acusatório. Isso é uma alegação esdrúxula”
[...] “Aprendemos na faculdade de direito que o juiz deve buscar a verdade real dos fatos”

Em contraponto e em defesa do sistema de Precedentes está Koehler⁶⁸ que menciona que o desafio é a “superação do individualismo nas decisões judiciais, avançando-se para um modelo mais institucionalista”. Destaca, em complemento, que:

A aplicação dos precedentes vinculantes também contribui para combater uma péssima praxe

solidificada em nosso direito, qual seja, a coexistência de julgamentos díspares para situações idênticas, em afronta à igualdade, imparcialidade e à segurança jurídica. De fato, o Poder Judiciário não pode ser reduzido à soma dos valores e opiniões individuais de seus membros, não se podendo olvidar que os juízes e tribunais fazem parte de um só sistema e Poder, o que caracteriza o aspecto institucional das decisões judiciais

Não se deve deixar de observar, também, que a maior quantidade de casos novos no TST diz respeito a Agravos de Instrumento em Recursos de Revista, ou seja, os Tribunais Regionais do Trabalho têm aplicado os filtros de admissibilidade, mas, ainda assim, as partes buscam a reversão de tais decisões denegatórias de prosseguimento dos recursos e, não necessariamente, o sistema de precedentes pode, diretamente, eliminar – ou ao menos reduzir – essa situação.

E assim é possível que ocorra porque os litigantes podem argumentar que o caso em análise é distinto da situação teórica que deu ensejo ao precedente e, desse modo, há necessidade de afastamento de tal orientação, ou seja, há uma forma de pedido de distinção. A doutrina qualifica tal situação como “Distinguishing”.

Há, no mais, situações em que a parte poderá invocar, e tudo isso com largo apoio doutrinário e jurisprudencial a existência de “Overruling”, isto é, a mudança de entendimento do Tribunal a respeito da mesma questão e “Overriding”, é dizer, a superação parcial de um precedente em razão da superveniência de uma nova regra ou princípio legal.

No final, a decisão que vier a ser proferida quanto à análise do pedido de distinção poderá ser objeto de tema recursal e, assim, os gargalos podem não ser, necessariamente, extirpados pela simples publicação de Precedentes.

É nesse contexto de mudança nas características de atuação do Tribunal Superior do Trabalho (que busca ser uma Corte de

dentes-na-justica-do-trabalho-cautela-na-sua-estruturação Acesso em 7 out 2025.

⁶⁸ KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino. **O sistema de precedentes vinculantes e o incremento da eficiência na prestação jurisdicional: aplicar a ratio decidendi sem**

rediscuti-la. Revista ANNEP de Direito Processual, Salvador, v. 1, n. 1, p. 63, 2020. Disponível em: <https://revistaannep.com.br/index.php/radp/issue/viaw/1>. Acesso em: 6 out. 2025.

Precedentes) e dos impactos que isso pode ter na análise dos processos que são recebidos na Justiça do Trabalho que esse artigo se insere, com objetivo de aferir como a busca celeridade em conjunto com a aproximação da realidade podem conviver nesse novo ambiente.

Revisão da literatura

A utilização do sistema de Precedentes está associada à racionalidade e à isonomia das decisões. Zaneti Jr.⁶⁹, nesse sentido, ensina que:

A principal razão para a adoção de um sistema de precedentes é a racionalidade, ou seja, a premissa de que as decisões judiciais devem tratar igualmente casos iguais, porque, quando foram decididas, assim o foram com pretensão de universalidade e estabeleceram-se, por consequência, como ônus argumentativo em relação às decisões futuras que destas pretendam se apartar.

E essa questão dos Precedentes ganhou tamanha relevância que foi tema de cartilha elaborada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região⁷⁰ com vistas a simplificar os conceitos e esclarecer à sociedade as razões pelas quais tais instrumentos são necessários. Então, na terminologia leiga utilizada em tal documento, os Precedentes foram conceituados (e explicados) do seguinte modo:

Precedente então é uma decisão que servirá de exemplo. Quando o Juiz precisa decidir um caso parecido, utiliza esta decisão antiga para saber como agir. Assim, os casos semelhantes recebem o mesmo tratamento, tornando as decisões mais justas e previsíveis.

Neves⁷¹, por seu turno, define Precedente

do seguinte modo:

[...] é qualquer julgamento que venha a ser utilizado como fundamento de um outro julgamento que venha a ser posteriormente proferido. Dessa forma, sempre que um órgão jurisdicional se valer de uma decisão previamente proferida para fundamentar sua decisão, empregando-a como base de tal julgamento, a decisão anteriormente prolatada será considerada um precedente.

Vitorelli⁷², tratando da conceituação de Precedente, em nível mais amplo, explicou que:

[...] um precedente é a norma jurídica que se extrai de uma decisão judicial. Da mesma forma que da interpretação do texto da lei se extrai uma norma jurídica, da interpretação de uma decisão judicial é possível se extrair uma norma jurídica. Essa norma decorre de uma premissa bastante singela: casos similares devem ser tratados da mesma forma. Se algum outro caso futuro for suficientemente similar àquele que gerou o precedente, as noções básicas de justiça, a ideia de que o direito deve ser isonômico e de que distinções arbitrárias são reprováveis, todas conduzem à conclusão de que casos similares devem ser tratados da mesma forma que os casos anteriores, que o precederam. Daí, precedentes.

Dessa exposição efetuada por Vitorelli cabe destacar a ressalva de que a para a aplicação de um precedente (a decisão proferida em caso anterior) a um caso presente é necessário que esse novo caso seja "suficientemente similar àquele que gerou o

⁶⁹ ZANETI JR., Hermes. **O valor vinculante dos precedentes: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes**. 4. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2019. p. 354

⁷⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região. **Simplificando precedentes: o que são e por que precisamos deles?** São Paulo: TRT-9, 2025. 21 p. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/portal/arquivos/8952415> Acesso em 7 out 2025.

⁷¹ NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 10. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

⁷² VITORELLI, Edilson. **Nem tudo, nem nada: potenciais e desafios do sistema de Precedentes Vinculantes**, in RODRIGUES, Bruno Alves et al (coord.). **Coleção estudos Enamat - vol. 11: gestão de precedentes na justiça do trabalho**. Brasília, DF: Enamat, 2024. 628 p.; v. 11 (Estudos ENAMAT; 11). ISBN 9786599620362. Disponível em https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro-ENAMAT_vol-11_Gestao_de_Precedentes.pdf/b168025f-de1e-f9f0-3137-56771718907a?t=1737059019751 Acesso em 7 out 2025.

precedente”.

É essa similaridade que trará, então, a ideia de isonomia, pela qual casos iguais devem ter decisões iguais.

Não obstante, nem sempre os casos são, exatamente iguais e, até por isso, Vitorelli⁷³ não prega a similaridade perfeita e, assim, trata da similaridade suficiente.

Ocorre que, nem sempre essa similaridade é compreensível a todos os jurisdicionados e, por tal motivo, a cartilha elaborada pelo Tribunal Regional da 9ª Região⁷⁴, buscou explicar – em termos simplificados – como funcionam os Precedentes e, para tanto, sintetizou:

CONCEITO: é uma decisão judicial que serve de base para casos futuros parecidos.

Ratio Decidendi (o motivo da decisão): É a parte mais importante da decisão, o motivo principal que levou o juiz a decidir daquela forma. É isso que deve ser seguido nos casos futuros.

Obiter Dictum (o que não é importante): São comentários ou explicações que não são essenciais para a decisão. Não precisam ser seguidos em outros casos.

Avançando na conceituação, Neves⁷⁵ preconiza que:

Conforme ensina a melhor doutrina, a *ratio decidendi* (chamada de holding no Direito americano) é o núcleo do precedente, seus fundamentos determinantes, sendo exatamente o que vincula.

Esse núcleo da decisão (a razão de decidir) precisa conter requisitos que permitam sua generalização a outros casos futuros, sem o que não há razão para a constituição do

precedente. Nesse sentido, Anaisse⁷⁶ mencionou que:

A razão de decidir, a tese essencial da fundamentação jurídica, possui as características de abstração e generalidade suficientes para sua aplicação futura em casos concretos que se mostrem comuns àquele em que fixada a tese.

Esse conhecimento do caso que deu ensejo ao Precedente deve ser amplo, contextualizado e profundo para que a aplicação ao caso concreto e que está em julgamento possa ser feita de modo adequado. Não se trata, pois, de, tão somente, conhecer o verbete, mas, principalmente, de conhecer o caso paradigma e todas as nuances que deram ensejo à decisão precedente.

A propósito dessa questão, Pitthan⁷⁷ adverte:

Não há como analisar e se chegar à *ratio decidendi* sem conhecer minudentemente o caso paradigma e não simplesmente a decisão. Portanto, conhecer os fundamentos (de fato e de direito) da decisão não será suficiente para a aplicação escoreita dos precedentes. Conhecer o caso será imprescindível. Isso reforça a ideia acerca da essencialidade do relatório como elemento integrante de uma decisão judicial, tal como expressamente previsto no art. 489, inciso I, do Código de Processo Civil.

Havendo identidade com o caso paradigmático, a solução será obtida sem mais esforço interpretativo, uma vez que estaremos diante de uma demanda repetitiva, facilmente solucionada. São todos os outros casos que nos interessam. Aqueles que, embora não sejam idênticos aos paradigmas, encontram, em alguma

⁷³ Op. Cit.

⁷⁴ Op. Cit.

⁷⁵ Op. Cit.

⁷⁶ ANAISSE, Paulo Cesar Moy. O sistema de precedentes judiciais brasileiro: o stare decisis nacional. In: LUNARDI, Fabrício Castagna; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FERRAZ, Taís Schilling (coord.). **O sistema de precedentes brasileiro: demandas de massa, inteligência artificial, gestão e eficiência**. Brasília: Escola Nacional de

Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2022. p. 39-59.

⁷⁷ PITTHAN, Thielly Dias de Alencar. Os precedentes e o novo paradigma decisório: análise do Recurso Especial N. 1807.923-SC. In: LUNARDI, Fabrício Castagna; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FERRAZ, Taís Schilling (coord.). **O sistema de precedentes brasileiro: demandas de massa, inteligência artificial, gestão e eficiência**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2022. p. 28.

medida, similitude que autoriza a invocação das mesmas razões de decidir, ou seja, a aplicação do precedente. E por precedente, entenda-se, a *ratio decidendi*.

Em complemento e avançando na questão está a análise do *obiter dictum*, ou seja, daquilo que está contido "*de passagem*" no corpo do Precedente e que não está relacionado ao seu núcleo. Incluem-se aí, os comentários, as observações, as considerações e os exemplos contidos na decisão e que não são essenciais para fundamentar o resultado do caso.

Pritsch⁷⁸, discorrendo sobre a diferenciação entre a *ratio decidendi* e o *obiter dictum* consigna, diretamente, que "*se não é ratio decidendi, é obiter dictum*". Ensina, ainda que:

Os tipos mais frequentes de *obiter dictum* são fundamentos meramente pedagógicos, raciocínios hipotéticos (*hypos*) destinados a aclarar ou contrastar o raciocínio principal, fatos não confirmados, fatos existentes mas irrelevantes ou "imateriais", ou enunciados de regras gerais excessivamente amplas e não-essenciais para a conclusão, etc. Embora os *obiter dicta* possam ser bastante persuasivos, conforme a hierarquia da corte e força do raciocínio, como não constituem fundamentos determinantes, não integram o núcleo vinculante da decisão.

E, ainda que, conceitualmente, não seja complexa a diferenciação entre os conceitos de *ratio decidendi* e de *obiter dictum*, nem sempre a identificação da *ratio decidendi* – como já destacado por Pitthan⁷⁹ – é simples. Pimenta e Silva⁸⁰, a propósito de tal temática prelecionam que:

Cumprir destacar que a identificação da *ratio decidendi* não é

um processo de fácil consecução nem mesmo nos países do *common law*, nos quais a teoria do *stare decisis non quiescit movere* teve origem. Nestes países, foram criadas diversas teorias a fim de auxiliar os juristas no reconhecimento do elemento vinculante da decisão paradigma, o que não ocorre por ocasião do julgamento do *leading case*, mas a partir da sua aplicação prospectiva pelos demais julgadores, tendo em vista que a decisão paradigma não nasce como precedente vinculante no momento processual em que ela é proferida, mas se torna um a partir do seu reconhecimento reiterado como tal pelas demais instâncias jurisdicionais, no julgamento de casos futuros iguais ou semelhantes.

Quando a análise de aplicação do Precedente é promovida é necessário que se observe a adequação do Direito à realidade social e, então, pode ser o caso de, justificadamente, afastar a aplicação de tal dispositivo, especificamente, pela ocorrência de mudanças sociais. Assim ocorre porque não cabe conceber que os Precedentes possam vigorar de modo ilimitado no tempo e dissociados das alterações sociais e, no campo específico do Direito do Trabalho, das mudanças no sistema laboral.

E, essa adequação na aplicação é referenciada por Lemos⁸¹ que indica que respeitar o Precedente não significa que se possa aplicá-lo de qualquer maneira ou de modo automático. Ressalva, em tal sentido que:

O respeito ao precedente não passa pela sua utilização de qualquer maneira, sem um regramento. Para uma real respeitabilidade ao precedente, o juízo deve, ao invocar a utilização deste, delinear claramente os motivos e razões de identidade entre

⁷⁸ PRITSCH, Cesar Zucatti. **Como identificar a ratio decidendi e aplicar ou distinguir um precedente?** In: PRITSCH, Cesar Zucatti (coord.) Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 111-154.

⁷⁹ Op. Cit.

⁸⁰ PIMENTA, José Roberto Freire; SILVA, Jurema Costa de Oliveira. **A reclamação como instrumento de revisão dos precedentes vinculantes pelo**

Supremo Tribunal Federal. Direito Público, Porto Alegre, v. 19, n. 101, p. 561-585, 2022.

⁸¹ LEMOS, Vinícius Silva. **Distinguishing e o pedido de distinção: as convergências e divergências entre os institutos no novo Código de Processo Civil.** Revista de Direito da ADVOCEF, Brasília, a. 11, n. 22, p. 31-52, maio 2016. Disponível em <https://revista.advocef.org.br/index.php/ra/article/view/252/226> Acesso em 10 out. 2025

a *ratio decidendi* do precedente e as questões fático-jurídicas existentes naquela demanda a se julgar.

Somente utilizar de forma automática um precedente, sem maiores explicações ou interligações entre a causa e a *ratio decidendi*, invalida totalmente a decisão, com uma total omissão quanto à fundamentação.

Pode, portanto, haver fundamentação na decisão para promover a não aplicação do Precedente, afastando-o das razões de decidir. Nesse "*afastamento*" duas são as técnicas principais, quais sejam, o *distinguishing* (distinção) e o *overruling* (superação), mencionadas anteriormente.

No campo conceitual Lemos⁸² expôs que:

O *distinguishing* como técnica trazida pelo *commom law* é uma forma de fundamentação da decisão judicial quando se enfrenta um precedente, realizando a análise comparativa com as questões e limites fáticos daquela demanda. O intuito é, num primeiro momento, comparar a *ratio decidendi* do processo a ser julgado com a do precedente paradigmático, para, após, o cotejo analítico concluir se há ou não possibilidade de utilização e enquadramento.

Em caso positivo, utilizar-se-á o precedente como base motivacional decisória. No sentido inverso, a utilização serve para distinguir as questões comparadas, afastando o precedente para concluir que as matérias – do processo e daquele precedente – não guardam semelhanças entre as *ratios decidendi*. Sem enquadramento material, o caminho é decidir por não utilizar o precedente, por não servir para a resolução daquela demanda em específico

Ribeiro⁸³ reporta que os fatos relevantes que procederam a edição do Precedente (o contexto social, inclusive) devem ser observados. Destaca que:

a operação de distinção consiste em identificar quais fatos relevantes precederam à edição do precedente e quais fatos se verificam em cada novo processo posto em julgamento [...]

tal operação tem como parâmetro uma norma geral e abstrata produzida por órgão judicial, a operação de distinção equivale ao reconhecimento da sua não incidência (ou não subsunção) a determinado caso concreto, consideradas de forma fundamentada suas peculiaridades. A autonomia do magistrado é, então, preservada, admitida a discricionariedade interpretativa assegurada, pois deve o julgador identificar os elementos objetivos que adequam o caso concreto aos precedentes judiciais firmados em situações análogas ou assemelhadas.

