



PODER JUDICIÁRIO FEDERAL
JUSTIÇA DO TRABALHO
 Tribunal Regional do Trabalho da 9.^a Região

**CÉLIO
HORST
WALDRAFF**
 16/04/2024
 TRT9

Vetor: Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)

Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência (ID 10526678)

Agendamento (ID 10526679)

Data: 12/04/2024

Horário: 11:00

Reunião Extraordinária: Não

Convidados:

CÉLIO HORST WALDRAFF - COORDENADOR – DESEMBARGADOR (A) DO TRABALHO - PRESIDENTE – Coordenador (a) das atividades do NUGEPNAC E Integrante da Comissão de Uniformização de Jurisprudência (CUJ) E **Integrante do Grupo decisório do CRI**

MARCO ANTONIO VIANNA MANSUR - MEMBRO TITULAR - Integrante do Grupo decisório do CRI - Vice-Presidente do Tribunal

BENEDITO XAVIER DA SILVA - MEMBRO TITULAR - Integrante do Grupo decisório do CRI – Corregedor (a) Regional

ARCHIMEDES CASTRO CAMPOS JUNIOR - MEMBRO TITULAR - Integrante da Comissão de Uniformização de Jurisprudência (CUJ) - Integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) e Integrante do Grupo decisório do CRI - SUPLENTE ARION MAZURKEVIC

THEREZA CRISTINA GOSDAL - MEMBRO TITULAR - integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) E **Integrante do Grupo decisório do CRI** - Presidente da Seção Especializada

EDUARDO MILLÉO BARACAT - MEMBRO TITULAR - Integrante da Comissão de Uniformização de Jurisprudência (CUJ) - SUPLENTE NEIDE ALVES DOS SANTOS - Integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) E **Integrante do Grupo decisório do CRI**

SIMONE GALAN DE FIGUEIREDO - MEMBRO TITULAR - Integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) E Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI - Juiz auxiliar da presidência - SUPLENTE ANGÉLICA CÂNDIDO NOGARA SLOMP



Documento "Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência", no sistema Vetor, processo "Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.

CAMILA GABRIELA GREBER CALDAS - MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI-Juíza Auxiliar da Corregedoria Regional;

CLÁUDIA MARA PEREIRA GIOPO - MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI- Juíza indicada pela Presidência do Tribunal; e

SIDNEI CLAUDIO BUENO- MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI- Juiz indicado pela Presidência do Tribunal;

MARIA ROSICLER CRETELLA - MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI - Secretário(a)-Geral da Presidência

YONARA YOKO POZZOLO- MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI - Secretário(a)-Geral Judiciário

SAMOEL FERREIRA PRIMO - MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI - Secretário(a) da Corregedoria

LUIZ HENRIQUE TACCONI - MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI - Diretor(a) da Secretaria de Gestão Estratégica e Estatística

FABIANE MACHADO ALCANTARA-MEMBRO TITULAR- Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI servidora indicada pelo Núcleo Permanente de Métodos Consensuais de Solução de Disputas - NUPEMEC

WALTER RIBEIRO DE OLIVEIRA JUNIOR - MEMBRO TITULAR - - Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI E Integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) - Servidor indicado pela STISJ - SUPLENTE IGOR REIS DE GODOI

CAROLINA ALVES PANOZZO - MEMBRO TITULAR - Integrante do Grupo Técnico-Operacional do CRI E Integrante da Comissão Gestora do NUGEPNAC (CGNUGEPNAC) COORDENADOR - COORDENADORIA DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES E AÇÕES COLETIVAS - COORDENADOR - COORDENADORIA DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES E AÇÕES COLETIVAS

Local da reunião: Telepresencial

Participantes:

Celio Horst Waldruff

Benedito Xavier da Silva

Archimedes Castro Campos Junior



Documento "Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência ", no sistema Vetor, processo "Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.

Thereza Cristina Gosdal

Eduardo Baracat

Camila Gabriela Greber

Simone Galan de Figueiredo

Claudia Mara Pereira Gioppo

Sidnei Claudio Bueno

Carolina Alves Panozzo

Walter Ribeiro de Oliveira

Yonara Yoko Pozzolo

Carlos Silva

Ana Cristina de Lima Pil...

Ana Paula Lorenzoni

Andrea Janaina Paz

Leticia Xavier Clausen

Patricia Carricondo Virg...

Rafael Marques Marsala

Ricardo Milani Ribeiro Pinto



Link da reunião gravada: https://drive.google.com/file/d/1zlfDqAw7Hklv_T-KFbWm4uEpQLO6DYt3/view?usp=sharing

Itens da reunião (ID 10526687)

Item 1: (ID 10526688)

Item 1: 1- Notas Técnicas do Centro de Inteligência do TRT9

Descrição:

Deliberação sobre as Notas Técnicas do Centro de Inteligência do TRT9. (link do questionário para facilitar a condução da reunião: <https://forms.gle>



Documento "Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência", no sistema Vetor, processo "Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.

[/uRc3FPtUgbMQ5CUo\)](#)



a) Notas técnicas já aprovadas/apresentadas ao Grupo Decisório na última reunião com pendências

b) Novas Notas técnicas a serem apreciadas nesta pauta

Deliberação:

Aberta a 5ª Reunião conjunta das Comissões pelo Exmo Des. Celio Horst Waldraff, Presidente do Grupo Decisório do Centro de Inteligência do TRT9 e Presidente da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes, saudando os presentes. Havendo quórum, passou a deliberar sobre os itens da pauta:

1 - (Nota Técnica 1/2023) Diretrizes para a elaboração de ementas em acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região. Feitos ajustes da fundamentação, conforme determinado pelo Grupo decisório: sem divergências, **aprovada por unanimidade**;

2 - (Nota Técnica 5/2023) Necessidade de pacificação do entendimento do TRT9 no que tange à análise da prevenção em casos de Conexão imprópria mediante proposta de suscitação de Incidente de Assunção de Competência (IAC). **Vista regimental para a Desa. Thereza Cristina Gosdal para analisar a divergência do Des. Archimedes Castro Campos Junior e as manifestações do Des. Célio sobre o assunto**;

3- (Nota Técnica 6/2024) Necessidade de pacificação do entendimento no âmbito do TRT9 em relação à espécie de vínculo existente entre os corretores de seguros, assim denominados "Life Planners", que são contratados através de pessoas jurídicas pessoais constituídas por eles, e por intermédio de contratos de franquia firmados com a empresa PRUDENTIAL DO BRASIL SEGUROS DE VIDA S.A., mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO. **A matéria ficou em Vista Regimental com o Des. Celio Horst Waldraff em razão das ponderações do Des. Archimedes Castro Campos Junior acompanhadas pelo Des. Eduardo Milléo Baracat.**

4 - (Nota Técnica 7/2024) Necessidade de pacificação de entendimento do TRT9, mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO acerca da "aplicabilidade ao Direito do Trabalho da suspensão dos prazos prescricionais disposta no art. 3º da Lei 14.010/2020". (sugestão do 1º grau). Após colhidos os votos, prevaleceu a divergência do des. Des. Archimedes Castro Campos Junior, acompanhado pelo Des. Benedito Xavier da Silva que, aprovaram a Proposta de Uniformização a ser processada por IRDR. **Aprovada por unanimidade nestes termos**;

5- (Nota Técnica 8/2024) Necessidade de pacificação de entendimento do TRT9, mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO acerca da "Empregada gestante. Pedido de demissão. Ausência de assistência sindical. Aplicabilidade ou não do art. 500 da CLT."(de ofício, assunto detectado pelo NUGEP). **Sem divergências, aprovada por unanimidade**;



Diretrizes para a elaboração de ementas em acórdãos proferidos no TRT9 .