De modo complementar pode-se considerar a observação feita por Mendes⁸⁴ no sentido de que:

A operação de distinção (*distinguishing*) consiste em identificar quais fatos precederam à edição do precedente e quais fatos se verificam no processo posto agora a julgamento. É realizada tanto pela corte que formou o precedente ao julgar novos casos e ao controlar a sua aplicação, eventualmente, via reclamação, quanto pelos órgãos inferiores nos seus julgamentos.

A superação, por seu turno deve ocorrer, como preleciona Mendes quando:

⁸² Op. Cit. p. 42.

⁸³ RIBEIRO, Rafael Meira Hamatsu. **A evolução da força vinculante dos precedentes e a compatibilidade das decisões previstas exclusivamente nos incisos do art. 927, caput, do Código de Processo Civil, à Constituição da República Federativa do Brasil.** Revista CNJ, Brasília, DF, v. 5, n. 2, p. 155-169, jul./dez. 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista->

[cnj/article/view/240/125](https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/240/125) Acesso em 10 out 2025. p. 161

⁸⁴ MENDES, Anderson Cortez. Dever de fundamentação no novo código de processo civil e os precedentes vinculantes. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 16, 2015. DOI: 10.12957/redp.2015.18434. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/18434>. Acesso em: 10 out. 2025. p. 22

[..] se constatar alterações das condições sociais, políticas, econômicas ou jurídicas vigentes quando da sua formação que venham a torná-lo inaplicável ou injusta a solução imposta ao caso concreto.

Fato é que, inobstante o sistema de Precedentes possa contribuir para a uniformização, previsibilidade, aumento da segurança jurídica e para o fomento de decisões isonômicas, há que se observar que não se dispensa a análise de aplicabilidade de tais institutos ao caso concreto pelos magistrados que, bem assim, pelo livre convencimento ou por argumentação iniciada por algum litigante, pode deliberar pela aplicação do preceito da distinção ou pelo da superação.

Para a aplicação do Precedente é necessário, pois, que haja equiparação entre o contexto e o mérito da *ratio decidendi* com o objeto que está em análise no caso presente e, nem sempre, haverá a identidade requerida para a aplicação, como ressalva Neves⁸⁵:

O resultado dessa equiparação leva a alguns caminhos, o mais importante seria culminar na aplicabilidade do precedente nesse novo processo. Entretanto, há a possibilidade da incongruência entre os fatos dessa ação com a *ratio decidendi* do precedente firmado. Nessa situação, não há a possibilidade de utilização do precedente por não haver um enquadramento da situação processual com a situação do precedente, sem enquadramento correto, há uma distinção, uma diferença entre os casos, o que leva à recusa do juízo em aplicar o precedente.

Não há, no entanto, uma recusa ao precedente por sua validade. A não utilização do precedente é por não servir como base para aquela demanda, por diferença de fatos ou de matérias. O juízo não discorre em nenhum momento sobre a validade do precedente, somente houve uma tentativa de aplicação, com a eventual impossibilidade de utilização.

E, nesse ponto alusivo à necessidade de aplicação ao caso concreto, Ribeiro⁸⁶ precisou o

seguinte:

Tal análise, por certo, deve ser realizada por todos os magistrados, isto é, devem constantemente cotejar os precedentes evocados com seus respectivos fundamentos de validade, ainda que o órgão prolator não tenha cancelado o enunciado da sua súmula ou proferido posteriormente outro precedente vinculante que trate do mesmo tema, reconhecendo-se a revogação do primeiro. Resguardar-se-ia, assim, certa autonomia funcional na interpretação dos precedentes, porque as decisões qualificadas fixam teses e temas na forma de textos que devem ser submetidos à atividade hermenêutica para a extração das normas gerais e abstratas.

E, o fato de determinado Precedente não ser utilizado no caso concreto e presente em análise não significa que tenha havido sua invalidação ou a revogabilidade. Tão somente haverá uma decisão fundamentada a respeito da inaplicabilidade.

Análise e discussão

Anaisse⁸⁷, ao tratar do sistema de precedentes judiciais brasileiro, faz a seguinte observação:

O desafio constante no Direito Processual Civil brasileiro é dar solução ao grande volume de processos em trâmite no Poder Judiciário e ao mesmo tempo entregar uma prestação jurisdicional que efetivamente pacifique as demandas com previsibilidade, igualdade e celeridade.

De outra parte, ao tratar dos Precedentes, Mendes⁸⁸ menciona que devem ser fruto de um processo de amadurecimento da jurisprudência para a sua formação e que, assim, há um momento apropriado para a sua formação. Nesses termos o ensinamento:

Os precedentes resultam em teses jurídicas sintetizadas, as quais devem ser extraídas de um conjunto de decisões reveladas pela

⁸⁵ Op. Cit., p. 40.

⁸⁶ Op. Cit., p. 166.

⁸⁷ Op. Cit.

⁸⁸ Op. Cit.

jurisprudência reiterada e predominante do tribunal que os produz. Há, pois, a necessidade de amadurecimento da jurisprudência para a sua formação. Inevitável, inicialmente, a convivência com a multiplicidade de interpretações até sua consolidação. Das diferentes visões, extrai-se a essência do justo para o caso concreto, revestindo a decisão de maior qualidade, com o debate de argumentos contrários para se alcançar a tese aplicável. A ânsia de subtrair dos tribunais grande volume de recursos repetitivos não pode se sobrepor à necessidade de maturação do entendimento da questão a ser decidida com matiz de vinculação. Há, em consequência, um momento apropriado para a formação do precedente.

Os efeitos da relevante alteração promovida pelo Tribunal Superior do Trabalho em 2025, com a edição de centenas de Precedentes, por certo, não são de fácil assimilação e aplicação e, nesse sentido, as observações trazidas por Teixeira⁸⁹ são precisas quando destaca que:

Criar e cimentar um sistema de precedentes judiciais obrigatórios no Brasil, um país sem a tradição de *stare decisis* típico dos modelos de *Common Law*, é, em si, um empreendimento dos mais árduos. Consolidar esse modelo em um ramo do Judiciário brasileiro conhecido pelos seus juízes combativos e independentes, por outro lado, é, sem sombra de dúvidas, uma missão verdadeiramente hercúlea. Os integrantes da Justiça do Trabalho são orgulhosos da sua luta destemida pela administração da justiça diante de casos entre litigantes usualmente em posições díspares de autonomia econômica. Faz parte do tecido humano que compõe a magistratura do trabalho incorporar uma postura despojada em prol da liberdade de

julgar de forma justa e adequada, mesmo que isso venha a sacrificar o resgate da paz entre os litigantes e, até a convivência harmoniosa entre estes e a própria Justiça Laboral.

E essa dificuldade advém, dentre outras possíveis razões do fato de que não é simples impor limites à independência funcional e à liberdade de convicção na atividade jurisdicional dos integrantes da magistratura e aí, a segunda observação que é feita por Teixeira⁹⁰ é a seguinte:

A garantia de ser julgado por um juiz independente e imparcial, assegurada não apenas em múltiplos dispositivos do ordenamento jurídico interno do Brasil mas, igualmente, é um direito básico inerente à cidadania consagrado tanto no artigo 10 da Declaração Universal dos Direitos Humanos como no artigo 8º, inciso 1, do Pacto de São José da Costa Rica. O alcance de tal direito fundamental da pessoa humana é tão impactante para a legitimidade da atuação jurisdicional dos integrantes do Poder Judiciário, que o seu reconhecimento naturalmente produz sobre cada juíza e cada juiz uma sensação de ampla liberdade de convicção ao exercer a judicatura, proporcionando um sentimento de autonomia para buscar o justo em seus pronunciamentos.

A terceira observação feita por Teixeira vem no sentido da necessidade dos magistrados observarem (e a elas estar limitados) as disposições legais e as regras do devido processo legal e “às posições consagradas no âmbito dos tribunais por meio de precedentes judiciais obrigatórios”. Nesse sentido, explicitou que:

A submissão à lei, pois, é inevitável. Até para quem exerce o poder de declarar o direito aplicável ao caso judicial contencioso.
[...]
Não basta à julgadora ou ao julgador

⁸⁹ TEIXEIRA, Sérgio Torres. **A política de consolidação do sistema de precedentes obrigatórios da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus: histórico, atualidade e perspectivas**, in RODRIGUES, Bruno Alves et al (coord.). **Coleção estudos Enamat - vol. 11**: gestão de precedentes na justiça do trabalho. Brasília, DF: Enamat, 2024. 628 p.; v. 11 (Estudos ENAMAT; 11).

ISBN 9786599620362. Disponível em https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro-ENAMAT_vol-11_Gestao_de_Precedentes.pdf/b168025f-de1e-f9f0-3137-56771718907a?t=1737059019751 Acesso em 6 out 2025.

⁹⁰ Op. Cit.

permanecer em submissão ao ordenamento jurídico na condução do processo e na motivação do correspondente julgado. É imperioso também manter fidelidade às posições consagradas no âmbito dos tribunais por meio de precedentes judiciais obrigatórios, proporcionando soluções semelhantes a casos fundamentalmente semelhantes. E a justificativa pela imposição de tal forma de disciplina judiciária é simples: se for permitido aos integrantes da magistratura julgarem sem qualquer imposição de observância com diretrizes jurisprudenciais construídas como referências necessárias para as instâncias inferiores, a consequência seria o caos de um Judiciário anárquico produzindo uma jurisprudência lotérica.

Não obstante o fato das observações serem pertinentes cabe destacar que ao magistrado – e sobretudo àquele que conduz a instrução, que está mais próximo dos litigantes e da busca da verdade real – possa, de modo livre, aferir a pertinência de aplicação de determinado Precedente, mediante análise de sua *ratio decidendi* em confrontação com o caso concreto.

Essa, aliás, é a observação feita por MARINONI *et al*⁹¹ no sentido de que a aplicação de Precedentes requer análise da interpretação do significado e das razões que motivam a decisão. Consignam que isso:

[...] exige juízes sensíveis e atentos às particularidades dos casos e capazes de empreender sofisticados processos de apreensão e universalização de razões e comparação entre casos

No mesmo sentido está Koehler que, a respeito da atuação dos magistrados na aplicação dos Precedentes, menciona que:

Há que se ter sempre o cuidado de não se utilizar os precedentes de forma irrefletida, isto é, sem que se

faça a comparação dos fatos do caso concreto com a situação fática que compõe a *ratio decidendi*.

[...]Deve o julgador delinear, também, e de forma explícita, a tese jurídica adotada para se chegar à conclusão exposta na parte dispositiva. Isso para que as partes possam submeter a aplicação da *ratio decidendi* a eventual controle recursal.

Logo, não se afirma aqui que o magistrado deva seguir os precedentes de forma acrítica. Apesar da possibilidade de uma fundamentação mais concisa nesse caso, tal fato não exime o magistrado de, como dito acima, comprovar a correlação fática e jurídica entre o caso concreto e aquele apreciado no processo paradigma. Em verificando não existir essa correlação fática e jurídica, deverá o julgador operar a distinção, desvinculando a solução do caso concreto daquela solução obtida no precedente.

A atuação dos magistrados de primeiro grau, na aplicação dos Precedentes, inclusive quando apontam fundamentação dissidente, é essencial, como destaca Pittan⁹²:

Para os magistrados de primeiro grau, que não criam e muito menos revogam precedentes, constar a fundamentação dissidente é de fundamental importância por constituir uma forma genuína e legítima de participar da criação do Direito e, por que não dizer, da construção dos precedentes.

O sistema de Precedentes, desse modo, mantém a necessidade de análise, caso a caso, pelos magistrados a respeito da aplicação da norma ao caso concreto podendo haver (várias) situações em que há a distinção e o afastamento.

E, por melhor que seja a fundamentação a respeito da aplicação ou da rejeição do Precedente ao caso em exame, não se retirará do litigante a possibilidade de interposição de medida recursal.

Nessa hipótese, a temática dos recursos

⁹¹ MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C.; MITIDIERO, D. **Novo Curso de Processo Civil**. Vol. 2. 3. ed. São Paulo: RT, 2017, item 13.4

⁹² Op. Cit.

poderia mudar, mas, não necessariamente, haveria alteração no aspecto quantitativo de tais medidas processuais e, em especial, do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista que é o efetivo ponto de gargalo no Tribunal Superior do Trabalho.

Precedentes são importantes e contém vários benefícios, porém, se desacompanhados de processo de maturação, discussão e aceitação social não significarão, por si só, medida efetiva para a pacificação e para a redução na quantidade de recursos recebidos como casos novos no Tribunal Superior do Trabalho.

Tendo em vista que os maiores litigantes figuram, reiteradamente, no *ranking* quer parecer que o foco nos Precedentes que atingem esses litigantes é que deve ser o ponto de atenção.

Em complemento impõe observar que dentre os 20 maiores litigantes há categorias específicas (instituições financeiras, empresas de telefonia, Correios, Petrobrás, Fundação Casa, Estado de São Paulo) para as quais pode haver direcionamento dos Precedentes, o que seria mais efetivo.

No contexto macro da busca pela celeridade no andamento processual não se verifica que os Precedentes possam, isoladamente, trazer maior efetividade.

Propõe-se, assim, que estudos sejam efetuados para que alterações nas normas processuais sejam implementadas com vistas à, de fato, restringir à interposição de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista com a imposição de penalidades mais duras ao litigante quando for constatado que a medida teve mero caráter procrastinatório e com a finalidade de retardar o trânsito em julgado.

Considerações finais

A adoção de um sistema de Precedentes pode contribuir para a uniformização dos julgados e para que determinados conflitos que chegam à apreciação do Judiciário sejam mitigados na origem.

Não obstante, não se pode – necessariamente – esperar que a simples existência de tal sistema provoque redução no número de processos ou de casos novos que chegam ao Tribunal Superior do Trabalho, em especial sob a forma de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista.

Necessário que os Precedentes sejam objeto de maturação e discussão com a sociedade antes de sua efetiva aprovação e divulgação para que o efeito primário da conscientização seja alcançado. A divulgação de Precedentes com finalidade única de buscar a redução no número de processos em análise pode ser pouco efetiva.

Entende-se que o foco na análise das matérias que envolvem os maiores litigantes no Tribunal Superior do Trabalho pode contribuir para o fomento de Precedentes mais efetivos na redução de casos novos em tal instância,

E, por fim, a redução de casos novos pode ser mitigada com reformas nas normas processuais que visem a punição do litigante que maneja o Agravo de Instrumento em Recurso de Revista com intuito protelatório em para tanto, a imposição de penalidades pecuniárias mais elevadas pode ser uma dessas medidas.

Referências

- ANAISSSE, Paulo Cesar Moy. O sistema de precedentes judiciais brasileiro: o stare decisis nacional. In: LUNARDI, Fabrício Castagna; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FERRAZ, Taís Schilling (coord.). **O sistema de precedentes brasileiro: demandas de massa, inteligência artificial, gestão e eficiência**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2022. p. 39-59.
- BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho - 9ª Região. **Simplificando precedentes: o que são e por que precisamos deles?** São Paulo: TRT-9, 2025. 21 p. Disponível em <https://www.trt9.jus.br/porta/arquivos/8952415> Acesso em 7 out 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Ranking das partes no TST**. Brasília: TST, 2025. Planilha eletrônica. Disponível em <https://www.tst.jus.br/en/web/estatistica/tst/ranking-das-partes> Acesso em 18 out 2025.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **Relatório geral da Justiça do Trabalho 2024**. Brasília: TST, 2024. 212 p. Disponível em <https://www.tst.jus.br/documents/18640430/34512629/RGJT2024.pdf/7f5ecde5-24ee-25c0-bf00-6e3d0b426827?t=1751303940403> Acesso em 7 out 2025.
- _____. Tribunal Superior do Trabalho. **TST define 40 novas teses vinculantes: fixação de precedentes qualificados impede a subida de recursos sobre temas pacificados**. Brasília: TST, 2025. Disponível em

<https://www.tst.jus.br/en/-/tst-define-40-novas-teses-vinculantes%C2%A0> Acesso em 7 out 2025.