Feitos ajustes da fundamentação, conforme determinado pelo Grupo decisó:

[Download: Nota técnica - Ementas - com correções.docx \(1\).pdf](#)

Necessidade de pacificação de entendimento do TRT9, mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO acerca da aplicabilidade ao Direito do Trabalho da suspensão dos prazos prescricionais disposta no art. 3º da Lei 14.010/2020

(sugestão do 1º grau): [Download: Nota Técnica -Proposta de uniformização - Suspensão prazo prescricional Lei 14010_20.docx \(2\).pdf](#)

Necessidade de pacificação de entendimento do TRT9, mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO acerca da Empregada gestante. Pedido de demissão.

Ausência de assistência sindical. Aplicabilidade ou não do art. 500 da CLT.(de ofício, assunto detectado pelo NUGEP): [Download: Nota técnica - gestante - pedido de demissão - aplicabilidade ou não do art. 500 da CLT.docx.pdf](#)

Questionário para votação prévia com o objetivo de tornar a reunião mais dinâmica: <https://forms.gle/SuTZNeghdZp2aznu6>

Item 2: (ID 10557191)

Item 2: Resolução CSJT N.º 374, de 24 de novembro de 2023

Descrição:

Comentários à Resolução CSJT N.º 374, de 24 de novembro de 2023. (Institui a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus e o alinhamento Institucional do TRT9 para sua observância.

Deliberação:

Apresentado o assunto, e após breve debate sobre a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho, e exposição de material proposto pelo Exmo. Des Archimedes Castro Campos Junior para incremento da política em comento, o Des. Célio Horst Waldraff solicitou Vista Regimental para melhor análise .

Item 3: (ID 10557198)

Item 3: IRDR 9 (EBSERH - prerrogativas da fazenda Pública)

Descrição:

Novo IRDR oriundo da 3ª Turma visando a revisão do IRDR 9 (EBSERH – prerrogativas da fazenda Pública). Elaboração de estudo pela Coordenadoria para dar embasamento ao Relator/ PLENO

Deliberação:



Deliberação sobre a Necessidade de superar o IRDR TRT9 através da elaboração de outro IRDR por conflitar com o entendimento jurisprudencial do TST em sentido contrário.

(Nota Técnica 9/2024) IRDR visando a revisão do IRDR 9. (proposta da 3ª turma). Sem divergências, **aprovada a Nota técnica por unanimidade;**

anexo: [Download: Nota técnica EBSERBH .docx.pdf](#)

Item 4: (ID 10557205)

Item 4: Protocolo para julgamento com perspectiva de gênero

Descrição:

Questões afetas ao protocolo para julgamento com perspectiva de gênero (<https://forms.gle/r8ozusCjmkd4e6HL8>) divulgação do questionário e proposta de adesão à NT 26/2024 do TRT24

Deliberação:

Apresentada a proposta de aderência à Nota técnica 26/TRT24, foi aprovada por unanimidade bem como a divulgação do questionário proposto aos Magistrados do TRT9 com o objetivo de implementar a [Res. CNJ 492/2023](#) no âmbito do nosso Regional

anexo: [Download: Nota Técnica 26 - Protocolo com Perspectiva de Gênero-1.pdf](#)

Item 5: (ID 10620319)

Item 5: Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte

Descrição:

Instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do TRT9. (Res. CNJ 544)

Deliberação:

Apresentado o assunto para deliberação, feitas as considerações do Exmo. Des. Eduardo Milléo Baracat no sentido de que se observe a aderência entre as decisões daquela Corte e a competência da Justiça do Trabalho (ex.: discriminação no trabalho, trabalho infantil, trabalho seguro, segurança e saúde do trabalho, etc.), foi aprovada a edição de nota técnica para que se observe e promova a instituição da Unidade de Monitoramento e Fiscalização de decisões e deliberações da Corte Interamericana de Direitos Humanos no âmbito do TRT9.

Res. CNJ 544: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/3659>

Item 6: (ID 10557212)

Item 6: Considerações finais

Descrição:



Documento "Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência", no sistema Vetor, processo "Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.

Data da próxima reunião:

Deliberação:

Finalizadas as discussões sobre os itens da pauta, foi deliberada a data da próxima reunião conjunta das Comissões a se realizar em 14/06/2024 às 14h. Também deliberado que a comunicação do grupo seguirá por e-mail, e as consultas prévias da pauta via questionário.

Agradecendo a presença de todos, o Exmo. Des Célio Horst Waldraff finaliza a presente Reunião.

Ata redigida pela Coordenadora da UAE das Comissões, Carolina Alves Panozzo.


CÉLIO
HORST
WALDRAFF
16/04/2024
TRT9



Documento "Ata/Pauta - 12.04.2024 - 5ª Reunião ordinária conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, Comissão Regional de Inteligência e da Comissão de Unificação de Jurisprudência", no sistema Votor, processo "Comissão Gestora do NUGEP-NAC (CGNUGEP-NAC) (Nº 284062)". Para verificar a autenticidade desta cópia, informe o código 2024.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

CENTRO DE INTELIGÊNCIA

NOTA TÉCNICA 01/2023

ASSUNTO: Apresentação de diretrizes para a elaboração de ementas em acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

RELATOR: Comissão de Uniformização de Jurisprudência

RELATÓRIO:

Trata-se de edição de nota técnica, redigida pela Comissão de Uniformização de Jurisprudência, que integra a composição da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes do TRT9, com o objetivo de estabelecer diretrizes à elaboração de ementas em acórdãos proferidos neste Regional, em observância ao disposto no art. 943, § 1º, do CPC.

JUSTIFICATIVA:

A Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Paraná, por meio do Ofício nº 615/2022-GP, postulou à Presidência deste Regional melhorias no sistema de pesquisa jurisprudencial. Entre as providências solicitadas, o Órgão apontou a necessidade de normatização da produção de ementas nos acórdãos.

Submetida a questão ao Presidente da Comissão de Uniformização de Jurisprudência, o Exmo. Desembargador Célio Horst Waldruff sugeriu, entre outras medidas, a edição de nota técnica, com o estabelecimento de “diretrizes para a produção das ementas adequadas à realidade da nossa Justiça Especializada”.

A Presidente deste TRT, Exma. Desembargadora Ana Carolina Zaina, acatou a proposta e determinou a notificação do Centro de Inteligência para prosseguimento (Despacho SGP ID 8701698).

Em Reunião Conjunta da Comissão Gestora do NUGEPNAC, da Comissão de Uniformização de Jurisprudência e do Centro de Inteligência, realizada em 28/7/2023, o Exmo. Des. Archimedes Castro Campos Júnior



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

apresentou manifestações questionando quanto à pertinência da edição de Nota Técnica quanto ao tema abordado, se a matéria em análise constituiria objeto de abordagem por meio de nota técnica do Centro Regional de Inteligência. Após o debate, o Grupo Decisório, por unanimidade, concluiu ser pertinente a emissão da presente nota técnica de “Apresentação de diretrizes para a elaboração de ementas em acórdãos proferidos no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região” pois o conteúdo das ementas auxilia na identificação das matérias em demandas repetitivas ou de massa e, via de consequência, possibilita ao Centro de Inteligência a elaboração de recomendações, nos exatos termos do disposto no art. 11, inciso II, da Resolução CSJT 312, de 22/10/2021 e art. 4º, inciso II, do Ato 108, de 22/8/2022, deste Tribunal. (destacado para melhor compreensão dos acréscimos)

Sendo assim, passa-se à análise da questão apresentada.

FUNDAMENTAÇÃO:

O Código de Processo Civil, em seu art. 943, § 1º, estabelece que “todo acórdão conterá ementa”.

O antigo CPC já continha disposição de igual teor no art. 563, cuja redação foi dada pela Lei nº 8.950, de 13/12/1994.

Em que pese à previsão legal, o C. STJ já decidiu que a ausência de ementa em acórdão não acarreta sua nulidade:

Agravo regimental. Recurso especial. Seguro de vida. Omissões inexistentes. Verba honorária adequada. Súmula nº 182/STJ.

1. A agravante limita-se a repetir as mesmas razões constantes da petição de agravo de instrumento, não atacando especificamente os fundamentos da decisão ora agravada. De rigor a incidência da Súmula nº 182/STJ.

2. Não houve omissão ou negativa de prestação jurisdicional. A questão da doença, diabetes, que, segundo a recorrente, ensejaria a caracterização de morte por acidente, foi tratada em diversas passagens do acórdão.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

3. A ausência de ementa no acórdão dos embargos de declaração, rejeitados, não acarreta a nulidade do acórdão. [destacou-se]

4. Possível a revisão dos honorários nesta Corte quando manifestamente ínfimo ou excessivo, situação não verificada nos autos, guardada perfeita proporcionalidade ao benefício patrimonial postulado pela autora.

5. Agravo regimental desprovido. (AgRg nos EDcl no Ag n. 549.472/MG, relator Ministro Carlos Alberto Menezes Direito, Terceira Turma, julgado em 27/4/2004, DJ de 7/6/2004, p. 222.)

Todavia, a prática de elaboração de ementa tem sido incentivada, inclusive pelo Conselho Nacional de Justiça e Tribunais Superiores do país, porque contribui para disseminar a informação jurídica ao cidadão e aos operadores jurídicos. Além disso, sua existência também favorece a manutenção da estabilidade, integridade e coerência da jurisprudência, em observância ao art. 926 do CPC.

Nesse sentido, o Ministro Luiz Fux, na época Presidente do Conselho Nacional de Justiça, ao apresentar as “Diretrizes para a Elaboração de ementas – CNJ”, assim justificou:

Com o intuito de valorizar a jurisprudência e potencializar o uso de tecnologia, observou-se que seria de bom alvitre a elaboração de diretrizes para a padronização das ementas de decisões judiciais. Com efeito, existem mais de 90 tribunais no Brasil e disparidades na construção de ementas não só entre as diferentes Cortes, mas, também, entre os julgadores. Esse contexto dificulta, sobremaneira, o acesso adequado à jurisprudência e sua compreensão pelos cidadãos e, especialmente, pelos próprios operadores do Direito.

Noutro giro, a padronização de ementas pode contribuir para a própria uniformização, estabilidade, integridade e coerência da jurisprudência dos tribunais, conforme preconiza o próprio Código de Processo Civil de 2015 em seu art. 926.

Assim, por meio do Ofício no 980/2020/GP, o CNJ solicitou ao UERJ Reg a realização de estudos e pesquisas com o escopo de obter subsídios visando à padronização, no âmbito dos sistemas eletrônicos do Poder Judiciário nacional, da formulação de ementas e de acórdãos de suas decisões judiciais e administrativas, o que culminou no presente documento.

Na seara trabalhista, observa-se a mesma relevância. A ementa consiste no primeiro contato dos profissionais e jurisdicionados com a tese jurídica adotada no julgamento. Entende-se, portanto, que o art. 943, § 1º, do CPC é aplicável ao Direito Processual do Trabalho, a teor do disposto no art. 769 da CLT.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

Contudo, faz-se apenas uma ressalva no tocante à especificidade do Processo Laboral.

A ação trabalhista, originária de uma relação de trabalho/emprego, possui diversos pedidos, característica que geralmente não é observada na ação de Direito Processual Comum. Assim, em face da razoável duração do processo, conclui-se que a ementa não necessita abranger as matérias relativas a todos os pedidos. Cabe ao relator ou órgão julgador fixá-la, sugerindo-se que abarque, preferencialmente, o pedido principal ou de maior ineditismo.

Guardada essa ponderação, recomenda-se a confecção de ementa nos acórdãos proferidos por este E. TRT e a adoção das “Diretrizes para a Elaboração de ementas – CNJ”, que detalha com propriedade os diversos aspectos a serem considerados para tal mister. (<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/09/diretrizes-elaboracao-ementas-uerj-reg-cnj-v15122021.pdf>).

Enfatizam-se algumas dessas diretrizes:

- 1- “Ementas resumem e divulgam o conteúdo de decisões judiciais, sintetizando as razões jurídicas e as consequências de fato atinentes ao caso julgado” (item 1.2.1).
- 2- Ementas são constituídas por duas partes essenciais: o cabeçalho e o dispositivo. Alguns tribunais e autores incluem ainda uma terceira parte na ementa, denominada conclusão (item 2).
- 3- O cabeçalho é composto por palavras-chaves, escritas em caixa alta e separadas por pontos finais (item 2).
- 4- O dispositivo é composto pelo enunciado que reflete a tese jurídica contida na decisão (item 2).
- 5- Na conclusão, consta o resultado do julgamento, como por exemplo, “sentença mantida” (item 2).
- 6- Para uma correta identificação de decisões sobre o mesmo tema, o CNJ sugere uma lista de termos padronizados para citação de legislação em ementas e decisões judiciais. A título exemplificativo, cita-se a utilização da abreviação CRFB/1988, quando a referência for à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

Acrescentam-se os escólios de Luiz Eduardo Gunther e Cristina Maria Navarro Zornig que, em artigo sobre a matéria e adaptando as técnicas de redação legislativa (Lei Complementar n. 95/98, alterada pela Lei Complementar n.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

107/01), estabelecem que a ementa deve apresentar clareza, precisão e ordem lógica e esmiúçam parâmetros para esse fim:

I - para a obtenção de clareza

- a) usar as palavras e as expressões em seu sentido comum, salvo quando a ementa versar sobre assunto técnico, hipótese em que se empregará a nomenclatura própria da área sobre a qual se esteja falando,
- b) usar frases curtas e concisas,
- c) construir as orações na ordem direta, evitando preciosismo, neologismo e adjetivações dispensáveis,
- d) buscar a uniformidade do tempo verbal em todo o texto das ementas, dando preferência ao tempo presente ou ao futuro simples do presente,
- e) usar os recursos de pontuação de forma judiciosa, evitando os abusos de caráter estilístico,

II - para a obtenção de precisão

- a) articular a linguagem, técnica ou comum, de modo a ensejar perfeita compreensão do objetivo da ementa e a permitir que seu texto evidencie com clareza o conteúdo e o alcance que o julgador pretendeu dar a decisão,
- b) expressar a ideia, quando repetida no texto, por meio das mesmas palavras, evitando o emprego de sinonímia com propósito meramente estilístico,
- c) evitar o emprego de expressão ou palavra que confira duplo sentido ao texto,
- d) escolher termos que tenham o mesmo sentido e significado na maior parte do território nacional, evitando o uso de expressões locais ou regionais,
- e) usar apenas siglas consagradas pelo uso, observado o princípio de que a primeira referência no texto seja acompanhada de explicitação de seu significado,
- f) grafar por extenso quaisquer referências a números e percentuais, exceto data, número de lei e nos casos em que houver prejuízo para a compreensão do texto,
- g) indicar, expressamente o dispositivo objeto de remissão, em vez de usar as expressões anterior, "seguinte" ou equivalentes,

III - para a obtenção de ordem lógica: restringir o conteúdo de cada ementa do acórdão a um único assunto ou princípio.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO

(GUNTHER, Luiz Eduardo; CRISTINA MARIA NAVARRO ZORNIG. As ementas nas decisões dos tribunais trabalhista. *Revista LTr: Legislação do trabalho*. São Paulo, v.67, n.12 (dez./2003), p.1455-1459)

Neste ponto, necessário tecer consideração especial acerca da elaboração das ementas nos acórdãos de precedentes obrigatórios/qualificados (acórdãos proferidos em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas e Incidente de Assunção de Competência). Ao lado dos critérios acima expostos, as ementas nesses processos, por referirem-se a uma tese de caráter vinculativo, devem abordar as circunstâncias fáticas da tese, nos termos da Recomendação n. 134/2022 do CNJ, que “dispõe sobre o tratamento dos precedentes no Direito brasileiro”, aplicada aqui **por analogia no tocante à redação da ementa**:

Art. 13. Recomenda-se que as teses:

I – sejam redigidas de forma clara, simples e objetiva;

II – não contenham enunciados que envolvam mais de uma tese jurídica;

III – indiquem brevemente e com precisão as circunstâncias fáticas as quais diz respeito; (...)