FARJALLA, Victor. NOVELLINO, Marina. **Precedentes no processo do trabalho: A necessária cautela na sua estruturação**. São Paulo, 2025. Disponível em <https://www.migalhas.com.br/depeso/434144/precedentes-na-justica-do-trabalho-cautela-na-sua-estruturacao> Acesso em 7 out 2025.

IRIGOYEN PEDUZZI, Maria Cristina. O sistema de precedentes na justiça do trabalho: particularidades do recurso de revista. **Revista Jurídica del Trabajo**, [S. l.], v. 5, n. 14, p. 214-239, 2024. Disponível em: <https://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/208>. Acesso em: 7 out. 2025.

KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino. **O sistema de precedentes vinculantes e o incremento da eficiência na prestação jurisdicional: aplicar a ratio decidendi sem rediscuti-la**. Revista ANNEP de Direito Processual, Salvador, v. 1, n. 1, p. 58-67, 2020. Disponível em: <https://revistaannep.com.br/index.php/radp/issue/view/1>. Acesso em: 6 out. 2025.

LEMONS, Vinícius Silva. **Distinguishing e o pedido de distinção: as convergências e divergências entre os institutos no novo Código de Processo Civil**. Revista de Direito da ADVOCEF, Brasília, a. 11, n. 22, p. 31-52, maio 2016. Disponível em <https://revista.advocef.org.br/index.php/ra/article/view/252/226> Acesso em 10 out. 2025

MARINONI, L. G.; ARENHART, S. C.; MITIDIERO, D. **Novo Curso de Processo Civil**. Vol. 2. 3. ed. São Paulo: RT, 2017.

MENDES, Anderson Cortez. Dever de fundamentação no novo código de processo civil e os precedentes vinculantes. **Revista Eletrônica de Direito Processual**, Rio de Janeiro, v. 16, n. 16, 2015. DOI: 10.12957/redp.2015.18434. Disponível em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/redp/article/view/18434>. Acesso em: 10 out. 2025.

MOLINA, André Araújo. **O TST tenta apanhar as estrelas com as mãos**. Consultor Jurídico. São Paulo, 2025. Disponível em <https://www.conjur.com.br/2025-mar-22/o-tst-tenta-apanhar-as-estrelas-com-as-maos/> Acesso em 7 out 2025.

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil**. 10. ed., rev., ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2018.

PIMENTA, José Roberto Freire; SILVA, Jurema

Costa de Oliveira. **A reclamação como instrumento de revisão dos precedentes vinculantes pelo Supremo Tribunal Federal**. Direito Público, Porto Alegre, v. 19, n. 101, p. 561-585, 2022.

PITTHAN, Thielly Dias de Alencar. Os precedentes e o novo paradigma decisório: análise do Recurso Especial N. 1807.923-SC. In: LUNARDI, Fabrício Castagna; KOEHLER, Frederico Augusto Leopoldino; FERRAZ, Taís Schilling (coord.). **O sistema de precedentes brasileiro: demandas de massa, inteligência artificial, gestão e eficiência**. Brasília: Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento de Magistrados – Enfam, 2022. p. 15-37.

PRITSCH, Cesar Zucatti. **Como identificar a ratio decidendi e aplicar ou distinguir um precedente?** In: PRITSCH, Cesar Zucatti (coord.) Precedentes no processo do trabalho: teoria geral e aspectos controvertidos. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2020. p. 111-154.

RIBEIRO, Rafael Meira Hamatsu. **A evolução da força vinculante dos precedentes e a compatibilidade das decisões previstas exclusivamente nos incisos do art. 927, caput, do Código de Processo Civil, à Constituição da República Federativa do Brasil**. Revista CNJ, Brasília, DF, v. 5, n. 2, p. 155-169, jul./dez. 2021. Disponível em <https://www.cnj.jus.br/ojs/revista-cnj/article/view/240/125> Acesso em 10 out 2025.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. **A política de consolidação do sistema de precedentes obrigatórios da Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus: histórico, atualidade e perspectivas**, in RODRIGUES, Bruno Alves et al (coord.). **Coleção estudos Enamat - vol. 11: gestão de precedentes na justiça do trabalho**. Brasília, DF: Enamat, 2024. 628 p.; v. 11 (Estudos ENAMAT; 11). ISBN 9786599620362. Disponível em https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro-ENAMAT_vol-11_Gestao_de_Precedentes.pdf/b168025f-de1e-f9f0-3137-56771718907a?t=1737059019751 Acesso em 6 out 2025.

VITORELLI, Edilson. **Nem tudo, nem nada: potenciais e desafios do sistema de Precedentes Vinculantes**, in RODRIGUES, Bruno Alves et al (coord.). **Coleção estudos Enamat - vol. 11: gestão de precedentes na justiça do trabalho**. Brasília, DF: Enamat, 2024. 628 p.; v. 11 (Estudos ENAMAT; 11). ISBN

9786599620362. Disponível em
https://www.enamat.jus.br/documents/22349258/22542431/Livro-ENAMAT_vol-11_Gestao_de_Precedentes.pdf/b168025f-de1e-f9f0-3137-56771718907a?t=1737059019751 Acesso em 7

out 2025.

ZANETI JR., Hermes. **O valor vinculante dos precedentes: teoria dos precedentes normativos formalmente vinculantes**. 4. ed. rev. ampl. e atual. Salvador: Juspodivm, 2019.

PRECEDENTES VINCULANTES NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO: MULTA DO ART. 477 DA CLT

Flávia Ferreira Jacó de Menezes⁹³

Introdução

O ordenamento jurídico brasileiro, tradicionalmente filiado à família do *civil law*, tem vivenciado uma profunda transformação com a crescente valorização dos precedentes judiciais como fonte do direito. Impulsionada, em grande medida, pelo Código de Processo Civil de 2015 (CPC/15), essa mudança de paradigma visa a conferir maior segurança jurídica, coerência e celeridade à prestação jurisdicional.

Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem assumido um papel protagonista na consolidação de um sistema de precedentes vinculantes na seara trabalhista, cujos efeitos irradiam por todas as instâncias e impactam diretamente as relações entre empregados e empregadores.

Dentro desse contexto, este artigo pretende explorar a natureza dos precedentes vinculantes e sua aplicação e desenvolvimento no âmbito do TST, analisando, de modo específico, a multa do art. 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e seus reflexos práticos.

O Sistema de Precedentes Vinculantes no Direito Brasileiro

O precedente judicial vinculante pode ser definido como uma decisão proferida em um caso concreto que fixa uma tese jurídica que

deverá ser seguida para o julgamento de casos análogos futuros por juízes e tribunais hierarquicamente inferiores.

O CPC/15, em seu artigo 927, estabeleceu um rol de decisões que devem ser obrigatoriamente observadas, conferindo um tratamento sistematizado ao tema e aproximando o sistema jurídico brasileiro de elementos do *common law*.

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.

A adoção de um sistema de precedentes vinculantes busca trazer uniformidade, coerência, integridade e estabilidade, trazendo segurança jurídica ao ordenamento jurídico. Ao pacificar teses jurídicas sobre temas recorrentes, evitam-se decisões conflitantes para situações

⁹³ Juíza do Trabalho no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2). Diretora cultural da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região (AMATRA2) no biênio 2024/2026. Especialista em Direito do Trabalho e Direitos Humanos. Foi Procuradora do Trabalho do Ministério Público da União em 2019 e Analista Judiciária da área judiciária

(AJAJ) no Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (TRT2) de 2014 a 2018. Bacharel em Direito pela Universidade Federal de Uberlândia. Pesquisadora do Programa institucional de bolsas de iniciação científica PIBIC/CNPq/UFU de 01/8/2011 a 31/7/2012. Autora de livro e artigos jurídicos.

fáticas idênticas, promovendo a unidade, isonomia e a estabilidade da jurisprudência.

É importante, contudo, distinguir o precedente vinculante da súmula. Enquanto a súmula é um enunciado que sintetiza o entendimento dominante de um tribunal sobre determinada matéria, possuindo, em regra, caráter persuasivo, o precedente vinculante tem sua força normativa extraída da *ratio decidendi* de um caso concreto julgado sob ritos específicos, como o de recursos repetitivos, possuindo eficácia obrigatória/vinculante. Observa-se que as súmulas vinculantes do STF (Art. 927, II, CPC/2015) são exceções.

A *ratio decidendi* é a razão de decidir e é constituída pelos argumentos necessários e suficientes para fundamentar a decisão. É a norma jurídica criada pelo precedente que deverá ser seguida em casos futuros. A força vinculante do precedente reside na *ratio decidendi*.

Por sua vez, o *obiter dictum* constitui-se dos outros argumentos que constam da decisão, mas que não são imprescindíveis para a sua fundamentação. Eles não possuem eficácia vinculante, embora possam ter um efeito persuasivo.

Tratando-se de precedente vinculante, o julgador, para deixar de aplicá-lo deve fundamentar sua decisão apontando se é caso de distinção (*distinguishing*) ou superação (*overruling*) do precedente. A distinção (*distinguishing*) ocorre quando o juiz conclui que o caso em julgamento, apesar de parecer semelhante ao precedente, possui diferenças relevantes nos fatos que tornam a *ratio decidendi* do precedente inaplicável, enquanto que a superação (*overruling*) consiste na revogação do precedente, seja porque há um novo precedente em sentido diverso; há uma mudança na lei que fundamentava o precedente ou por haver um erro no precedente. O CPC/2015 exige fundamentação adequada e específica para a superação, observando os princípios da segurança jurídica, proteção da confiança e isonomia (Art. 927, §4º).

Art. 927. § 4º A modificação de enunciado de súmula, de jurisprudência pacificada ou de tese adotada em julgamento de casos repetitivos observará a necessidade de fundamentação adequada e específica, considerando os princípios da segurança jurídica, da proteção da

confiança e da isonomia.

Em caso de superação do precedente é possível realizar a modulação temporal dos efeitos gerados pela alteração do precedente (Art. 927, §3º do CPC/2015), visando manter a coerência do sistema e a segurança jurídica.

Consoante estabelece o art. 926 do CPC, é dever dos tribunais uniformizar sua jurisprudência e mantê-la estável, íntegra e coerente. Nesse passo, o TST, como órgão uniformizador da jurisprudência trabalhista em âmbito nacional, tem se destacado na formação de teses jurídicas vinculantes, utilizando-se, principalmente, do julgamento de Recursos de Revista Repetitivos.

A multa do art. 477 da CLT

A atuação do TST na fixação de teses vinculantes abrange diversos temas de grande relevância para as relações de trabalho, dentre os temas, destaca-se aqueles que tratam especificamente da multa prevista no artigo 477, da CLT.

Art. 477. Na extinção do contrato de trabalho, o empregador deverá proceder à anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social, comunicar a dispensa aos órgãos competentes e realizar o pagamento das verbas rescisórias no prazo e na forma estabelecidos neste artigo.

§ 1º [\(Revogado\)](#).

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.

§ 3º [\(Revogado\)](#).

§ 4º O pagamento a que fizer jus o empregado será efetuado:

I - em dinheiro, depósito bancário ou cheque visado, conforme acordem as partes; ou

II - em dinheiro ou depósito bancário quando o empregado for analfabeto.

§ 5º - Qualquer compensação no pagamento de que trata o parágrafo anterior não poderá exceder o

equivalente a um mês de remuneração do empregado.

§ 6º A entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes bem como o pagamento dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação deverão ser efetuados até dez dias contados a partir do término do contrato.

§ 7º [\(Revogado\)](#).

§ 8º - A inobservância do disposto no § 6º deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, bem assim ao pagamento da multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido pelo índice de variação do BTN, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

§ 9º [\(vetado\)](#).

§ 10. A anotação da extinção do contrato na Carteira de Trabalho e Previdência Social é documento hábil para requerer o benefício do seguro-desemprego e a movimentação da conta vinculada no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, nas hipóteses legais, desde que a comunicação prevista no **caput** deste artigo tenha sido realizada.

O art. 477, §6º da CLT estabelece que a entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes, bem como o pagamento dos valores rescisórios deverão ser efetuados até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato, havendo o descumprimento desse prazo, o §8º do art. 477 estabelece que será devida multa a favor do empregado, em valor equivalente ao seu salário, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador der causa à mora.

Quanto a multa no valor de um salário do empregado, fixada pela CLT, no § 8º do art. 477, havia controvérsia sobre a base de cálculo dessa multa, se deveria incidir sobre o salário mensal acrescido de todas as parcelas salariais ou apenas sobre o salário base.

O TST pacificou o entendimento no **Tema 142** (RR - 11070-70.2023.5.03.0043), estabelecendo que o termo salário deve ser interpretado em seu sentido amplo, conforme o art. 457, §1º da CLT e art. 458 da CLT, abrangendo não apenas o salário-base, mas todas as parcelas de natureza salarial habitualmente recebidas, como adicionais (noturno, periculosidade, insalubridade), comissões e gratificações. A base de cálculo é, portanto, a remuneração do trabalhador, não se limitando ao salário-base.

Art. 457 - Compreendem-se na remuneração do empregado, para todos os efeitos legais, além do salário devido e pago diretamente pelo empregador, como contraprestação do serviço, as gorjetas que receber.

§ 1º Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

Art. 458 - Além do pagamento em dinheiro, compreende-se no salário, para todos os efeitos legais, a alimentação, habitação, vestuário ou outras prestações "in natura" que a empresa, por força do contrato ou do costume, fornecer habitualmente ao empregado. Em caso algum será permitido o pagamento com bebidas alcoólicas ou drogas nocivas.

Ainda, consoante a nova redação do art. 477, § 6º, da CLT, o **Tema 127** (RR-0020923-28.2021.5.04.0017) fixou que, extinto o contrato de trabalho na vigência da Lei nº 13.467/2017, é devida a aplicação da multa do artigo 477, § 8º, da CLT quando o empregador deixar de entregar os documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes em até 10 dias do término do contrato, ainda que as verbas rescisórias sejam pagas no referido prazo.

Assim, o TST firmou o entendimento de que a obrigação é dúplice: pagar e entregar os documentos no prazo de 10 dias. O descumprimento de qualquer uma delas, mesmo que a outra tenha sido observada, caracteriza a mora e justifica a aplicação da multa. É uma interpretação literal e finalística da norma, que visa garantir que o trabalhador tenha acesso imediato aos documentos necessários para sacar o FGTS e/ou solicitar o seguro-desemprego.

Por sua vez, no **Tema 164** (RRAg - 0000492-45.2022.5.05.0102) o TST fixou que o pagamento parcial ou a menor das verbas rescisórias, no prazo legal, em razão do reconhecimento de diferenças em juízo, por si só, não enseja o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT. O TST entende, pois, que se o empregador pagou as verbas rescisórias que entendia devidas no prazo legal, a mera existência de uma controvérsia sobre diferenças, por exemplo, horas extras não pagas, diferenças de adicional de periculosidade, não justifica a aplicação da multa. Como se percebe, o fato gerador da multa prevista no § 8º do art. 477 da CLT vincula-se direta e unicamente ao retardamento no pagamento das parcelas devidas por ocasião da rescisão contratual e, a partir da vigência da Lei nº 13.467/17, a não entrega ao empregado de documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes.

Quanto a controvérsia sobre a modalidade da extinção contratual ou sobre a existência do vínculo de emprego, o TST definiu que a obrigação de pagar as verbas rescisórias surge com o fim da prestação de serviços. Assim, mesmo que o vínculo seja reconhecido em juízo, seja revertida a justa causa aplicada ou seja reconhecida a falta grave do empregador, é devida a multa do art. 477 da CLT, uma vez que a decisão judicial apenas declara um direito pré-existente do trabalhador, e o atraso no pagamento (mora) já se configurou, atraindo a incidência da multa.

Nesse passo, o **Tema 52** (RRAg-0000367-98.2023.5.17.0008) estabelece que, reconhecida em juízo a rescisão indireta do contrato de trabalho é devida a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, o **Tema 71** (RRAg - 0000031-72.2024.5.17.0101) que é devida a multa do art. 477, § 8º, da CLT no caso de reversão da dispensa por justa causa em juízo e o **Tema 168** (RR - 0001341-76.2023.5.12.0008) que é devida a multa prevista no art. 477, § 8º, da CLT, quando há o reconhecimento do vínculo de emprego em juízo, salvo quando o empregado comprovadamente der causa à mora.

Contudo, o TST, no **Tema 186** (RR-1000174-79.2022.5.02.0441), estabeleceu que o atraso na homologação da rescisão contratual, quando o pagamento das verbas rescisórias é efetuado dentro do prazo legal, não enseja, por si só, a incidência da multa do art. 477, § 8º, da CLT, uma vez que a obrigação principal do empregador é o pagamento e a entrega dos

documentos no prazo. A homologação, quando exigida, é uma formalidade acessória. Assim, se houve o pagamento das verbas rescisórias e a entrega dos documentos dentro do prazo legal de 10 dias, o objetivo da lei foi cumprido.

Também no caso de extinção do contrato de trabalho em decorrência do falecimento do empregado, conforme fixado no **Tema 238** (RR - 0010094-11.2023.5.15.0114), é inaplicável a multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, tendo em vista que essa mora não pode ser imputada ao empregador.

Na hipótese de falecimento do empregado, entende o TST que é razoável que o empregador tenha dúvida quanto a quem deveria receber as verbas rescisórias, uma vez que, em regra, a transmissão de bens de pessoa falecida depende de arrolamento de bens e inventário, razão pela qual fica afastado o dever de efetuar o pagamento das verbas rescisórias dentro do prazo legal do artigo 477 da CLT, ainda que o empregador não ajuíze ação consignatória.

Por fim, o **Tema 139** (RRAg - 0000779-10.2023.5.12.0027) destaca que a recuperação judicial, diversamente do que ocorre na falência, não exime a empresa do pagamento das multas previstas nos artigos 467 e 477, § 8º, da CLT, reforçando a distinção entre os institutos da recuperação judicial, onde a empresa continua operando e deve cumprir suas obrigações, e da falência, onde a massa falida tem um regime de pagamento concursal que afasta a penalidade.

Conclusão

A consolidação do sistema de precedentes vinculantes no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho representa uma evolução significativa para o processo e o direito do trabalho no Brasil. Alinhado às diretrizes do Código de Processo Civil de 2015, o TST tem exercido com afincos sua função de uniformizador da jurisprudência, conferindo maior racionalidade, celeridade e previsibilidade aos julgamentos.

Quanto aos temas relacionados a aplicação da multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, é possível se extrair da jurisprudência vinculante do TST que a multa será devida na hipótese de reconhecimento de vínculo de emprego em juízo, no reconhecimento da rescisão indireta, na reversão de justa causa e no caso atraso da entrega de documentos, mesmo ocorrendo o pagamento das verbas rescisórias no prazo legal.

Contudo, a multa não será devida para massa falida, no caso de pagamento de diferenças de verbas reconhecidas em juízo – desde que as verbas incontroversas tenham sido pagas no prazo, na ocorrência de atraso da homologação sindical e na hipótese de extinção contratual em virtude do falecimento do empregado. Destacando-se que a empresa em recuperação judicial continua obrigada ao pagamento da multa.

Observa-se, portanto, que os precedentes vinculantes se firmam como uma ferramenta indispensável para a construção de uma Justiça do Trabalho mais eficiente e isonômica, fortalecendo o Estado Democrático de Direito.

Referências

CORRÊA DA VEIGA, Aloysio; ZUCATTI Pritsch, Cesar. A cultura de precedentes e o Tribunal Superior do Trabalho. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, v. 2, n. 2, p. e051, 2024. DOI: 10.37497/RevistaTDJ.TRT9PR.3.2024.51. Disponível em: <https://revista.trt9.jus.br/revista/article/view/5>

1. Acesso em: 7 out. 2025.

PASQUALETO, Olívia de Quintana Figueiredo; BARBOSA, Ana Laura Pereira. Direito do Trabalho, Precedentes e Autoridades Do STF: Um Estudo de caso a partir do Tema 725. *REI - REVISTA ESTUDOS INSTITUCIONAIS*, [S. l.], v. 10, n. 2, p. 375–402, 2024. DOI: 10.21783/rei.v10i2.830. Disponível em: <https://estudosinstitucionais.com/REI/article/view/830>. Acesso em: 7 out. 2025.

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: 7 out. 2025.

PRITSCH, Cesar Zucatti. Manual dos precedentes no processo civil e do trabalho. 2. ed. Leme: Mizuno, 2023.

OS PRECEDENTES JUDICIAIS COMO INDUTORES DA BOA-FÉ PROCESSUAL

JUDICIAL PRECEDENTS AS DRIVERS OF PROCEDURAL GOOD FAITH

André Araújo Molina

Introdução

A eficácia das decisões judiciais é objeto de crescente atenção doutrinária, especialmente na última década, em razão das mudanças legislativas que culminaram na aprovação do CPC de 2015. Este diploma sacramentou uma nova etapa de valorização dos precedentes judiciais, ao impor o dever de uniformização pelos tribunais e ampliar o rol de decisões formalmente obrigatórias, reforçando a sua eficácia fora dos autos em que surgiram, fomentando segurança jurídica, isonomia e eficiência da jurisdição.

Embora a teoria dos precedentes tenha se desenvolvido com maior densidade nos países de *common law*, a realidade atual brasileira exige a formulação de uma teoria própria, que concilie a tradição da fonte legislada com a normatividade dos precedentes. Nesse contexto, a comunidade jurídica é chamada a integrar esse modelo, compreendendo e observando os precedentes qualificados, agora, como fontes formais do direito.

A lei nova reforçou o dever de observância dos precedentes obrigatórios por todos aqueles que atuam no processo, em atenção aos princípios da boa-fé, cooperação e lealdade processuais, que espelham o acolhimento dos avanços da filosofia da linguagem e da hermenêutica filosófica no direito, que ressignificou o conceito de verdade.

A boa-fé processual surgiu atrelada à subjetividade das partes, à sua intenção de atuar maliciosamente, porém migrou para a vertente objetiva, deixando de se exigir a comprovação da intenção dos litigantes, mas apenas a verificação objetiva das condutas proscritas, para que sejam considerados como litigantes de má-fé.

A consolidação de um sistema coerente de precedentes impõe novos deveres aos magistrados, aos advogados e todos aqueles que atuam nos processos, coibindo a litigância frívola ou reiterada e promovendo uma tutela jurisdicional mais previsível e efetiva, em conformidade com o princípio fundamental da duração razoável do processo.

A hipótese é a de que, a partir do amadurecimento da teoria dos precedentes, as partes, que falam nos autos por meio dos seus advogados, passam a ter a obrigação de dialogar com os precedentes obrigatórios incidentes no caso, de modo a se esperar que apontem argumentativamente distinções ou superações, atuando de modo transparente e com boa-fé objetiva, sob pena de, omitindo ou distorcendo precedentes, incidirem em litigância de má-fé, como recentemente foi reconhecido em decisão de tribunal superior.

Da cultura do personalismo à cultura da integridade: os precedentes como instrumentos de transformação do sistema judicial

No Brasil, diversos autores anotaram que o patrimonialismo e o personalismo herdados do período colonial moldaram um modelo de atuação pública marcado pela confusão entre os espaços privado e público, quando o direito é, muitas vezes, visto como um obstáculo a ser contornado, em favor de determinadas pessoas ou interesses.⁹⁴

Essa cultura de resistência à impessoalidade repercutiu na falta de unidade e racionalidade das decisões judiciais, favorecendo a desigualdade e a imprevisibilidade, defeitos

⁹⁴ FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 13 ed. São Paulo: Globo, 1998, *passim*.

que beneficiam grupos de interesse e perpetuam a ineficiência do sistema⁹⁵, razões pelas quais sempre se considerou como fazendo parte do nosso modelo, do *Sachverhalt* judiciário, a quase completa aleatoriedade das decisões e a existência de posicionamentos diferentes, para as mesmas situações, a depender do tribunal, da turma de julgamento, do juiz e, até mesmo, do dia em que o julgamento foi proferido pelo mesmo magistrado.

Também incentivava o modelo personalista da jurisdição a filosofia reinante na época, a da consciência, focada no observador, na mente humana e na capacidade abstrata de raciocínio, própria da modernidade antropocêntrica, na qual se acreditava que com a mobilização da reta razão, era possível reconstruir o mundo enquanto representação na mente de cada sujeito cognoscente, tese que foi compartilhada durante os séculos XVI ao XIX, desde Descartes⁹⁶ até Kant⁹⁷.

O ideal da racionalidade pura, do pensamento abstrato, conceitual, racional e da admissão de que a(s) verdade(s) era(m) uma construção mental de cada um, estruturada a

partir de raciocínio lógico e da utilização da linguagem unívoca, acabou estimulando, no direito, a predileção pela pureza metódica⁹⁸, admitindo que o juiz estaria parcialmente livre (solipsismo) para, a partir das suas premissas e métodos lógico-formais de raciocínio e argumentação, especialmente nos espaços de maior vaguidade dos signos legislativos⁹⁹, construir livremente a melhor solução para os casos que lhes fossem submetidos, desde que (pseudo)justificasse as razões utilizadas¹⁰⁰, inclusive, a teoria geral do processo, que espelhava essa matriz, estimulava que o magistrado atuasse inquisitivamente em busca da “verdade real”¹⁰¹, adaptando o procedimento¹⁰² a seu critério, a pretexto de atingir o fim último do que entendia como justiça.

A superação desta forma de raciocínio, própria da modernidade histórica, em que se acreditava na razão pura, reta, ideal, e na capacidade de se atingir a univocidade linguística, estimulando posturas judiciais personalistas, ocorreu com Wittgenstein, em sua segunda fase reflexiva, na qual negou parte das teses da primeira fase, apostando mais na faceta pragmática da linguagem.¹⁰³

⁹⁵ MARINONI, Luiz Guilherme. *A ética dos precedentes: justificativa do novo CPC*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016, *passim*.

⁹⁶ DESCARTES, René. *Discurso do método*. Tradução Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 2006.

⁹⁷ KANT, Immanuel. *Crítica da razão pura*. 4. ed. Tradução Fernando Costa Mattos. Petrópolis: Vozes, 2015.

⁹⁸ KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

⁹⁹ Neste sentido: KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 387-397 (Capítulo VIII) e HART, Herbert L. A. *O conceito de direito*. Tradução A. Ribeiro Mendes. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001, p. 137-168 (Capítulo VII).

¹⁰⁰ O ideal de livre convencimento motivado (CPC/1939, art. 118; CPC/1973, art. 131; CPP, art. 155), que no sentido original visava libertar o juiz do antigo sistema das provas tarifadas, acabou descambiando, forte na filosofia da consciência moderno-racional que lhe dava sustentáculo, na autorização para que o intérprete judicial pudesse tomar a decisão que achasse mais adequada, à luz das alegações e provas dos autos, desde que justificasse a opção, porém, em verdade, a sobrevida liberdade funcionava como álibi para que muitos magistrados decidissem “conforme a sua consciência” e depois

recortavam trechos de doutrina ou jurisprudência convenientes para dar um lustro de juridicidade na fundamentação. Neste sentido a confissão do Min. Marco Aurélio: REVISTA CONSULTOR JURÍDICO. *Marco Aurélio vê sua homenagem como 'estímulo'*. 6 jul. 2010. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2010-jul-06/idealizosolucao-justa-depois-vou-ar-normas-marco-aurelio>. Acesso em: 15 mar. 2025.

¹⁰¹ Ver a crítica deste modelo: MOLINA, André Araújo. Da busca da verdade real à construção intersubjetiva da verdade contextual: aportes da hermenêutica filosófica na limitação dos poderes do juiz do trabalho. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, vol. 4, n. 1, 2025, 17p.

¹⁰² DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2005 e BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Efetividade do processo e técnica processual*. São Paulo: Malheiros, 2006.

¹⁰³ “Wittgenstein propõe substituir a equivalência entre significação e verdade (a significação de uma expressão consiste em que condições ela é verdadeira, isto é, em que condições ela exerce a sua função de referência) por uma nova equivalência: a da significação e do uso, segundo o slogan bem conhecido ‘a significação é o uso’.” (NEF, Frédéric. *A linguagem: uma abordagem filosófica*. Tradução Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995, p. 148).

Em sua obra póstuma, as *Investigações Filosóficas*¹⁰⁴, o autor se volta contra a teoria objetivista da linguagem. O seu questionamento parte da constatação de que a significação das palavras não está estabelecida de modo prévio e definitivo; não há conceitos com significação universal, sendo impossível determinar o sentido das palavras sem a consideração do contexto sócio-prático em que são utilizadas (jogos de linguagem).

É justamente o exame atento destes contextos que vai mostrar que usamos as palavras não conforme uma significação definitiva, abstrata e estabelecida previamente, nem também de modo arbitrário, sem qualquer limitação sintática e semântica, mas conforme as semelhanças e parentescos com outras palavras, razões pelas quais a nossa linguagem é, de algum modo, potencialmente ambígua, não existindo a exatidão absoluta.

O ideal de uma linguagem perfeita foi substituído pela necessidade de se observar como ela é utilizada, de fato, em determinada situação na qual os interlocutores a empregam. Por isto, a significação das palavras somente pode ser esclarecida por meio da análise dos contextos em que elas ocorrem, ou seja, é o uso concreto que define o significado das expressões.

Assim, a pretensão de univocidade linguística racionalista foi substituída pela ideia de que a "língua é um labirinto de caminhos"¹⁰⁵, de modo que o significado de uma expressão é resultado do hábito de vê-la sendo empregada em determinado contexto de jogos de linguagem, sendo que, quando os jogos, o contexto, as circunstâncias fáticas, mudarem, o significado poderá ser alterado. Isto é, "não se pode adivinhar como uma palavra funciona. É preciso que se veja a sua aplicação e assim se aprenda. (...) seu significado está na sua aplicação."¹⁰⁶

Wittgenstein, então, concluiu: "O significado de uma palavra é seu uso na linguagem. (...) Todo signo, *sozinho*, parece morto. O *que* lhe confere vida? Ele *está vivo* no uso."¹⁰⁷, inaugurando uma nova fase na filosofia, que se convencionou chamar de filosofia da linguagem, que reconhece que as palavras e os conceitos não têm significação abstrata, *a priori* e definitiva, desconectada do contexto, porém será sempre relativa, conjuntural e temporária, a depender do seu uso, da sua aplicação concreta, isto é, a perspectiva pragmática da linguagem ganha destaque e proeminência.

Complementando o impacto da filosofia da linguagem, também Heidegger¹⁰⁸ reconheceu que cada observador enxerga o mundo a partir das suas pré-compreensões, do ponto de vista lapidado pelas experiências passadas, que agem e influem sobre os seus modos de ser e em sua compreensão (o homem é a memória do ser), cuja constatação, que também foi acolhida por Gadamer¹⁰⁹, fez surgir a ideia de que a verdade não é mais subjetiva, individual, solipsista, pensada na mente de um ser racional, pois contaminada pelos pré-juízos do sujeito, mas deve ser uma construção coletiva, provisória, contextual, mediada pela linguagem e inserida em determinada tradição (horizonte histórico): escutar a tradição e situar-se nela é o caminho para a verdade que se deve encontrar nas ciências do espírito, como é o caso do direito.

A partir disto, fica singelo entender que, na filosofia da linguagem e na nova hermenêutica filosófica, os precedentes judiciais ganharam grande destaque, na medida em que a abstração que é própria da linguagem normativa impede a captura de todas as interpretações possíveis, que somente tem definido o sentido final quando da interação do texto com os fatos e o contexto da incidência, quando da sua interpretação-aplicação pelos tribunais (faceta pragmática da linguagem), em decisões dialogadas e colegiadas, devidamente debatidas e amadurecidas com a participação de toda a comunidade jurídica, cuja abertura do

¹⁰⁴ WITTGENSTEIN, Ludwig. *Investigações filosóficas*. 9 ed. Trad. Marcos G. Montagnoli. Petrópolis: Vozes, 2014.

¹⁰⁵ Ibidem, p. 114.

¹⁰⁶ Ibidem, p. 112 e 149.

¹⁰⁷ Ibidem, p. 38 e 173.

¹⁰⁸ HEIDEGGER, Martin. *Ser e tempo*. 10 ed. Trad. Márcia Sá Cavalcante. Petrópolis: Vozes, 2015.