Por fim, destacam-se as palavras do Ministro Ruy Rosado de Aguiar Júnior, que resumem com excelência a importância das ementas no trabalho realizado pelos Tribunais:

“15. Todos sabemos que o tribunal divulga a sua imagem pelo trabalho dos seus juízes e dos seus servidores e especialmente pelos seus acórdãos. Na medida em que publica os seus acórdãos, o tribunal está fazendo a divulgação do seu trabalho, tanto em termos de quantidade como de qualidade. E a qualidade desse trabalho produzido nos julgamentos deve estar refletida na ementa. Se a ementa não for boa, o trabalho não se apresenta bem, a divulgação do trabalho não é adequada, e a imagem do tribunal é prejudicada. Daí que a ementa sempre foi importante fator na divulgação do decidido nos tribunais. Mas mais importante é agora, em que a *Internet* serve de via de acesso do grande público e dos profissionais do direito ao conhecimento do que é decidido nos tribunais.(...)”

(AGUIAR JÚNIOR, Ruy Rosado de. Ementas e sua técnica. *Revista de Doutrina da 4ª Região*, Porto Alegre, n. 27, dez. 2008. Disponível em: https://revistadoutrina.trf4.jus.br/artigos/edicao027/ruy_rosado.html. Acesso em: 16 maio 2023).

CONCLUSÃO:



**PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO**

Diante do exposto, a Comissão de Uniformização de Jurisprudência apresenta suas conclusões a respeito das diretrizes para elaboração de ementas em acórdãos proferidos neste Regional, nos seguintes termos:

- a) O art. 943, § 1º, do CPC é aplicável ao Direito Processual do Trabalho, a teor do disposto no art. 769 da CLT;
- b) A ementa nos acórdãos proferidos na Justiça do Trabalho deve abranger, preferencialmente, a matéria relativa ao pedido principal ou de maior ineditismo;
- c) Nos acórdãos proferidos por este E. TRT, devem-se adotar as “Diretrizes para a Elaboração de ementas” produzidas pelo CNJ/Uerj;
- d) A ementa deve ser clara, precisa e de ordem lógica, composta por cabeçalho, dispositivo e conclusão;
- e) A ementa elaborada nos acórdãos de precedentes obrigatórios/qualificados (acórdãos proferidos em IRDR e IAC) deve abordar as circunstâncias fáticas que dizem respeito exclusivamente à tese jurídica.

Curitiba, de abril de 2024.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Presidente do Grupo Decisório do Centro de Inteligência do TRT9 e Presidente da
Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

CENTRO DE INTELIGÊNCIA

NOTA TÉCNICA 07/2024

MATÉRIA: Necessidade de pacificação de entendimento do TRT9, mediante proposta de UNIFORMIZAÇÃO acerca da “aplicabilidade ao Direito do Trabalho da suspensão dos prazos prescricionais disposta no art. 3º da Lei 14.010/2020”.

RELATOR: Grupo Operacional do Centro de Inteligência do TRT9

DA COMPETÊNCIA DO CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO TRT9

Ao Centro de Inteligência do TRT9, instituído pelo Ato n. 108, de 22 de agosto de 2022, cabe, entre outras atribuições, emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas ou de massa, para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia.

RELATÓRIO

Trata-se de edição de nota técnica, de relatoria do Grupo Operacional do Centro de Inteligência do TRT9, com o propósito de sugerir a pacificação do entendimento do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região quanto ao tema “aplicabilidade ao Direito do Trabalho da suspensão dos prazos prescricionais disposta no art. 3º da Lei 14.010/2020”.

JUSTIFICATIVA

Em resposta ao questionário proposto pelo Centro de Inteligência, o Exmo. Juiz do Trabalho Sandro Britez sugeriu a uniformização acerca da matéria, em face da relevância da discussão e da divergência jurisprudencial observada neste TRT.

Em pesquisa realizada pelo NUGEPNAC, verifica-se que, de fato, há correntes antagônicas a ensejar a pacificação do entendimento.

A primeira corrente defende a aplicabilidade da suspensão do prazo prescricional prevista no art. 3º da Lei 14.010/2000, por força do disposto no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

art. 8º, § 1º, da CLT. Nesse sentido, encontram-se julgados da 1ª, 3ª, 4ª, 5ª e 6ª Turmas:

PREScrição BIENAL. ART. 7º, XXIX DA CRFB. EXTINÇÃO DAS PRETENSÕES CONSTITUTIVAS E CONDENATÓRIAS. O prazo prescricional de pretensões oriundas das relações de emprego tem previsão expressa no art. 7º, XXIX, da CRFB/1988. No presente caso, embora a ação tenha sido ajuizada mais de dois anos após a extinção do contrato de trabalho, a suspensão da prescrição no período compreendido entre 12.06.2020 e 30.10.2020 decorre de imperativo legal, conforme art. 3º da Lei nº 14.010/2020. Recurso da autora a que se dá provimento parcial.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000622-97.2022.5.09.0013. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 25/04/2023. Publicado no DEJT em 05/05/2023. Disponível em: <<https://url.trt9.jus.br/u7k9b>>

RECURSO ORDINÁRIO. LEI N.º 14.010/2020. SUSPENSÃO DOS PRAZOS PRESCRICIONAIS DE 12/06/2020 A 30/10/2020. APLICAÇÃO SUBSIDIÁRIA AO PROCESSO TRABALHISTA (ART. 8º, §1º, DA CLT). 1. A Lei n.º 14.010/2020 aplica-se ao processo trabalhista por força do disposto no art. 8º, §1º, da CLT, não havendo conflito com o art. 11, §3º, do mesmo diploma legal, que traz regra geral de interrupção da prescrição trabalhista, sem, contudo, afastar a aplicação subsidiária da norma de direito comum de suspensão dos prazos que possuiu caráter transitório e emergencial em razão da pandemia de Covid-19. 2. Assim, plenamente aplicável a suspensão dos prazos prescricionais no período desde a publicação da referida lei (em 12/06/2020) até 30/10/2020. 3. Recurso do autor provido quanto ao tema.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000659-18.2021.5.09.0965. Relator: ADILSON LUIZ FUNEZ. Data de julgamento: 14/06/2023. Publicado no DEJT em 19/06/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fok7s>>

SUSPENSÃO DO PRAZO PRESCRICIONAL NO PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE 12/06/2020 E 30/10/2020. APLICAÇÃO DA LEI Nº 14.010/2020 AO DIREITO DO TRABALHO. Em que pese haver entendimento neste Regional de que as disposições trazidas pela Lei 14.010/2020 não se aplicam ao Direito do Trabalho, esta 4ª Turma entende que sua aplicação encontra amparo no art. 8º, §1º, da CLT (O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho). Assim, de acordo com o entendimento turmário, tendo em vista a aplicabilidade da Lei 14.010/20, as prescrições bienal e quinquenal do Direito do Trabalho devem ficar suspensas, nos termos do seu art. 3º, o qual determina a suspensão do prazo prescricional de 12/06/2020 a 30/10/2020. No caso dos autos, a extinção do contrato e afastamento ocorreram em 17/02/2020, com a concessão de 81 (oitenta e um) dias de aviso prévio indenizado. Com a projeção do período de aviso prévio, o contrato de trabalho objeto desta ação extinguiu-se em 07/05/2020, assim como constou na peça recursal. E,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

considerando-se a suspensão do prazo prescricional, no período compreendido entre 12/06/2020 a 30/10/2020, bem como o ajuizamento da ação em 02/09/2022, constata-se que, de fato, não se operou a prescrição bienal, que deve ser afastada.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000840-85.2022.5.09.0091. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 12/07/2023. Publicado no DEJT em 19/07/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/burjk>>

PRESCRIÇÃO. LEI Nº 14.010/2020. Por força do art. 3º da Lei nº 14.010/2020 - que dispõe sobre o Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado no período da pandemia do coronavírus (Covid-19) -, foram suspensos os prazos prescricionais durante o interregno de 12.06.2020 até 30.10.2020. Essa disposição influencia na fixação do marco prescricional na ação trabalhista. Recurso do autor a que se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000070-59.2022.5.09.0005. Relator: ILSE MARCELINA BERNARDI LORA. Data de julgamento: 30/03/2023. Publicado no DEJT em 10/04/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/3wuuj>>