¹⁰⁹ GADAMER, Hans Georg. *Verdade e método I: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica*. 10 ed. Trad. Flávio Paulo Meurer. Petrópolis: Vozes, 2008.

itinerário interpretativo, em boa medida, esteriliza as pré-compreensões dos interpretes isolados, caso ainda pudessem decidir conforme a sua livre convicção.

Por conta destas evoluções filosóficas, as reformas processuais mais recentes — sobretudo as alterações da Lei n. 13.015 de 2014 na CLT e o CPC de 2015 — buscaram corrigir as antigas distorções, que ocorriam no paradigma da filosofia da consciência e do livre convencimento¹¹⁰, para exigir uniformidade, cooperação, boa-fé objetiva e lealdade entre os sujeitos processuais, substituindo o antigo modelo por uma atuação mais voltada à intersubjetividade procedimental, em que todos atuam como em uma comunidade de trabalho, defendendo, dentro de limites éticos, os seus respectivos pontos de vistas, para atingir a interpretação final.

O art. 926 do CPC impõe aos tribunais uniformizarem a jurisprudência, para, depois, mantê-la estável, íntegra e coerente, na medida em que o princípio constitucional da igualdade exige a universalização das soluções para os casos semelhantes, isto é, a pretensão de integridade a que alude Ronald Dworkin, como imperativo de segurança jurídica, isonomia, racionalidade e previsibilidade de todo o sistema jurídico.

Dworkin explica a ideia de integridade do direito a partir de uma analogia com a literatura, no que intitulou de romance em cadeia. Em tal projeto, um grupo de romancistas escreveria uma obra única, de forma que cada escritor interpreta os capítulos que recebeu para escrever um novo, que é então acrescentado ao que recebe o romancista seguinte, e assim por diante. Cada um dos autores deve escrever o seu capítulo individual de forma a criar, da melhor forma possível, o romance em elaboração, e a complexidade da tarefa reproduz a complexidade de decidir um caso difícil de direito com integridade.

Espera-se que os autores levem mais a sério as suas responsabilidades, de criar em conjunto, até onde for possível, um só romance unificado que seja da melhor qualidade. Devem criar o melhor romance como se fosse obra de um único autor¹¹¹ e não — como ainda ocorre no direito brasileiro, mas não deveria — como produto de muitas visões diferentes, resultando num texto caótico, individualista e subjetivista.

A referência e adoção dos precedentes resgataria a ideia de integridade e de universalização do direito, já que os juízes não estão livres para interpretar o ordenamento e os fatos da causa para proferir a melhor solução, como se eles estivessem a escrever a sua obra individual, do início, mas devem ter a obrigação com a comunidade jurídica ao considerar as decisões anteriores em casos semelhantes, para a continuidade da tarefa de produzirem a obra conjunta, garantindo previsibilidade, estabilidade e segurança jurídica.

A tese do romance em cadeia, de Dworkin, nada mais é que o reconhecimento da filosofia da linguagem e da hermenêutica filosófica atuando no direito¹¹², eis que se as palavras e os conceitos não têm um significado *a priori*, abstrato e unívoco, somente sendo alcançado pela sua aplicação, seu uso, em dado contexto e circunstâncias fáticas, e que a verdade se revela na intersubjetividade, fica simples reconhecer que a obrigação que os arts. 489, 926 e 927 do CPC e art. 896-C da CLT impõe ao magistrado de dialogar com as decisões anteriores sobre o mesmo tema e os advogados de apontarem e debaterem sobre os precedentes obrigatórios incidentes, naquele mesmo contexto e circunstâncias fáticas, canaliza a análise dos casos para a busca da melhor resposta, coletivamente pré-definida, que é lapidada pela aplicação, pelo uso, naquele determinado jogo de linguagem.

É decisivo que os advogados compreendam este novo sistema de aplicação dos precedentes judiciais obrigatórios na Justiça do Trabalho, para incorporar todo o seu

¹¹⁰ Para uma crítica mais profunda, remetemos às reflexões originais de: STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do direito*. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

¹¹¹ DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes,

2003, p. 276.

¹¹² Para aprofundamentos, consultar: MOLINA, André Araújo. Como a filosofia da linguagem pode contribuir com o TST. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 21, n. 125, p. 50-79, mar./abr. 2025.

repertório de identificação, invocação, distinção e superação nos casos concretos, para se tornarem partícipes ativos na construção da verdade contextual no processo.

O art. 896-C, § 16, da CLT, chama atenção para o fato de que 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”, ou seja, incorporou a técnica da distinção (*distinguishing*), que exige dos juízes e advogados, muito além de citar ementas, súmulas ou teses sintéticas e abstratas, a redobrada atenção quanto às nuances fáticas dos casos subjacentes que deram origem ao precedente e a investigação de toda a sua cadeia de significados que foram sendo (re)construídos.¹¹³

O art. 489, §1º, VI, do CPC, é expresso no sentido de que incumbe ao juiz seguir precedentes obrigatórios invocados pelas partes, devendo demonstrar a existência de distinção no caso em julgamento ou a superação do entendimento, para se ver liberado do dever de aplicá-los. Este dispositivo permite, invertendo-se os seus modais deônticos, extrair um dever de diálogo com os precedentes, tanto para juízes quanto para advogados, exigindo que os últimos fundamentem adequadamente as suas alegações e demonstrem a pertinência ou distinção dos casos. Juraci Mourão Lopes Filho diz que a fundamentação judicial adequada pressupõe uma invocação responsável dos precedentes pelas partes, mediante cotejo analítico e contextual.

Os advogados, para exigir o atendimento do art. 489, §1º, VI, do CPC, devem invocar e utilizar adequadamente os precedentes obrigatórios, argumentando sobre os seus fundamentos, demonstrando as semelhanças fáticas e jurídicas pertinentes, mediante um cotejo analítico entre os casos. Em não fazendo essa devida invocação do precedente em suas

peças e manifestações, as partes não têm direito de exigir do juiz a realização da distinção, superação ou do desafio.¹¹⁴

Neste mesmo sentido, Daniel Mitidiero defende que, invocando precedente ou jurisprudência vinculantes, autor e réu têm o ônus de particularizar os casos invocados, mostrando analiticamente as semelhanças relevantes, não bastando a mera transcrição de ementas ou trechos tirados aleatoriamente da fundamentação dos julgados citados.

Sendo o processo uma comunidade de trabalho pautada pela colaboração, pode o magistrado inclusive determinar o esclarecimento e a indicação precisa das razões pelas quais as partes invocam o precedente ou a jurisprudência vinculante.

O ônus de alegação responsável pelas partes é a simétrica contrapartida ao dever de fundamentação analítica dos juízes e tribunais. É a partir das alegações dos advogados – que podem ser estimuladas em termos de precisão pelo órgão jurisdicional – que se deve empreender a comparação entre os casos: se os casos são suficientemente similares, aplica-se o precedente; se não o são, deve-se distingui-los.¹¹⁵

Em um sistema de precedentes racionais, os tribunais superiores cumprem a função de garantir a unidade do direito, cabendo aos advogados — em observância ao art. 133 da Constituição Federal — orientar eticamente os seus clientes sobre a jurisprudência pacificada, desestimulando demandas infundadas, evitando-se defesas protelatórias e promovendo acordos quando já houver tese consolidada. Nesse papel, o advogado atua como “primeiro juiz da causa”, conforme a clássica lição de Piero Calamandrei, sendo sua utilidade social tanto maior quanto mais contribui para evitar litígios desnecessários.¹¹⁶

¹¹³ Para aprofundamentos, consultar: MOLINA, André Araújo. Compreensão e aplicação dos precedentes na Justiça do Trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 6, n. 4, p. 289-332, 2020.

¹¹⁴ LOPES FILHO, Juraci Mourão. *Os precedentes judiciais no constitucionalismo brasileiro contemporâneo*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 107-108.

¹¹⁵ MITIDIERO, Daniel. *Precedentes: da persuasão à vinculação*. São Paulo: RT, 2016, p. 117.

¹¹⁶ “Há um momento em que o advogado do cível deve olhar a verdade frente a frente, com o olhar desapaixonado do juiz: é aquele em que, solicitado pelo cliente para aconselhar sobre a oportunidade de propor uma ação, tem o dever de examinar imparcialmente, tendo em conta as razões do eventual adversário, se pode fazer com que seja de justiça a

A atuação advocatícia preparada e de boa-fé, atenta aos precedentes, como destacam Fredie Didier Jr. e Leandro Fernandez, canaliza os problemas jurídicos para o sistema de justiça multiportas, com a oferta de modos variados de resposta a problemas jurídicos, na medida em que a previsibilidade trazida pelos precedentes obrigatórios, estimula os métodos alternativos de solução dos conflitos, preferencialmente consensuais, quando a questão já se encontra pacificada, resolvendo os problemas dos seus clientes de forma mais rápida, barata e efetiva¹¹⁷, como, em nossa compreensão, ocorre na jurisdição trabalhista, a partir do procedimento de homologação de transação extrajudicial.

Nessa linha, Rogéria Fagundes Dotti defende que a advocacia deve repudiar a litigância temerária, atuando segundo os princípios da boa-fé e probidade processual, pois a jurisdição ética e eficiente depende da responsabilidade compartilhada de todos aqueles que atuam no sistema de justiça.¹¹⁸

Da boa-fé subjetiva à objetiva: a reconstrução ética da litigância nos processos civil e trabalhista

O comportamento ético é uma exigência moral para a vida em sociedade, refletida no direito desde a noção romana de *fides*, entendida como a obrigação de ser uma pessoa de palavra (*hit quod dicitur*). No contexto brasileiro, a boa-fé foi inicialmente incorporada pelo Código Civil de 1916, em perspectiva subjetiva, inspirada no

Código Civil francês de 1804, centrada na liberdade, autonomia e responsabilidade individual: apenas os atos praticados com consciência de violar direitos alheios eram considerados ilícitos, livrando aqueles que agissem sem a plena consciência da antijuridicidade.

No direito processual civil, a consolidação da boa-fé teve início com o projeto do CPC de 1972, que, partindo da premissa de que o processo é eminentemente dialético, buscou-se coibir o uso fraudulento dele e a deslealdade das partes. O projeto de Alfredo Buzaid previa, no art. 20, situações como deduzir pretensão ou defesa infundada; alterar intencionalmente fatos; omitir fatos essenciais; resistir injustificadamente ao andamento do processo ou provocar incidentes infundados, todas dependentes da intenção subjetiva de lesar a contraparte.

Após tramitação, o CPC de 1973 manteve parcialmente a exigência subjetiva, destacando a necessidade de se provar o "intuito manifestamente infundado", o que, na prática, tornou difícil a aplicação efetiva das sanções por litigância de má-fé. Fredie Didier Jr. observa que, à época, o conceito de boa-fé processual era entendido apenas como proibição de condutas dolosas, sem reconhecimento da perspectiva objetiva.¹¹⁹ Tal visão subjetiva, reinante no processo civil e na jurisprudência do STJ¹²⁰, ainda influenciou o processo do trabalho, onde condutas abusivas, como as transações fraudulentas, eram tratadas com tolerância pelo TST.¹²¹

obra de parcialidade que lhe é devida. Desta forma, o advogado que trabalha no cível deve ser o juiz instrutor dos seus clientes e a sua utilidade social é tanto maior quanto maior for o número de sentenças de improcedência que pronunciar no seu gabinete." (CALAMANDREI, Piero. *Eles, os juízes, vistos por nós, os advogados*. 7 ed. Lisboa: Livraria Clássica, 2000, p. 121).

¹¹⁷ DIDIER JR., Fredie; FERNANDEZ, Leandro. Os precedentes no sistema brasileiro de justiça multiportas. *Boletín mexicano de derecho comparado*, Ciudad de México, vol. 56, n. 168, p. 81-119, sep./dic. 2023.

¹¹⁸ DOTTI, Rogéria Fagundes. A aplicação da boa-fé objetiva no processo civil: o dever de mitigar o dano e a vedação ao *venire contra factum proprium*. *Revista Judiciária do Paraná*, Curitiba, ano IX, n. 7, p. 33/49, maio 2014.

¹¹⁹ DIDIER JR., Fredie. *Fundamentos do princípio da cooperação no direito processual civil português*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010, p. 92.

¹²⁰ "É firme a orientação desta Corte quanto à impossibilidade do exame do cabimento da multa por litigância de má-fé aplicada pela instância de origem, na medida em que demanda a análise da existência do elemento subjetivo das hipóteses autorizadoras, o que é vedado a esta Corte, por óbice da Súmula 07/STJ" (STJ - AgRg no AREsp nº 327067-BA - Rel. Min. Napoleão Nunes Maia Filho - DJU de 20.03.2014).

¹²¹ "Esta Subseção Especializada tem adotado o entendimento de que o fato de ter sido reconhecida a nulidade do acordo homologado, em face de colusão entre as partes, é sanção suficiente com relação ao procedimento adotado, razão pela qual não é o caso de aplicação da multa de litigância de má-fé." (TST - SBDI2 - ROAR 00187/2005-000-24-00 - Rel. Min. Pedro Paulo Manus - DJ 18.03.2006).

Com a Constituição de 1988 e a consagração de valores de liberdade, justiça e solidariedade (art. 3º), abriu-se espaço para a adoção da boa-fé objetiva, influenciada pelas doutrinas europeias¹²², refletida no CDC (arts. 4º, III, 51, IV) e no CC de 2002 (arts. 113, 187 e 422). No direito privado, a boa-fé objetiva atua como diretriz de padrão de conduta e limite da autonomia da vontade; no processo, condiciona a atuação ética de todos os participantes, orientando o uso dos direitos ao contraditório e à ampla defesa, de modo a impedir abusos que atrasem ou prejudiquem a efetivação do direito material.

O conceito de abuso de direito do art. 187 do CC, que considera ilícito o ato originalmente lícito quando praticado em violação à boa-fé objetiva, ajuda a compreender sua aplicação no processo, traduzindo-se em sanções por litigância de má-fé nos arts. 80, VII, do CPC e 793-B, VII, da CLT. Assim, o exercício abusivo do direito processual deve ser punido, mesmo que, em tese, a conduta fosse originariamente lícita, mas, naquele contexto, desnaturou-se em abuso. Rafael Wobeto Pinter observa que a boa-fé objetiva permite verificar se as posições jurídicas processuais constituem desvio prejudicial dos padrões reconhecidos, distinguindo o exercício regular do abusivo.¹²³

O CPC de 2015 consolidou a objetivação da boa-fé processual, eliminando a necessidade de comprovação da intenção dolosa na conduta desconforme das partes. Os arts. 5º e 6º estabelecem a conduta cooperativa de todos os participantes do processo, e os arts. 77 e 80 detalham comportamentos que configuram litigância de má-fé, sob a ótica da boa-fé objetiva. No âmbito trabalhista, a Reforma de 2017 (Lei 13.467) introduziu na CLT a seção de dano processual (arts. 793-A a 793-D), prevendo penalizações para as condutas abusivas, como a dedução de pretensão ou defesa contra texto de lei ou fato incontroverso e a oposição de resistência injustificada ao andamento do processo.

Em síntese, a trajetória da boa-fé processual no Brasil mostra a transição de uma perspectiva subjetiva, centrada na intenção dolosa, para uma objetivada, que orienta condutas, protege a ética processual e sanciona os abusos, independentemente do dolo, consolidando um modelo processual mais cooperativo e ético.

Litigância de má-fé por desrespeito aos precedentes obrigatórios

O positivismo jurídico, dominante entre os séculos XIX e XX, estabeleceu que a lei em sentido estrito seria a única fonte formal do direito, vinculando cidadãos e poderes públicos. Na Teoria Pura do Direito, Kelsen estruturou a ordem jurídica em três níveis: a Constituição no ápice, as leis e decretos em nível intermediário, e as decisões judiciais na base, que aplicavam as normas aos casos concretos. A partir desse modelo escalonado, desenvolveu-se o controle material de constitucionalidade, restringindo ao legislador ordinário a criação de leis que estivessem de acordo com direitos fundamentais e as liberdades constitucionais.¹²⁴

Neste modelo, os direitos fundamentais vinculavam essencialmente o Estado e não geravam, isoladamente, obrigações diretas aos cidadãos nas relações privadas, refletindo-se no princípio da legalidade expresso no art. 150, § 2º, da Constituição de 1967, reproduzido no art. 5º, II, da Constituição de 1988. Nesse contexto, o CPC de 1973 considerava litigante de má-fé aquele que formulasse pretensão ou defesa contrária a texto expresso de lei (art. 17, I), baseando-se na premissa de que o descumprimento deliberado da legislação formal era censurável.