SUSPENSÃO DOS PRAZOS. LEI 14.010/2020. A Lei 14.010/2020, ao instituir o Regime Jurídico Emergencial e Transitório, (RJET) em razão dos reflexos da pandemia nas relações jurídicas, tratou de estabelecer, em seu art. 3º, o impedimento/suspensão dos prazos prescricionais no período de 12/06/2020 até 30/10/2020. Aplicáveis as disposições previstas na Lei 14.010/2020, e, assim, suspensos os prazos prescricionais durante o interregno de 12.06.2020 até 30.10.2020, haja vista a relação trabalhista configurar-se relação jurídica de direito privado. Recurso da autora a que se dá provimento para, no caso, em decorrência do exposto anteriormente, pronunciar a não incidência da prescrição bienal e determinar o retorno dos autos à origem para o julgamento das demais matérias, como entender de direito.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000378-95.2022.5.09.0005. Relator: ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 05/06/2023. Publicado no DEJT em 07/06/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/c8xph>>

Já a segunda corrente considera inaplicável ao Direito do Trabalho a suspensão da prescrição prevista no art. 3º da Lei 14.010/2020, porque a lei não mencionou expressamente o prazo prescricional trabalhista. Verifica-se a existência de julgados da 2ª e 7ª Turmas nesse diapasão:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

SUSPENSÃO DA PRESCRIÇÃO. LEI Nº 14.010/2020. INAPLICABILIDADE AO PROCESSO DO TRABALHO. A Lei nº 14.010/2020 trata, efetivamente, de relações de direito privado regidas pelo Código Civil, inclusive especificando, em capítulos próprios, as Relações de Consumo, as Locações de Imóveis Urbanos, a Usucapião, os Condomínio Edifícios, o Regime Concorrencial e o Direito de Família e Sucessões. Em nenhuma passagem há referência às relações de trabalho, as quais foram reguladas na Lei nº 14.020/2020, que é expressa, inclusive, quanto à preservação do emprego. E nesta Lei não há menção ao art. 11, nem ao art. 855-E, ambos da CLT, que tratam especificamente da prescrição da pretensão quanto a créditos trabalhistas e da suspensão do prazo prescricional da ação, de forma que não há lacuna para aplicação analógica de Lei que trata de relação civil. Além disso, na prática, o acesso à tutela jurisdicional trabalhista não foi efetivamente afetado pela pandemia, a ponto de justificar a suspensão dos prazos prescricionais. Diante desse contexto, inaplicável ao processo do trabalho a suspensão da prescrição prevista no art. 3º da Lei nº 14.010/2020. Recurso da Reclamante a que se nega provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000091-71.2023.5.09.0014. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONÇA. Data de julgamento: 11/07/2023. Publicado no DEJT em 13/07/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/x37o6>>

LEI 14.010/20. AJUIZAMENTO DA AÇÃO. PRESCRIÇÃO BIENAL. ART. 5º, I, DA PORTARIA PRESIDÊNCIA-CORREGEDORIA nº 7/2020. INCIDÊNCIA. Esta Egrégia 7ª Turma, a respeito da suspensão do prazo prescricional durante o período da pandemia do coronavírus, já se manifestou pela suspensão da prescrição no período de 12/06/2020 a 30/10/2020, por força do art. 3º da Lei 14.010/2020. Ocorre que, revendo posicionamento anterior, este d. Colegiado, inclusive após sucessivas alterações de sua composição, sedimentou entendimento, ao qual me curvo, de que a suspensão dos prazos processuais prevista pelo Regime Jurídico Emergencial e Transitório das relações jurídicas de Direito Privado (RJET) instituído pela Lei 14.010/2020, para o período da pandemia decorrente do coronavírus (Covid-19), não abrangeu o exercício do direito de ação, em face da ausência de expressa determinação de suspensão ou interrupção da prescrição, notadamente em razão da possibilidade de peticionamento por meio eletrônico. Recurso da ré que se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000173-38.2022.5.09.0661. Relator: ROSEMARIE DIEDRICH S PIMPAO. Data de julgamento: 18/05/2023. Publicado no DEJT em 05/06/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/0eb6a>>

O C. TST, por sua vez, parece inclinar-se no sentido da aplicação da suspensão do prazo prescricional, mas há poucos julgados na Corte, em razão da atualidade do tema:

PRESCRIÇÃO BIENAL. SUSPENSÃO. PANDEMIA COVID-19. LEI Nº 14.010/2020. APLICABILIDADE DE SEU ARTIGO 3º À ESFERA TRABALHISTA Discute-se, no



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

caso, a configuração da prescrição bienal, tendo em vista a edição da Lei nº 14.010/2020, que suspendeu os prazos prescricionais até 30/10/2020, em face da pandemia de Covid-19. No caso, não se constata prescrição bienal, porquanto a ação em apreço foi ajuizada em 27/10/2020, quando ainda estava suspenso o prazo prescricional, nos termos do artigo 3º da Lei nº 14.010/2020. Não há qualquer motivo, lógico ou jurídico, que impeça a aplicação dessa lei federal, genérica e que não estabelece qualquer exceção ou distinção, à esfera trabalhista e a suas correspondentes obrigações e pretensões, até por força do artigo 8º, § 1º, da CLT, que estabelece que o direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho. Em período de pandemia que atingiu da mesma forma todas as relações jurídicas, econômicas e sociais, os empregados, assim como os demais credores particulares, enfrentam severas dificuldades para buscar a satisfação de seus direitos. Recurso de revista não conhecido (RR-593-04.2020.5.13.0014, 3ª Turma, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 02/09/2022).

AGRAVO INTERNO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - PRESCRIÇÃO BIENAL - PANDEMIA DO COVID-19 - SUSPENSÃO DO PRAZO - LEI Nº 14.010/2020 - VIGÊNCIA. 1. O contrato do reclamante foi rescindido em 21/2/2018, com aviso prévio indenizado de 42 dias, de forma que, com a projeção deste período, o autor teria até 4/4/2020 para propor ação, nesta justiça especializada, nos termos do art. 7º, XXIX, da Constituição Federal. 2. Sabe-se que o termo inicial dos efeitos da pandemia Covid-19 foi oficialmente reconhecido como sendo o dia 20/3/2020, consoante o art. 1º, parágrafo único, da Lei nº 14.010/2020. 3. Todavia, os prazos prescricionais só foram suspensos a partir de 12/6/2020, data da vigência da citada lei, conforme estabelece o art. 3º. 4. Isto porque, no período que antecedeu a suspensão da prescrição, foi garantido, por meio da Resolução nº 313 do CNJ, de 19/3/2020, regime de plantão extraordinário, assegurando-se a distribuição de processos, de forma a preservar a ininterrupção da atividade jurisdicional. 5. Tal Resolução previu, expressamente, em seu art. 5º, parágrafo único, que a suspensão dos prazos processuais prevista no caput do dispositivo não obsta a prática de ato processual necessário à preservação de direitos. 6. No caso, o autor ajuizou a presente ação em 4/5/2020, quando já caracterizada a prescrição bienal de suas pretensões. Incólume o art. 5º, *caput*, da Constituição Federal. Agravo interno desprovido (Ag-AIRR-10434-51.2020.5.03.0030, 2ª Turma, Relatora Desembargadora Convocada Margareth Rodrigues Costa, DEJT 19/12/2022).

Assim, o posicionamento soberano do Pleno, nesse caso, é medida que se impõe de forma a dirimir a questão, cuja ampla divulgação e, considerando tratar-se de observância vinculante, evitará futuros conflitos.

Numa primeira oportunidade, este Relator recomendou a adoção do Incidente de Assunção de Competência (IAC) como instrumento para uniformização da matéria. Todavia, acolheram-se as ponderações trazidas pelo Exmo. Des. Archimedes Castro Campo Júnior de que o meio processual adequado é o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas (IRDR), nos seguintes termos:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Conforme disposto nos arts. 947 e 976, CPC ("Art. 947. É admissível a assunção de competência quando o julgamento de recurso, de remessa necessária ou de processo de competência originária envolver relevante questão de direito, com grande repercussão social, sem repetição em múltiplos processos. (...) § 4º Aplica-se o disposto neste artigo quando ocorrer relevante questão de direito a respeito da qual seja conveniente a prevenção ou a composição de divergência entre câmaras ou turmas do tribunal." e "Art. 976. É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente: I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito; II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica."), a especial distinção, em minha interpretação (IAC X IRDR) se apresenta na "grande repercussão social" apontada no pressuposto legal do IAC. Ou seja, é dada a "relevância da questão de direito", que está atrelada à "grande repercussão social", que o IAC está autorizado mesmo "sem repetição em múltiplos processos".

A respeito da grande repercussão social, a doutrina de Fredie Didier Junior e Leonardo Carneiro da Cunha:

"Não basta, porém, que a questão seja relevante. É preciso, ainda, que haja grande repercussão social. O termo é indeterminado, concretizando-se a partir dos elementos do caso, mas é possível utilizar como parâmetro ou diretriz o disposto no art. 1035, § 1º, do CPC, que trata da repercussão geral, devendo-se considerar a existência de questões relevantes do ponto de vista econômico, político, social ou jurídico, que ultrapassem os interesses subjetivos do processo. (*in Curso de Direito Processual Civil*, vol. 03, Salvador: Editora JusPodivm, 2016, pp. 664-665)

Considerando que prescrição constitui de um lado perda de direito de ação e, assim, aspecto de juízo individual do credor, quanto ao momento de conveniência/interesse no ajuizamento da ação, e, de outro lado, de defesa do devedor, e igualmente atinente a interesse (ou não) na sua arguição, interpreto que não constitui em si matéria de "grande repercussão social", estando circunscrita ao interesse/direito das partes em cada processo.

Nesse contexto e, considerando, no entanto, que se trata de matéria que se repete em diversos processos, entendo pela emissão de nota técnica para fins de IRDR (e não IAC como proposto).

Assim, proponho o encaminhamento ao Gabinete da Presidência como sugerido, a fim de conhecimento de seu teor e para que seja pacificado o tema, reconhecendo, inclusive, seja suscitado o IRDR sobre a matéria



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

CONCLUSÃO

Diante do exposto, o **Grupo Decisório do Centro Regional de Inteligência do TRT9**, por meio da presente Nota Técnica de relatoria do Grupo Operacional, **propõe o encaminhamento ao Gabinete da Presidência, a fim de dar conhecimento de seu teor e para que seja pacificado o tema, recomendando, inclusive, seja suscitado IRDR sobre a matéria.**

Curitiba, de abril de 2024.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Presidente do Grupo Decisório do Centro de Inteligência do TRT9 e
Presidente da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

CENTRO DE INTELIGÊNCIA

NOTA TÉCNICA 08/2024

ASSUNTO: Necessidade de pacificação do entendimento no âmbito do TRT9 quanto à aplicabilidade do art. 500 da CLT em casos de pedido de demissão de empregada gestante, mediante proposta de suscitação de Incidente de Assunção de Competência (IAC).

RELATOR: Comissão Gestora do Nugepnac e Grupo Operacional do Centro de Inteligência

DA COMPETÊNCIA DO CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO TRT9:

Ao Centro de Inteligência do TRT9, instituído pelo Ato n. 108, de 22 de agosto de 2022, cabe, entre outras atribuições emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas, de massa ou, ainda, de relevante questão de direito, com grande repercussão social, para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia;

RELATÓRIO:

A presente nota técnica, de relatoria do Grupo Operacional do Centro de Inteligência em conjunto com Comissão Gestora do Nugepnac do TRT9, tem o intuito de suscitar a pacificação do entendimento no Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT9) acerca da aplicabilidade do art. 500 da CLT (*"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"*) em casos de pedido de demissão de empregada gestante. Observa-se divergência de posicionamento entre as turmas deste Egrégio Tribunal, o que justifica a proposição de Incidente de Assunção de Competência (IAC) para análise do tema.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

JUSTIFICATIVA:

Este Centro de Inteligência, dentro de sua competência, em conjunto com a Comissão gestora do NUGEPNAC, verificou correntes divergentes em relação ao tema, no âmbito deste E. TRT, gerando decisões discrepantes e ensejando a necessidade de uniformização jurisprudencial. Enquanto algumas turmas entendem pela aplicabilidade do art. 500 da CLT, ou seja, da necessidade de assistência sindical para a validação do pedido de demissão, outras divergem desse posicionamento. Destaca-se que a uniformização do entendimento é de suma importância para garantir a segurança jurídica e evitar decisões díspares que possam gerar conflitos e insegurança no meio laboral, o que justifica a propositura de Incidente de Assunção de Competência (IAC).

Como é cediço, o IAC é instrumento hábil à Produção de precedente qualificado que resolva relevante questão de direito, com grande repercussão social, a respeito da qual seja conveniente a prevenção ou a composição de divergência entre câmaras ou turmas do tribunal (art. 947 do CPC, caput e § 3º, do CPC).

Nesta nota técnica serão abordadas as teses e estampadas as decisões proferidas pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (TRT-9) e do Tribunal Superior do Trabalho (TST) sobre esse tema.

Tese 1:

A primeira corrente defende que não há se falar em necessidade de assistência sindical, prevista no artigo 500 da CLT, quando a ruptura contratual decorre de pedido da própria empregada gestante. As decisões têm sido consistentes ao afirmar que, não havendo vício de consentimento, o pedido de demissão da gestante caracteriza renúncia à estabilidade.

Seguem essa linha a 1ª, 2ª e 6ª Turmas:

1ª TURMA

EMPREGADA GESTANTE - PEDIDO DE DEMISSÃO - AUSÊNCIA DE PROVA DE VÍCIO DE CONSENTIMENTO - VALIDADE DA RESCISÃO CONTRATUAL. A norma prevista no art. 10, 'b', II, do ADCT, assegura a garantia provisória no emprego da empregada gestante da confirmação da gravidez até 5 meses após o parto. Todavia, a demissão perpetrada sem vícios corresponde à renúncia expressa da estabilidade gravídica. Assim, considerando que a autora não comprovou a existência do vício de consentimento a macular a manifestação de vontade quando do pedido de demissão (art. 818 da CLT e art. 373, I do CPC de 2015), tem-se por lícita a resilição



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

contratual na forma em que se operou. Saliento que após o advento da Lei nº 13.467/2017, que revogou o parágrafo 1º do art. 477 da CLT, não é mais obrigatória a assistência sindical no momento da rescisão contratual. Logo, de todo ângulo que se aprecie a questão, conclui-se pela validade da demissão, não havendo se falar em estabilidade provisória e consequente pagamento de indenização. Recurso da parte autora que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000682-21.2022.5.09.0094. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 13/06/2023. Publicado no DEJT em 19/06/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/xhwm1>