Com a eficácia dos direitos fundamentais e a sua aplicabilidade nas relações privadas, o princípio da legalidade evoluiu para abarcar não apenas a lei em sentido estrito, mas também normas constitucionais, internacionais, coletivas e regulamentares, de modo que o cidadão deve pautar as suas condutas pelo ordenamento

¹²² Por todos: WIEACKER, Franz. *El principio general de la buena fé*. Trad. José Luis Carro. Madrid: Editorial Civitas, 1977; MENEZES CORDEIRO, Antonio Manuel. *Da Boa-fé no Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 2007 e PICÓ I JUNOY, Joan. *El principio de la buena fé procesal*. Barcelona: Bosch, 2013.

¹²³ PINTER, Rafael Wobeto. A boa-fé no processo civil e o abuso de direitos processuais. *Revista de Processo*, São Paulo, vol. 41, n. 253, p. 129/160, março 2016.

¹²⁴ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Tradução João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 1999, p. 248-250.

jurídico global, interpretado e aplicado em consonância com os precedentes judiciais obrigatórios.

Riccardo Guastini, ao dissertar sobre o princípio da legalidade, observa essa mesma diferença evolutiva no conceito, de modo que distingue o princípio da legalidade estrita, enquanto a autorização para que – principalmente o Poder Executivo – possa fazer apenas aquilo que autorizado em lei (“lei formal” ordinária), do princípio da legalidade substancial, que alcança todos os Três Poderes e os particulares, compreendendo-se o vocábulo lei em sentido material, como sinônimo de norma ou conjunto de normas jurídicas (qualquer que seja a fonte originária).¹²⁵

O CPC de 2015 consolidou essa perspectiva, exigindo que o processo seja interpretado conforme as normas constitucionais e internacionais (arts. 1º, 8º, 13 e 140), reconhecendo os precedentes judiciais como fonte formal do direito (arts. 489, 926 e 927). Logo, precedentes do STF, STJ e TST, especialmente quando obrigatórios, devem ser observados pelas partes e magistrados, reforçando a segurança jurídica e a igualdade material. A pacificação interpretativa por meio dos precedentes permite identificar com precisão quando a dedução de pretensão ou defesa é destituída de fundamento, ensejando a litigância de má-fé (arts. 77, II, do CPC e 793-B, I, da CLT).

A obrigatoriedade dos precedentes (rol do art. 927 do CPC), além de fomentar a segurança jurídica e a igualdade em sentido material, tratando os cidadãos submetidos às situações fático-jurídicas de modo idêntico, faz todo sentido se reconhecermos que o texto legislativo representa apenas o objeto de interpretação,

mas a norma jurídica – aplicável aos casos concretos – apenas é revelada (*rectius*: reconstruída) após a atividade do intérprete.

Isto é, fazer ou deixar de fazer alguma coisa em virtude de lei (art. 5º, II, da Constituição), significa obedecer às manifestações judiciais pacificadas que fixam o real sentido do que é efetivamente o ordenamento jurídico e, naturalmente, a lei em sentido formal. Assim, descumprir os precedentes obrigatórios equivale a desrespeitar a norma legal expressa, configurando conduta processual objetivamente censurável, independente da intenção subjetiva da parte em fazê-lo.

O novo paradigma do CPC e da CLT exige que as partes e advogados não apresentem pretensões ou defesas contrárias a precedentes obrigatórios, sob pena de caracterização de litigância de má-fé. Esse dever não limita a evolução jurisprudencial, pois continua permitindo que novas interpretações sejam propostas mediante distinção ou superação de precedentes, exigindo fundamentação qualificada, que respeite aos deveres de autorreferência¹²⁶ e dialeticidade¹²⁷.

Os exemplos práticos seriam diversos, como o autor da ação trabalhista que pede o pagamento da “dobra” das férias, mesmo após a inconstitucionalidade da Súmula 450 do TST ter sido reconhecida pela ADPF 501 do STF, bem como no caso em que a defesa alega desconhecer a estado gravídico da trabalhadora dispensada sem justa causa, para oferecer resistência ao seu pedido de reintegração (art. 10, II, “b”, do ADCT, interpretado pelo Tema 497 do STF, Súmula 244, I, e Tese IRR 119, ambas do TST).

¹²⁵ GUASTINI, Riccardo. *Estudios de teoría constitucional*. Edición e presentación Miguel Carbonell. México DF: Fontamara e UNAM, 2001, p. 118.

¹²⁶ “Além disso, a dimensão externa do dever de coerência reforça o inafastável caráter histórico do desenvolvimento judicial do Direito: o direito dos precedentes forma-se paulatinamente, em uma cadeia histórica de decisões, que vão agregando sentido e dando densidade à norma jurídica geral construída a partir de um caso concreto. A coerência impõe o dever de *autorreferência*, portanto: o dever de dialogar com os precedentes anteriores, até mesmo para superá-los e demonstrar o *distinguishing*.”

O respeito aos precedentes envolve o ato de segui-los, distingui-los ou revogá-los, jamais ignorá-los.” (Fredie Didier Jr. e Leandro Fernandez, *Ibidem*).

¹²⁷ “Pelo princípio da dialeticidade se deve entender que todo recurso deve ser discursivo, argumentativo, dialético. A mera insurgência contra a decisão não é suficiente. Não basta apenas manifestar a vontade de recorrer. Deverá também o recorrente demonstrar o porquê de estar recorrendo, alinhando as razões de fato e de direito pelas quais entende que a decisão está errada, bem como o pedido de nova decisão.” (JORGE, Flavio Cheim. *Teoria geral dos recursos cíveis*. 4. ed. São Paulo: RT, 2009, p. 206).

Agrava, ainda mais, a conduta desleal praticada pelos litigantes de massa que continuam levantando as mesmas teses de defesa, apresentando os mesmos argumentos, quando já foram objeto de debate, recurso e pacificação interpretativa por um precedente de tribunal superior. Não é incomum que o mesmo litigante, que foi parte da ação na qual o precedente obrigatório foi formado – e que, por isto, teve a oportunidade de participar em diálogo da formação do tema, já tendo os seus argumentos analisados e superados – siga oferecendo resistência injustificada ao andamento dos processos futuros que cuidam de situações idênticas, bem como interpõe recursos manifestamente protelatórios neste assunto, amoldando-se às hipóteses do art. 793-B, IV e VII, da CLT.

Isto porque os precedentes exercem um papel estabilizador, evitando que a interpretação de dispositivos genéricos ou principiológicos varie de forma imprevisível, garantindo que o exercício do direito processual não se transforme em abuso de direito ou instrumento de dilação indevida. Como lembra Lucas Buril de Macêdo, os deveres de boa-fé (art. 5º) e cooperação (art. 6º) do CPC de 2015 obrigam magistrados e advogados a considerarem os precedentes, tornando economicamente desvantajoso o litigar de forma temerária ou repetitiva.

Segundo este professor, “quando as razões de algum dos sujeitos processuais consistirem em mera repetição de argumentos já refutados, conotando o intento de utilizar o processo como um fim em si mesmo, deve-se utilizar o precedente como fundamento para a categorização do sujeito como litigante de má-fé.”¹²⁸

Também incide em conduta processual de má-fé a parte que, para além de deduzir pretensão ou oferecer defesa contra texto expresso de lei, já interpretado por precedente obrigatório, manipula semanticamente os precedentes, escondendo uma parte deles, invoca a sua incidência em hipóteses claramente inaplicáveis ou quando aponta julgados falsos, ainda que com apoio de tecnologias de

inteligência artificial generativa.

Nos Estados Unidos da América, onde há um sistema mais amadurecido e estável na aplicação dos precedentes judiciais, o próprio Código de Conduta Profissional da *American Bar Association* traz a previsão de algumas posturas éticas esperadas dos profissionais da advocacia, como a lealdade, a franqueza e a honestidade em relação ao tribunal e os adversários, por exemplo: (I) o advogado não deve instaurar ou defender um processo, nem afirmar ou contestar uma questão, a menos que haja fundamento legal e fático para tal, que não seja frívolo, o que inclui um argumento de boa-fé (*Rule 3.1*); (II) não deve, conscientemente, fazer uma declaração falsa de fato ou de direito em um tribunal (*Rule 3.3*); (III) não pode deixar de revelar ao tribunal precedente da jurisdição competente que seja do conhecimento dele e que seja diretamente contrário à posição do cliente e que não tenha sido revelado pelo advogado da parte contrária (*Rule 3.3*); (IV) deve informar todos os fatos relevantes conhecidos por ele que permitam ao tribunal tomar uma decisão informada, mesmo que tais fatos lhes sejam adversos (*Rule 3.3*); e (V) no julgamento, aludir a qualquer assunto que o advogado não acredite razoavelmente ser relevante ou que não seja apoiado por provas admissíveis (*Rule 3.4*).¹²⁹

Em síntese, a litigância de má-fé por desrespeito aos precedentes obrigatórios ocorre quando a parte formula pretensão ou defesa sabidamente destituída de fundamento, contrariando decisões vinculantes, sem apresentar argumentos para distinções relevantes ou superação do entendimento, bem como quando omite ou manipula precedentes que são incidentes no caso, violando o dever de autorreferência e dialeticidade.

A sanção processual não engessa o sistema, tolhendo a legítima atividade profissional dos advogados e o amplo direito de defesa das partes, mas busca impedir o uso patológico do processo como ferramenta de chantagem ou postergação de direitos, ao tempo em que mantém abertas as possibilidades de

¹²⁸ MACÊDO, Lucas Buril de. *Precedentes judiciais e o direito processual civil*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016, p. 398.

¹²⁹ Tradução e adaptação livres do original em inglês. Disponível em:

<https://www.americanbar.org/groups/professional_responsibility/publications/model_rules_of_professional_conduct/model_rules_of_professional_conduct_table_of_contents/>

inovação e revisão jurisprudencial.

Os argumentos desenvolvidos neste artigo foram inaugurados em trabalho anterior, publicado no ano de 2018¹³⁰, porém praticamente não ganharam adesão de outros setores da doutrina ou da jurisprudência trabalhista, que mantiveram a visão subjetivista da boa-fé processual e a tolerância quase passiva com a atuação processual frontalmente contrária aos procedentes obrigatórios.

Destaque-se o trabalho acadêmico de Roberto Wanderley Braga, no âmbito do PPGD da UFPI, no qual defendeu dissertação de mestrado, sobre o abuso de direito e a boa-fé processual, lecionando que os comportamentos das partes no processo podem ser apreciados de forma objetiva pelo Estado-juiz, viabilizando as pessoas preverem quais as condutas podem ser consideradas abusivas, por violação à boa-fé processual, bem como ao próprio Judiciário, mediante parâmetros conhecidos, auxiliando o fortalecimento da segurança jurídica, na medida em que limita ou, pelo menos, reduz a discricionariedade judicial, por meio de um modelo de processo em ambiente orientado e regido pelo Estado Democrático de Direito.¹³¹

Recentemente, o Superior Tribunal de Justiça proferiu uma decisão adotando uma postura mais contundente contra a litigância abusiva em face de precedentes, em linha com a tese que defendemos, razão pela qual acreditamos que a questão possa voltar a ser revisitada, nos âmbitos da jurisdição civil, trabalhista e da ciência processual, por isto merecendo uma revisão mais detida o julgado referido.

A recente decisão do Superior Tribunal de Justiça

¹³⁰ MOLINA, André Araújo. Litigância de má-fé por desrespeito aos precedentes. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 4, n. 2, p. 707-738, 2018.

¹³¹ BRAGA, Roberto Wanderley. O abuso do direito e a boa-fé: manifestações no âmbito processual e a limitação objetiva ao discricionarismo judicial. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências Humanas e Letras, Programa de Pós-Graduação em Direito, Teresina, 2023. 100 f.

¹³² STJ – 2ª Turma – AgInt nos EDcl no RMS n 34.477/DF - Rel. Min. Og Fernandes - DJe 27.06.2022.

O Superior Tribunal de Justiça reconheceu o dever de boa-fé dos litigantes e advogados de articularem os fatos conforme a verdade, o que implica a necessidade de expor à Corte os precedentes incidentes no caso, inclusive aqueles em sentido contrário às suas pretensões, devendo desenvolver argumentos para apontar superação ou distinção, sob pena de configuração de litigância abusiva.

O caso foi julgado pela Segunda Turma do STJ, em 21 de junho de 2022, sob a relatoria do Ministro Og Fernandes.¹³² A agravante era a União e o agravado um servidor público federal. O cerne da discussão era a possibilidade de a Administração descontar valores recebidos a maior, pelo servidor, pela via administrativa.

O servidor ajuizou mandado de segurança para evitar os descontos, o que foi reconhecido pelas instâncias ordinárias. A União, em seu agravo no STJ, sustentou que a manutenção do pagamento, após uma detida revisão administrativa desfavorável, sobre a incorporação dos quintos, configurava erro operacional administrativo e, portanto, o servidor não estaria de boa-fé, permitindo o desconto. A União defendia a aplicação da Tese de Recurso Repetitivo n. 1.009 do STJ¹³³ para reaver os valores.

Ocorre que a decisão agravada já havia vedado a restituição dos valores, aplicando a modulação determinada pelo STF no Tema de Repercussão Geral n. 395, quando o Supremo, embora tenha reconhecido a inconstitucionalidade da incorporação de quintos por servidores, modulou os seus efeitos, consolidando as situações anteriores, que era justamente o caso do servidor objeto da ação de mandado de segurança.

¹³³ Tese Firmada: “Os pagamentos indevidos aos servidores públicos decorrentes de erro administrativo (operacional ou de cálculo), não embasado em interpretação errônea ou equivocada da lei pela Administração, estão sujeitos à devolução, ressalvadas as hipóteses em que o servidor, diante do caso concreto, comprova sua boa-fé objetiva, sobretudo com demonstração de que não lhe era possível constatar o pagamento indevido.” (DJE 19.05.2021).

O STJ analisou a Tese n. 1.009 (referente à restituição de valores recebidos de boa-fé em decorrência de erro operacional da administração) e confirmou que a sua aplicação foi submetida a uma modulação temporal expressa.

Conforme o precedente (REsp n. 1.769.306), o desconto de valores recebidos de boa-fé pelo servidor devido a erro operacional só era possível nos casos distribuídos, na primeira instância, após a publicação daquele acórdão (ocorrida em maio de 2021).¹³⁴

A nuance fática que tornava a tese inaplicável no caso concreto era a data de distribuição do processo em questão: o mandado de segurança do servidor já tramitava há muitos anos, ou seja, estava claramente fora da hipótese de incidência da Tese n. 1.009 do STJ, por força da modulação temporal.

O representante judicial da União invocou o precedente obrigatório referido, da possibilidade de restituição dos valores pagos por erro operacional, tendo escondido a parte final do julgado, que tratava da modulação dos efeitos, que era justamente o caso dos autos. O STJ analisou a conduta da União ao invocar um precedente vinculante que era manifestamente inaplicável ao caso, tendo concluído que o representante incidiu em:

(I) violação dos deveres processuais, na medida em que a invocação do precedente na hipótese expressamente excluída de sua incidência pelo próprio julgamento originário configurou violação dos deveres de lealdade, de boa-fé e de cooperação processual;

(II) houve abuso e falta de razoabilidade, já que não se pode ter como razoável que a parte litigante sustente sua pretensão em um precedente manifestamente contrário, apontando-o como vinculante em uma hipótese cuja incidência foi excluída por modulação, omitindo-se sobre a existência da exceção. Essa conduta incorre em abuso do direito de recorrer e viola a boa-fé processual;

(III) A ideia da candura perante a Corte: o

STJ utilizou a oportunidade para discutir a importância do dever de honestidade e transparência na invocação de precedentes. Em sistemas de precedentes amadurecidos, como o norte-americano, exige-se o *Candor toward the Court*, já referido no tópico anterior deste artigo.