PEDIDO DE DEMISSÃO. GESTANTE. RENÚNCIA À ESTABILIDADE PROVISÓRIA. Não havendo vício de consentimento, o pedido de demissão da gestante caracteriza renúncia à estabilidade, pois incompatível a garantia de emprego da obreira quando há pedido de demissão. Neste sentido, acolher pedido de anulação de ato que se aperfeiçoou pela própria manifestação de vontade da postulante caracterizaria ofensa à boa-fé objetiva, notadamente quanto à proibição do "venire contra factum proprium", ou seja, de atitudes contraditórias que quebrem o princípio da confiança que deve existir nas relações contratual. Quanto à suposta violação ao disposto no artigo 500 da CLT, também não assiste razão à autora. Embora a previsão contida no citado artigo também se aplique às empregadas gestantes (além de outros tipos de estabilidade, como estabilidade acidentária, eleitoral ou convencional, p.ex.), pois a norma não faz nenhuma distinção em relação ao tipo da estabilidade, tal norma é inaplicável ao caso, pois o objetivo do art. 500 da CLT é justamente que o empregado estável não seja coagido ou incentivado a pedir a rescisão do seu contrato de trabalho, o que não ocorre na hipótese, já que o aviso de demissão foi feito de livre e espontânea vontade da trabalhadora, que não mais desejava dar continuidade ao vínculo de emprego. Frise-se que o objetivo do art. 500 da CLT é impedir que o empregador incite, coaja, induza o empregado com estabilidade a pedir demissão, situações nem sequer cogitadas na inicial.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000744-27.2022.5.09.0655. Relator: NAIR MARIA LUNARDELLI RAMOS. Data de julgamento: 11/04/2023. Publicado no DEJT em 14/04/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/trwvt>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INAPLICABILIDADE DO ART. 500 DA CLT. O art. 500 da CLT era aplicável aos empregados detentores da chamada estabilidade decenal, extinta a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, de modo que referido dispositivo não se aplica aos empregados detentores de estabilidade provisória, como na hipótese de gravidez ocorrida durante a vigência do vínculo empregatício. Veja-se que, após a entrada em vigor da Carta Constitucional, todas as garantias de emprego são provisórias, e não definitivas. Daí porque pode ser objeto de renúncia por parte da empregada gestante por meio de mera declaração de vontade, como restou expressa no incontroverso pedido de demissão juntado aos autos, sem prova de qualquer vício de consentimento. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000480-07.2023.5.09.0095. Relator: CLAUDIA CRISTINA PEREIRA. Data de julgamento: 12/09/2023. Publicado no DEJT em 13/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/m6xt0>

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INAPLICABILIDADE DO ART. 500 DA CLT. O art. 500 da CLT era aplicável aos empregados detentores da chamada estabilidade decenal, extinta a partir da entrada em vigor da Constituição Federal de 1988, de modo que referido dispositivo não se aplica aos empregados detentores de estabilidade provisória, como na hipótese de gravidez ocorrida durante a vigência do vínculo empregatício. Veja-se que, após a entrada em vigor da Carta Constitucional, todas as garantias de emprego são provisórias, e não definitivas. Daí porque pode ser objeto de renúncia por parte da empregada gestante por meio de mera declaração de vontade, como restou expressa no incontroverso pedido de demissão juntado aos autos, sem prova de qualquer vício de consentimento. Recurso ordinário da Autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000912-69.2023.5.09.0016. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 16/02/2024. Publicado em 19/02/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/lasw4>

6ª TURMA

GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ESTABILIDADE PROVISÓRIA. INAPLICABILIDADE DO ARTIGO 500 DA CLT. Não se sustenta a alegação da reclamante de que o pedido de demissão deveria ser homologado pelo sindicato profissional por conta do artigo 500 da CLT, pois este dispositivo atrai somente



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

aqueles casos em que as partes detêm o conhecimento da existência da estabilidade. Não era o caso da reclamante, uma vez que nem ela própria tinha conhecimento do seu estado gravídico no momento do pedido de demissão, e muito menos a empresa. Assim, a ausência de assistência da entidade sindical não era requisito necessário à perfectibilização do pedido de demissão da reclamante. Recurso ordinário da reclamante conhecido e não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000591-22.2023.5.09.0020. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fhj7g>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ARTIGO 500 DA CLT. A dispensa da empregada gestante no curso do contrato de trabalho, ainda que no período relativo ao aviso prévio, afronta o disposto no art. 10, II, "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT). Verifica-se dos autos, conforme consta na r. decisão de origem, que a autora pediu demissão e dispensa do aviso prévio, em estado gravídico. Assim, não se aplica tal garantia quando a ruptura contratual decorre de pedido da própria empregada, a qual pode dispor de seu direito livremente, sendo clara a previsão ao vedar exclusivamente a dispensa arbitrária ou sem justa causa, o que não é o caso dos autos. Ademais, importante destacar o entendimento desta Turma no sentido de que "por não se tratar de dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, não há que se falar em estabilidade e, por consequência, da aplicação do art. 500 da CLT". Além disso, a própria reclamante alega na inicial que a descoberta da gravidez se deu após o pedido de demissão, não existindo, pois, esta exigência do artigo 500 da CLT pela ré. Sentença que se reforma."

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000772-42.2021.5.09.0004. Relator: ARNOR LIMA NETO. Data de julgamento: 08/08/2022. Publicado no DEJT em 29/08/2022. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/pdpra>

EMPREGADA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. RENÚNCIA À GARANTIA DE EMPREGO. Por se tratar de pedido de demissão, não houve dispensa sem justa causa da reclamante, nada havendo de irregular na rescisão contratual, pois a garantia provisória de emprego do art. 10, inc. II, "b" do ADCT, a que a autora fazia jus em razão da gravidez, não a impedia de rescindir unilateralmente o contrato, o que caracteriza a renúncia ao direito. Não subsiste a alegação de que o pedido de



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

demissão deveria ser homologado pelo sindicato profissional, nos termos do artigo 500 da CLT, pois este dispositivo diz respeito aos casos de estabilidade decenal, não se aplicando às hipóteses de garantia provisória de emprego, como no caso da empregada gestante.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0000208-73.2023.5.09.0657. Relator: SERGIO MURILO RODRIGUES LEMOS. Data de julgamento: 04/09/2023. Publicado no DEJT em 11/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/fopgk>

Tese 2:

De outro lado, para a segunda corrente, a validade do pedido de demissão da empregada gestante, detentora de garantia provisória do emprego, depende da efetiva assistência sindical, nos termos do art. 500 da CLT.

Seguem essa linha a 3ª, 4ª e 5ª Turmas.

3ª TURMA

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. FALTA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. NULIDADE. ARTIGO 500 DA CLT - Nos moldes do artigo 10, II, "b", do ADCT, é vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Em caso de pedido de demissão formulado por empregada gestante, ainda que com menos de 1 (um) ano no emprego, a validade do ato está condicionada à assistência pelo ente sindical, nos estritos termos do artigo 500 da CLT. Recurso Ordinário da autora parcialmente provido no particular.

3ª Turma. Acórdão: 0000960-68.2022.5.09.0014. Relatora: THEREZA CRISTINA GOSDAL. Data de julgamento: 04/05/2023. Publicado no DEJT em 09/05/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/8kfei>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. TUTELA SINDICAL OBRIGATÓRIA. ARTIGOS 10, II, "B" DA CONSTITUIÇÃO E 500 DA CLT. TEMA 497 DO STF. O art. 500 da CLT que valida o pedido de demissão do empregado estável apenas quando realizado com a assistência do respectivo sindicato e, se não o houver, perante autoridade local competente do Ministério do Trabalho ou da Justiça do Trabalho, aplica-se à empregada gestante, na medida em que o Tema 497 do STF reafirma o projeto constitucional de especial tutela da maternidade e do recém-nascido,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

conforme preveem os arts. 10, II, "b" do ADCT e 223 da Constituição. A tutela sindical ou de autoridade local competente da empregada gestante, na hipótese de pedido de demissão da empregada gestante, é procedimento que robustece o referido projeto de tutela da maternidade e do recém-nascido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0000418-52.2023.5.09.0002. Relator: EDUARDO MILLEO BARACAT. Data de julgamento: 13/09/2023. Publicado no DEJT em 15/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/184g4>

4ª TURMA

RECURSO ORDINÁRIO. GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. INVALIDADE. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ART. 500 DA CLT. INDENIZAÇÃO SUBSTITUTIVA DEVIDA. DANO MORAL NÃO COMPROVADO O objetivo da garantia constitucional da estabilidade da gestante, consoante art. 10, II, b, do ADCT, é, além de assegurar o exercício das prerrogativas inerentes à maternidade contra a dispensa arbitrária, também pôr a salvo os direitos do nascituro. Assim, a validade do "pedido de demissão" da empregada detentora de garantia provisória do emprego depende da efetiva assistência sindical, nos termos do art. 500 da CLT, de modo que, inexistente a chancela do sindicato profissional, mostra-se devida a indenização substitutiva do período de estabilidade, da extinção do contrato de trabalho até 5 meses após o parto. Em relação à indenização por dano moral, a ausência de prova de dano extrapatrimonial sofrido, por não estar demonstrada a coação imputada à reclamada, importa na improcedência do pedido. Recurso ordinário da reclamante conhecido e provido parcialmente.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000470-12.2023.5.09.0014. Relator: RICARDO TADEU MARQUES DA FONSECA. Data de julgamento: 28/02/2024. Publicado em 04/03/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ueln0>