(IV) Dever de exposição de precedente adverso (*Duty to Disclose Adverse Authority*): este dever implica que os advogados devem expor ao tribunal até mesmo os precedentes contrários à pretensão do cliente. Embora não precisem concordar com o precedente, devem apresentá-lo e desenvolver argumentos de distinção ou superação.

(V) O STJ ressaltou, por fim, que, embora o caso concreto não exigisse tamanha densidade ética, a extensão temporal expressamente afirmada no precedente invocado deveria ser de conhecimento do representante da União, pois a pretensão da parte, de fazer incidir tese vinculante na hipótese expressamente rechaçada, configura uma especial violação do dever de lealdade processual.

Logo, debaixo destes fundamentos, o Tribunal negou provimento ao agravo interno da União e, em razão da inadmissibilidade e da violação da boa-fé processual decorrente da sustentação em precedente manifestamente inaplicável, aplicou a multa do art. 1.021, § 4º, do CPC, que foi fixada em 5% do valor atualizado da causa.

A União, insatisfeita com esta decisão, ofertou embargos de declaração para justificar a sua conduta e, por conseguinte, requerer a isenção da multa, debaixo do argumento de que a penalidade foi desproporcional, além de cercear o direito de defesa e o próprio devido processo legal, tendo a Corte rejeitado o recurso, reafirmando que a penalidade não decorreu da argumentação, mas do abuso do direito de recorrer e da ofensa à boa-fé processual verificada à luz da pretensão de fazer incidir o precedente obrigatório em contrariedade à modulação dos efeitos expressamente delimitada no julgado que foi, maliciosamente,

primeira instância, a partir da publicação deste acórdão.”

¹³⁴ “7. Modulação dos efeitos: Os efeitos definidos neste representativo da controvérsia, somente devem atingir os processos que tenham sido distribuídos, na

invocado pela metade.¹³⁵

Conclusões

A revolução paradigmática imposta ao sistema jurídico pela valorização dos precedentes judiciais, fundamentada em uma viragem filosófica e hermenêutica, superou o paradigma solipsista, em que o sistema judicial era marcado pelo personalismo e pela imprevisibilidade das decisões. Esse modelo era sustentado pela filosofia da consciência, que estimulava o subjetivismo judicial e o livre convencimento motivado, permitindo que o magistrado construísse livremente a solução que lhe parecesse mais justa, sem se apegar às decisões anteriores já proferidas em situações semelhantes.

As reformas processuais dos últimos anos, buscaram corrigir essas distorções, impondo aos tribunais o dever de uniformizar a sua jurisprudência, mantendo-a estável, íntegra e coerente. A adoção da teoria dos precedentes no Brasil concretiza a pretensão de integridade de Ronald Dworkin, exigindo que todos os operadores do direito atuem na continuidade da obra conjunta do direito, dialogando com as decisões anteriores para garantir previsibilidade, segurança jurídica e isonomia.

A consolidação deste novo sistema impõe aos advogados o dever de dialogar argumentativamente com os precedentes obrigatórios, utilizando as técnicas de distinção ou superação. Essa previsibilidade induzida pelos precedentes canaliza a resolução de conflitos para os métodos consensuais (sistema de justiça multiportas) e exige que o advogado atue como o "primeiro juiz da causa", desestimulando litígios quando a questão já está pacificada.

Outra sensível mudança é a que o direito processual brasileiro passou por uma reconstrução ética ao objetivar a boa-fé, tornando a conduta processual um padrão normativo independente da intenção íntima do litigante. Se antes, a boa-fé processual exigia a comprovação do elemento subjetivo (intenção dolosa ou maliciosa) da parte, atualmente consolidou-se a objetivação da boa-fé,

eliminando a necessidade de prova da intenção. A má-fé é agora caracterizada pela verificação objetiva de condutas proscritas que violam o padrão de conduta ética esperado.

A conclusão essencial é que, no novo panorama jurídico, o desrespeito aos precedentes obrigatórios é uma forma específica e objetiva de litigância de má-fé, pois equivale a desafiar o sentido fixado do ordenamento jurídico. Fazer ou deixar de fazer algo "em virtude de lei" (art. 5º, II, da Constituição) implica obedecer às manifestações judiciais pacificadas que fixam o real sentido do ordenamento jurídico.

Portanto, descumprir os precedentes obrigatórios equivale a desrespeitar a norma legal expressa, configurando uma conduta processual objetivamente censurável. A formulação de pretensão ou defesa sabidamente destituída de fundamento, por ser contrária a precedente vinculante, enquadra-se nas hipóteses de litigância de má-fé (arts. 77, II, do CPC e 793-B, I, da CLT).

A má-fé por desrespeito aos precedentes se configura quando a parte: (I) omite ou manipula semanticamente precedentes incidentes; (II) invoca o precedente em hipóteses claramente inaplicáveis; (III) deixa de apresentar argumentos para distinções relevantes ou superação do entendimento (violando os deveres de autorreferência e dialeticidade); (IV) reapresenta teses já refutadas (especialmente litigantes de massa), configurando resistência injustificada ao andamento do feito ou recursos protelatórios.

A recente decisão do STJ demonstra que a sanção decorre da ofensa objetiva à boa-fé processual verificada pelo uso patológico do processo e pelo desrespeito à integridade do precedente, e não da simples discordância com o julgado. Esta decisão sinaliza o fim da tolerância passiva do Judiciário com a atuação frontalmente contrária aos precedentes obrigatórios.

Referências

¹³⁵ Publicado no DJe de 06.03.2024 e trânsito em julgado em 09.05.2024.

BRAGA, Roberto Wanderley. O abuso do direito e a boa-fé: manifestações no âmbito processual e a limitação objetiva ao discricionarismo judicial. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Piauí, Centro de Ciências Humanas e Letras, Programa de Pós-Graduação em Direito, Teresina, 2023. 100 f.

BEDAQUE, José Roberto dos Santos. *Efetividade do processo e técnica processual*. São Paulo: Malheiros, 2006.

CALAMANDREI, Piero. *Eles, os juízes, vistos por nós, os advogados*. 7 ed. Lisboa: Livraria Clássica, 2000.

DESCARTES, René. *Discurso do método*. Tradução Paulo Neves. Porto Alegre: L&PM, 2006.

DIDIER JR., Fredie. *Fundamentos do princípio da cooperação no direito processual civil português*. Coimbra: Coimbra Editora, 2010.

DIDIER JR, Fredie; FERNANDEZ, Leandro. Os precedentes no sistema brasileiro de justiça multiportas. *Boletín mexicano de derecho comparado*, Ciudad de México, vol. 56, n. 168, p. 81-119, sep./dic. 2023.

DINAMARCO, Cândido Rangel. *A instrumentalidade do processo*. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

DOTTI, Rogéria Fagundes. A aplicação da boa-fé objetiva no processo civil: o dever de mitigar o dano e a vedação ao *venire contra factum proprium*. *Revista Judiciária do Paraná*, Curitiba, ano IX, n. 7, p. 33/49, maio 2014.

DWORKIN, Ronald. *O Império do Direito*. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

FAORO, Raymundo. *Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro*. 13 ed. São Paulo: Globo, 1998.

GADAMER, Hans Georg. *Verdade e método I: traços fundamentais de uma hermenêutica filosófica*. 10 ed. Trad. Flávio Paulo Meurer. Petrópolis: Vozes, 2008.

GUASTINI, Riccardo. *Estudios de teoría constitucional*. Edición e presentación Miguel Carbonell. México DF: Fontamara e UNAM, 2001.

HART, Herbert L. A. *O conceito de direito*. Tradução A. Ribeiro Mendes. 3. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2001.

HEIDEGGER, Martin. *Ser e tempo*. 10 ed. Trad. Márcia Sá Cavalcante. Petrópolis: Vozes, 2015.

JORGE, Flavio Cheim. *Teoria geral dos recursos*

cíveis. 4. ed. São Paulo: RT, 2009.

KANT, Immanuel. *Crítica da razão pura*. 4. ed. Tradução Fernando Costa Mattos. Petrópolis: Vozes, 2015.

KELSEN, Hans. *Teoria pura do direito*. Tradução João Baptista Machado. 6. ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

LOPES FILHO, Juraci Mourão. *Os precedentes judiciais no constitucionalismo brasileiro contemporâneo*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

MACÊDO, Lucas Buril de. *Precedentes judiciais e o direito processual civil*. 2 ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

MARINONI, Luiz Guilherme. *A ética dos precedentes: justificativa do novo CPC*. 2 ed. São Paulo: RT, 2016.

MENEZES CORDEIRO, Antonio Manuel. *Da Boa-fé no Direito Civil*. Coimbra: Almedina, 2007.

MITIDIERO, Daniel. *Precedentes: da persuasão à vinculação*. São Paulo: RT, 2016.

MOLINA, André Araújo. Da busca da verdade real à construção intersubjetiva da verdade contextual: aportes da hermenêutica filosófica na limitação dos poderes do juiz do trabalho. *Revista Trabalho, Direito e Justiça*, Curitiba-PR, vol. 4, n. 1, 2025, 17 p.

MOLINA, André Araújo. Como a filosofia da linguagem pode contribuir com o TST. *Revista Magister de Direito do Trabalho*, Porto Alegre, vol. 21, n. 125, p. 50-79, mar./abr. 2025.

MOLINA, André Araújo. Compreensão e aplicação dos precedentes na Justiça do Trabalho. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 6, n. 4, p. 289-332, 2020.

MOLINA, André Araújo. Litigância de má-fé por desrespeito aos precedentes. *Revista Jurídica Luso-Brasileira*, Lisboa, ano 4, n. 2, p. 707-738, 2018.

NEF, Frédéric. *A linguagem: uma abordagem filosófica*. Tradução Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1995.

PICÓ I JUNOY, Joan. *El principio de la buena fé procesal*. Barcelona: Bosch, 2013.

PINTER, Rafael Wobeto. A boa-fé no processo civil e o abuso de direitos processuais. *Revista de Processo*, São Paulo, vol. 41, n. 253, p. 129/160, março 2016.

STRECK, Lenio Luiz. *Hermenêutica jurídica e(m) crise: uma exploração hermenêutica da construção do direito*. 7 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

WIEACKER, Franz. *El principio general de la buena fé*. Trad. José Luis Carro. Madrid: Editorial Civitas, 1977.

WITTGENSTEIN, Ludwig. *Investigações*

filosóficas. 9 ed. Trad. Marcos G. Montagnoli. Petrópolis: Vozes, 2014.

A EFICIÊNCIA DO SISTEMA DE PRECEDENTES NA JUSTIÇA DO TRABALHO SOB A ANÁLISE ECONÔMICA DO DIREITO E A TEORIA DOS JOGOS

Paula Joyce de Carvalho Andrade de Almeida¹³⁶

Introdução

A busca por uma prestação jurisdicional mais célere, coesa e previsível tem sido um dos grandes desafios do sistema de justiça brasileiro. Em um cenário de litigiosidade em massa, como o que se observa na Justiça do Trabalho, a ausência de uniformidade nas decisões judiciais gera um ambiente de elevada incerteza, elevando os custos de transação para todos os envolvidos e incentivando um volume cada vez maior de demandas.

Relatório Geral da Justiça do Trabalho mostra que a justiça trabalhista julgou mais de 4 milhões de processos no ano de 2024, assim como o volume de processos recebidos (casos novos e recursos) aumentou 19,3% em relação ao ano de 2023 (4.090.375 processos).¹³⁷

Foi com o intuito de mitigar essa problemática que o legislador, por meio do Código de Processo Civil de 2015, fortaleceu sobremaneira o sistema de precedentes vinculantes, aproximando a tradição romano-germânica do *civil law* de institutos característicos do *common law*.

Nesse contexto, a Análise Econômica do Direito (AED) surge como uma ferramenta teórica de grande valia, oferecendo um instrumental analítico capaz de avaliar as normas e as instituições jurídicas sob a ótica da eficiência. A AED propõe que a norma jurídica deve ser interpretada e aplicada de modo a maximizar o bem-estar social, o que frequentemente se traduz na busca pela redução de custos e na promoção de um ambiente de maior previsibilidade para os agentes econômicos.¹³⁸

Diante disso, o presente estudo se propõe a responder à seguinte questão: em que medida o sistema de precedentes, ao ser aplicado na

Justiça do Trabalho, atende aos pressupostos de eficiência da Análise Econômica do Direito?

Para tanto, o artigo será dividido em seções que abordarão os contornos do sistema de precedentes no ordenamento pátrio e os conceitos fundamentais da Análise Econômica do Direito aplicáveis ao tema, como custos de transação e segurança jurídica. Em seguida, será analisada a crucial divergência entre os custos sociais e privados do processo, para, ao final, realizar a intersecção entre os campos, demonstrando como os precedentes podem gerar eficiência e bem-estar social.

O sistema de precedentes vinculantes no ordenamento jurídico brasileiro

O Código de Processo Civil de 2015 representou um marco na valorização da jurisprudência no Brasil, estabelecendo um sistema robusto de respeito aos precedentes judiciais. O artigo 927 do referido diploma legal elenca um rol de decisões que devem ser observadas por juízes e tribunais, conferindo-lhes força vinculante. Dentre elas, destacam-se as decisões do Supremo Tribunal Federal em controle concentrado de constitucionalidade, os enunciados de súmula vinculante, os acórdãos em incidente de assunção de competência ou de resolução de demandas repetitivas (IRDR) e em julgamento de recursos extraordinário e especial repetitivos.

Este modelo visa a garantir a estabilidade, a integridade e a coerência da jurisprudência, conforme preceitua o art. 926 do CPC. A lógica subjacente é a de que casos idênticos devem receber soluções idênticas, promovendo não apenas a isonomia, mas também a previsibilidade das decisões judiciais. Nas palavras de Fredie Didier Jr., a intenção é criar um "direito jurisprudencial" mais coeso, em que os tribunais superiores efetivamente pautem a

101

¹³⁶ Advogada. Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Especialista em Direito do Trabalho e Processual do Trabalho pela Universidade de Santa Cruz do Sul. E-mail: paula.joyce@terra.com.br

¹³⁷ Julgamentos na Justiça do Trabalho superaram 4 milhões em 2024. Conselho Nacional de Justiça, 2025. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/julgamentos-na-justica-do-trabalho-superaram-4-milhoes-em-2024/>. Acesso em: 17 out. 2025.

³ POSNER, Richard A. *Economic Analysis of Law*. 9. ed. New York: Wolters Kluwer, 2014, p. 25.

atuação das instâncias inferiores.¹³⁹

Trata-se, em essência, do fortalecimento e da instrumentalização da função nomofilática dos Tribunais Superiores. Esta função clássica, de "guarda da lei", é o mecanismo pelo qual o Tribunal Superior do Trabalho (TST) e o Superior Tribunal de Justiça (STJ) asseguram a aplicação uniforme da legislação infraconstitucional. O que o CPC de 2015 efetivamente fez foi transformar essa função de meramente persuasiva em vinculante, dando-lhe eficácia real e tornando-a a principal ferramenta para alcançar a "estabilidade, a integridade e a coerência" exigidas pelo Art. 926.

Fundamentos da Análise Econômica do Direito (AED)

A Análise Econômica do Direito parte da premissa de que os indivíduos são agentes racionais que reagem a incentivos. As normas jurídicas, portanto, funcionam como um desses incentivos, alterando o cálculo de custo-benefício das ações individuais.

Um dos conceitos centrais da AED, popularizado por Ronald Coase, é o de "custos de transação", que representam todos os custos envolvidos em uma negociação ou interação econômica que não fazem parte do preço do bem ou serviço em si, como os custos de obter informação, de negociar contratos e de garantir seu cumprimento (*enforcement*).

Um sistema jurídico é considerado eficiente quando contribui para a redução desses custos de transação. A imprevisibilidade das decisões judiciais é uma fonte significativa de tais custos. Como aponta Richard Posner, um dos expoentes da Escola de Chicago:

"Se o resultado de um litígio é difícil de prever, as partes terão mais dificuldade em chegar a um acordo extrajudicial, pois cada uma pode ter uma avaliação otimista de suas chances. Isso leva a mais litígios, que são um método custoso de resolução de disputas. Um sistema

de precedentes claros reduz essa incerteza." ¹⁴⁰

Dessa forma, a AED enxerga na segurança jurídica não apenas um valor principiológico, mas um requisito para a eficiência econômica, pois permite que os agentes planejem suas atividades com um grau maior de certeza sobre suas futuras consequências legais.

A Lei de Introdução às normas do Direito Brasileiro, Decreto-lei nº 4.657/42, de certa forma, abre passagem, em seu artigo 20, sobre as consequências práticas da decisão, nas esferas administrativa, controladora e judicial, o que, inclusive, respalda essa atuação consequencialista e sob o prisma de princípios tão caros quanto à celeridade e efetividade processuais.

A intersecção entre Precedentes e a Análise Econômica do Direito: custos privados versus custos sociais

A divergência entre incentivos privados e sociais para litigar

A decisão de um indivíduo de ajuizar uma ação se baseia em um cálculo de custo-benefício estritamente privado. O autor pondera o ganho esperado com a demanda (valor da indenização multiplicado pela sua chance subjetiva de êxito) contra seus custos privados de litigar (honorários advocatícios, custas, tempo despendido). Contudo, essa decisão individual ignora uma série de custos sociais, o que gera uma fundamental divergência entre o incentivo privado e o social para o uso do sistema de justiça.¹⁴¹

Primeiramente, os custos sociais do processo são muito superiores aos custos privados de uma das partes. O custo social total engloba não apenas os gastos do autor, mas também os do réu e, de forma significativa, os custos arcados pelo Estado para manter a estrutura do Poder Judiciário (salários de juízes

¹³⁹ DIDIER JR., Fredie. *Curso de direito processual civil: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais*. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2016, v. 3, p. 521.

¹⁴⁰ POSNER, Richard A. *Op. cit.*, p. 560. (Tradução livre e adaptada para fins ilustrativos).

¹⁴¹ A ideia da divergência entre o incentivo privado e o social é um tema central na Análise Econômica do Processo. Ver, como obra seminal: SHAVELL, Steven. *The Fundamental Divergence Between the Private and the Social Motive to Use the Legal System*. *The Journal of Legal Studies*, v. 26, n. S2, 1997, p. 575-612.

e servidores, infraestrutura, etc.).

Ao decidir litigar, o autor não internaliza esses custos impostos a terceiros (o réu e a sociedade), o que gera uma externalidade negativa. Essa discrepância, por si só, cria uma tendência ao uso socialmente excessivo da justiça, pois o custo real de cada processo é muito maior do que aquele percebido individualmente pelo litigante.

Em segundo lugar, e de forma ainda mais relevante, há uma profunda divergência entre o benefício privado e o benefício social da litigância. O benefício privado para o autor é, em regra, a compensação financeira pelo dano sofrido. O benefício social, por outro lado, reside primariamente no efeito dissuasório (*deterrence*) que a responsabilização de um infrator gera sobre outros potenciais infratores, incentivando o cumprimento espontâneo da lei. Como aponta Steven Shavell, o ganho privado de uma vítima não possui relação direta com o ganho social gerado pela dissuasão.¹⁴² Pode haver casos em que o dano individual é baixo (baixo incentivo privado para processar), mas o potencial de dano social agregado é altíssimo (alto interesse social na dissuasão). O inverso também é verdadeiro.

Vale ressaltar que a reforma operada na seara trabalhista, lei nº 13.467/2017, impondo ao autor (reclamante) a possibilidade de ser condenado a pagar honorários de sucumbência ao advogado da parte adversa nas ações ajuizadas após 11/11/2017, trouxe à reflexão, também, o freio necessário à demandas frívolas, que, muitas vezes, eram distribuídas na justiça do trabalho pelo simples fato de "o não eu já tenho", acompanhado de isenção de sanção na distribuição desse tipo de reclamatória, o que, para a AED, também havia impactos da movimentação de todo aparato judicial.

Infelizmente, o decréscimo de ações novas na justiça do trabalho, pós reforma trabalhista, não se sustentou, como inicialmente observado. Parte, de certo, pela declaração de inconstitucionalidade de normas da reforma, que, na visão do Supremo Tribunal Federal, restringiam o acesso gratuito à Justiça do Trabalho. Julgamento da ADI 5766 em outubro de 2021.

O litígio como "jogo" estratégico e o

¹⁴² SHAVELL, Steven. *Foundations of Economic Analysis of Law*. Cambridge: Harvard University Press, 2004, p. 401-405.

Equilíbrio de Nash

A Análise Econômica do Direito, como visto, assume que os indivíduos são agentes racionais que reagem a incentivos. A Teoria dos Jogos é a ferramenta teórica que modela, matematicamente, a tomada de decisão desses agentes em um ambiente de interação estratégica.

103

O processo judicial, especialmente na seara trabalhista, pode ser perfeitamente modelado como um "jogo":

1. **Os Jogadores:** São os agentes racionais (reclamante e reclamada) e seus advogados.
2. **As Estratégias:** São as ações que cada um pode escolher, notadamente: "Litigar até o fim", "Fazer Acordo" ou "Desistir/Não Ajuizar".
3. **Os Payoffs (Recompensas/Custos):** São os resultados esperados de cada combinação de estratégias, ponderados pelos custos privados (honorários, custas) e pela probabilidade de êxito.

Nesse contexto, o conceito central é o **Equilíbrio de Nash**: um estado do jogo onde nenhum jogador pode melhorar unilateralmente seu resultado mudando sua estratégia, *dado que o outro jogador mantém a sua*. É um ponto de "melhores respostas" mútuas, para onde o jogo tende a convergir racionalmente.

O impacto dos precedentes vinculantes na eficiência é compreendido ao compararmos dois modelos desse "jogo":

Cenário A: O jogo SEM Precedente Vinculante (Alta Incerteza)

Neste cenário, descrito na introdução como um ambiente de "elevada incerteza" e "imprevisibilidade", as partes não sabem como o Judiciário decidirá a tese jurídica. Cada parte, baseando-se em sua "chance subjetiva de êxito", pode ter uma avaliação otimista de suas chances, como bem aponta Posner.

- **A Estratégia Racional:** Como o resultado é uma "aposta", a melhor resposta de ambos os jogadores pode ser "Litigar". O reclamante acredita que pode

ganhar, e a reclamada acredita que pode se defender com sucesso.

- **O Equilíbrio de Nash (Ineficiente):** O jogo converge para o equilíbrio (**Litigar, Litigar**). Este é exatamente o "uso socialmente excessivo da justiça" discutido anteriormente. É um equilíbrio ineficiente porque ambos os jogadores e a sociedade incorrem no custo máximo do processo para chegar a um resultado que poderia ter sido negociado.

Cenário B: O jogo COM Precedente Vinculante (Baixa Incerteza)

Aqui, o sistema de precedentes (art. 927 do CPC) muda fundamentalmente as regras do jogo. A fixação de uma tese vinculante (como nos casos do TST e STF) elimina a incerteza jurídica.

- **A Mudança no Jogo:** Os jogadores agora sabem, com alta previsibilidade, qual será o resultado jurídico da demanda.
- **A Nova Estratégia Racional:** O *payoff* da estratégia "Litigar" muda drasticamente. O jogador que sabe que perderá a tese (seja o reclamante ou a reclamada) agora enfrenta um resultado quase certo de derrota, acrescido dos custos de sucumbência e do custo do processo. A sua "melhor resposta" deixa de ser litigar.
- **O Novo Equilíbrio de Nash (Eficiente):** O precedente força os jogadores a abandonar o equilíbrio (Litigar, Litigar). O jogo passa a convergir para um novo Equilíbrio de Nash, muito mais eficiente: (**Fazer Acordo, Fazer Acordo**) ou, idealmente, (**Não Ajuizar, Não Defender**).

A Teoria dos Jogos demonstra, portanto, o mecanismo pelo qual o precedente alcança a eficiência buscada pela AED. Ele não força um acordo, mas, ao fornecer informação clara e crível sobre o resultado provável, ele torna o acordo ou a não litigância a única estratégia racional para os agentes.

O Precedente como um bem público gerador de externalidades positivas

É nesse ponto que o sistema de precedentes se revela um instrumento de eficiência de enorme valor sob a ótica da AED. A fixação de um precedente vinculante gera um benefício social que transcende em muito o interesse das partes naquele litígio específico: ele cria um "bem público", que é a segurança jurídica. Este bem público é o resultado econômico direto do exercício efetivo da função nomofilática.

104

Um precedente claro e estável, fruto dessa "guarda da lei", funciona como uma fonte de informação que reduz a incerteza para toda a sociedade, diminuindo os custos de transação futuros e alinhando as expectativas dos agentes. Este benefício é uma externalidade positiva do processo judicial.

Quando um tribunal superior firma uma tese jurídica em um recurso repetitivo, por exemplo, o custo desse julgamento é arcado pelas partes daquele processo e pelo Estado. No entanto, o benefício – a uniformização do entendimento, que evitará milhares de novas ações e facilitará acordos em incontáveis outros casos – é usufruído por toda a coletividade. Litigantes futuros não precisam pagar para "consumir" a segurança jurídica gerada por aquele precedente.

Do ponto de vista econômico, o sistema de precedentes obrigatórios é uma forma de otimizar a alocação de recursos, concentrando o esforço jurisdicional em casos paradigmáticos para gerar um benefício social difuso e duradouro.¹⁴³ Ele ajuda a corrigir a divergência entre o incentivo privado e social, pois, embora o litigante individual não busque criar jurisprudência, o sistema aproveita seu litígio para gerar um bem público, maximizando o retorno social do investimento no sistema de justiça.

Análise Econômica de Precedentes Vinculantes no âmbito Trabalhista: Estudos de Caso

A aplicação da AED se torna mais clara ao se analisar precedentes específicos da Justiça do Trabalho. A fixação de teses vinculantes pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio de Incidentes de Julgamento de Recursos de Revista Repetitivos (IRR), oferece exemplos

¹⁴³ KAPLOW, Louis. *Private versus Social Costs in Bringing Suit*. *The Journal of Legal Studies*, v. 15, n. 2, 1986, p. 371-385. O autor argumenta que, devido às externalidades, o nível privado de litigância pode

ser socialmente excessivo ou insuficiente, justificando a intervenção estatal, como a que ocorre com a criação de um sistema de precedentes.

concretos do impacto econômico da uniformização jurisprudencial.¹⁴⁴

Como bem reforça José Rogério Cruz e Tucci,

"Ao preservar a estabilidade, aplicando o precedente nas situações sucessivas análogas, os tribunais contribuem, a um só tempo, para a certeza jurídica e para a proteção da confiança na escolha do caminho trilhado pela decisão judicial."¹⁴⁵

Caso 1: Terceirização (Tema 725/STF). A decisão do Supremo Tribunal Federal no julgamento do Recurso Extraordinário 958.252 (Tema 725) e da ADPF 324, que considerou constitucional a terceirização de toda e qualquer atividade empresarial, seja ela meio ou fim, é um dos exemplos mais emblemáticos.

Do ponto de vista econômico, a tese fixada reduziu drasticamente a incerteza jurídica que pairava sobre os contratos de prestação de serviços. Antes, a distinção jurisprudencial entre atividade-fim e atividade-meio era fonte de enorme litigiosidade e de altos custos de transação para as empresas, que viviam sob o risco constante de verem contratos de terceirização serem descaracterizados.

A tese do STF permite um planejamento empresarial mais seguro e a reestruturação de cadeias produtivas, visando à especialização e à eficiência. Embora a decisão gere debates sobre a precarização das relações de trabalho (um potencial custo social), sob a ótica da eficiência e previsibilidade, ela representa uma clara redução da incerteza e dos custos de contratar.

Caso 2: Horas *in itinere* (IncJulgRREmbRep-528-80.2018.5.14.0004 **(Tema 23/TST).** Direito intertemporal no âmbito trabalhista). A Lei nº 13.467/2017 extinguiu o direito às horas *in itinere*. Contudo, uma imensa controvérsia surgiu sobre a aplicação da nova lei aos contratos de trabalho vigentes à época. O TST, ao julgar o tema sob o rito dos recursos repetitivos, pacificou o entendimento, definindo

as regras de transição.

Economicamente, essa decisão foi crucial. A ausência de um precedente claro manteria um volume gigantesco de ações judiciais, com empregadores e empregados litigando sobre o direito adquirido ou a aplicação imediata da nova lei.

Ao definir um critério único, o TST reduziu os custos de informação (todos passaram a saber a regra aplicável) e o incentivo para litígios oportunistas, facilitando acordos e permitindo que as empresas calculassem seus passivos trabalhistas com maior precisão. O precedente, nesse caso, funcionou como um estabilizador das expectativas dos agentes econômicos.

Conclusão

A análise do sistema de precedentes sob a ótica da Análise Econômica do Direito revela sua profunda racionalidade econômica. Ao promover a uniformidade e a previsibilidade, os precedentes vinculantes atuam diretamente na redução dos custos de transação, um dos principais objetivos da AED. Eles diminuem a incerteza, o que desincentiva litígios oportunistas, facilita a celebração de acordos e, conseqüentemente, gera uma economia significativa de recursos privados e públicos.

O sistema transforma o processo judicial, que por natureza possui custos sociais elevados, em uma "fábrica" de "bens públicos" – a segurança jurídica –, gerando externalidades positivas que beneficiam toda a sociedade. Essa busca por coerência não é apenas uma aspiração teórica, mas uma necessidade prática para a boa governança do judiciário.

Essa imposição de coerência é, em essência, a dimensão econômica e estratégica da função nomofilática. Ao garantir a "observância forçada" da interpretação uniforme da lei, o sistema de precedentes alinha as expectativas dos agentes (o "bem público" da segurança jurídica), reduzindo a dispersão de teses e, como demonstrado pela Teoria dos Jogos, tornando o litígio custoso (ineficiente) e o acordo a estratégia racional (o Equilíbrio de Nash eficiente). A função nomofilática deixa de ser um

¹⁴⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Precedentes Vinculantes*. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/nugep-sp/recursos-repetitivos/precedentes-vinculantes>. Acesso em: 16/10/2025.

¹⁴⁵ Tucci, José Rogério Cruz e. Precedente judicial como fonte do direito, 2ª edição, ver. E atualizada, Rio de Janeiro: GZ, 2021, página 190.

ideal teórico para se tornar, assim, um poderoso mecanismo de eficiência econômica.

Contudo, a aplicação dessa lógica no campo trabalhista não é isenta de tensões. Será fundamental que a formação dos precedentes considere o princípio da proteção ao hipossuficiente e a função social do direito do trabalho. A busca pela eficiência econômica não pode resultar na supressão de direitos fundamentais ou na fossilização de teses que se mostrem socialmente injustas. As técnicas de distinção (*distinguishing*) e superação (*overruling*) são, nesse contexto, ferramentas essenciais para garantir que a estabilidade não se confunda com imutabilidade. A eficiência, neste ramo, deve ser compreendida de forma ampla, englobando não apenas a otimização de recursos, mas também, e principalmente, a promoção da justiça social.

Referências

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedentes Vinculantes**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/nugep-sp/recursos-repetitivos/precedentes-vinculantes>. Acesso em: 16 out. 2025.

BRASIL. CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Julgamentos na Justiça do Trabalho superaram 4 milhões em 2024. [2025]. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/julgamentos-na-justica-do-trabalho-superaram-4-milhoes-em-2024/>. Acesso em: 17 out. 2025.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: meios de impugnação às decisões judiciais e processo nos tribunais. 13. ed. Salvador: JusPodivm, 2016. v. 3.

KAPLOW, Louis. **Private versus Social Costs in Bringing Suit**. *The Journal of Legal Studies*, v. 15, n. 2, 1986.

NASH, John. **Non-Cooperative Games**. *Annals of Mathematics*, v. 54, n. 2, sep. 1951.

POSNER, Richard A. **Economic Analysis of Law**. 9. ed. New York: Wolters Kluwer, 2014.

SHAVELL, Steven. **Foundations of Economic Analysis of Law**. Cambridge: Harvard University Press, 2004.

SHAVELL, Steven. **The Fundamental Divergence Between the Private and the Social Motive to Use the Legal System**. *The Journal of Legal Studies*, v. 26, n. S2, 1997.

TUCCI, José Rogério Cruz e. **Precedente judicial como fonte do direito**. 2. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: GZ, 2021.