DETENTOR DE GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO. AUSÊNCIA DE PROVA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. ARTIGO 500 DA CLT. PEDIDO DE DEMISSÃO INVÁLIDO. Na data de extinção do contrato de trabalho, o reclamante era detentor de garantia provisória no emprego, conforme artigo 118 da Lei 8.213/1991. De acordo com o artigo 500 da CLT, "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



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Justiça do Trabalho", não havendo nos autos prova de que tenha sido observado este procedimento. Assim, ausente a assistência sindical imposta pelo artigo 500 da CLT, é inválido o pedido de demissão feito pelo reclamante, assim como reconhecido em sentença.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000304-69.2022.5.09.0125. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 30/08/2023. Publicado no DEJT em 05/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ikgka>

5ª TURMA

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. ART. 500 DA CLT. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. O art. 500 da CLT se aplica à estabilidade da 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 Constituição. Em caso de pedido de demissão formulado por empregada gestante, a validade do ato está condicionada à assistência pelo ente sindical, nos estritos termos do artigo 500 da CLT, o que não foi verificado, na hipótese. Recurso ordinário da autora ao qual se dá provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0000562-48.2023.5.09.0124. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 16/11/2023. Publicado em 21/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/onjxx>

TRABALHADORA GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO SEM ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. Nos termos do art. 500, da CLT, o pedido de demissão formulado pela trabalhadora gestante sem a assistência da entidade sindical é inválido, tendo em vista que a norma visa à proteção do nascituro. No caso, como a Reclamante estava grávida no momento em que pediu demissão já gozava da estabilidade provisória prevista no artigo 10, inciso II, alínea "b", do ADCT e art. 7º, inciso XVIII, da Constituição Federal. Recurso da Reclamante a que se dá provimento, no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001302-02.2022.5.09.0654. Relator: SERGIO GUIMARAES SAMPAIO. Data de julgamento: 17/08/2023. Publicado em 18/08/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/kbfp3>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Nesse sentido é, também, a jurisprudência firme do C. TST:

"AGRAVO DO RECLAMADO. RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. GARANTIA DE EMPREGO. PEDIDO DE DEMISSÃO. DESCONHECIMENTO DO ESTADO GRAVÍDICO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE DO ATO. ACÓRDÃO REGIONAL EM DESCOMPASSO COM A JURISPRUDÊNCIA DO TST. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Impõe-se confirmar a decisão monocrática mediante a qual foi dado provimento ao recurso de revista da reclamante. Agravo conhecido e não provido" (Ag-RR-11650-72.2020.5.15.0140, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, DEJT 01/09/2023).

"I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - GARANTIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RESSALVA DE ENTENDIMENTO DO RELATOR. Constatada possível violação da alínea "b" do inciso II do artigo 10 do ADCT, impõe-se o provimento do agravo a fim de prover o agravo de instrumento e determinar o processamento do recurso de revista. Agravo provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE - RITO SUMARÍSSIMO - GARANTIA DE EMPREGO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA SINDICAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. RESSALVA DE ENTENDIMENTO DO RELATOR. Prevalece neste Tribunal o entendimento de que o pedido de demissão da empregada gestante, detentora do direito à garantia de emprego, somente é válido caso efetuado com a assistência do seu sindicato de classe ou da autoridade do Ministério do Trabalho, nos termos do artigo 500 da CLT, sendo que a ausência da referida homologação implica em violação da alínea "b" do inciso II do ADCT. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido, com ressalva de entendimento do Relator" (RR-Ag-1000637-10.2020.5.02.0047, 8ª Turma, Relator Ministro Sergio Pinto Martins, DEJT 19/02/2024).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO – TERMO DE RESCISÃO NÃO HOMOLOGADO PELO SINDICATO – INVALIDADE – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA Vislumbrada violação ao artigo 500 da CLT, impõe-se o provimento do Agravo de Instrumento para mandar processar o Recurso de Revista. Agravo de Instrumento conhecido e provido. II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A VIGÊNCIA DA



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

LEI Nº 13.467/2017 – ESTABILIDADE PROVISÓRIA DE GESTANTE – PEDIDO DE DEMISSÃO – TERMO DE RESCISÃO NÃO HOMOLOGADO PELO SINDICATO – INVALIDADE – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA O entendimento pacificado nesta Corte Superior é no sentido de ser necessária a respectiva homologação pela entidade sindical ou autoridade competente, independentemente da duração do contrato de trabalho (se inferior ou superior a um ano). Para essa hipótese, o reconhecimento jurídico da demissão da empregada gestante só se completa com a assistência do sindicato profissional ou de autoridade competente (art. 500 da CLT). Ressalta-se que a estabilidade provisória é direito indisponível e, portanto, irrenunciável. No caso dos autos, verifica-se que, no período de estabilidade provisória da gestante, a Reclamante se demitiu e não teve assistência sindical para a rescisão de seu contrato de trabalho, contrariando a determinação do art. 500 da CLT. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-1000170-73.2021.5.02.0054, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 09/02/2024).

"RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Trata-se de pedido de demissão de empregada formulado durante o período de estabilidade provisória decorrente da gravidez, sem a assistência do sindicato de sua categoria profissional ou de autoridade competente. 2 - A jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que o pedido de demissão da empregada gestante, por ocasião da estabilidade provisória, somente tem validade quando houver assistência do sindicato ou do Ministério Público, conforme previsão do art. 500 da CLT. 3 - Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000670-80.2022.5.02.0321, 8ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 18/12/2023).

"AGRAVO. RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. DEMISSÃO INVÁLIDA. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECONHECIMENTO. ART. 10, II, "b", DO ADCT. VIOLAÇÃO. TRANSCÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA NA DECISÃO AGRAVADA. 1. O Tribunal Regional, ao manter a sentença em que se considerou desnecessária a homologação sindical para validade do pedido de demissão de empregada detentora da estabilidade provisória, decidiu em dissonância com o entendimento desta Corte, conforme registrado na decisão monocrática agravada. 2. Consta do acórdão regional que a Reclamante encontrava-se gestante no momento em que efetuou o pedido de demissão, sendo certo que a validade do seu pedido somente se daria com a assistência do sindicato, entendimento este que não se alterou após a vigência da lei



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

13.467/2017, com a revogação do art. 477, § 1º, da CLT. 3. No caso, contudo, há registro de que não foi observada a exigência legal da homologação sindical do pedido de demissão, sendo considerada desnecessária pela Corte de origem, ao fundamento de que não restou demonstrada a existência de vício de consentimento no pedido. A assistência sindical na dispensa de empregado estável, entretanto, é requisito formal preliminar (art. 104, III, do Código Civil), e questão de ordem pública, podendo ser verificada a qualquer momento, na esteira da jurisprudência consolidada no âmbito deste TST. Assim, ausente requisito necessário ao reconhecimento da validade do término da relação de emprego, é assegurado à empregada gestante a garantia provisória no emprego prevista no art. 10, II, b, do ADCT da CF, devendo ser mantida a decisão monocrática em que reconhecido o direito à indenização substitutiva da estabilidade provisória. Nesse contexto, não afastados os fundamentos da decisão agravada, nenhum reparo enseja a decisão. Agravo não provido, com acréscimo de fundamentação" (Ag-RR-104-76.2022.5.12.0061, 5ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 15/12/2023).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. APELO SUBMETIDO À REGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO DA EMPREGADA SEM ASSISTÊNCIA SINDICAL. NULIDADE. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Reveste-se de transcendência jurídica a discussão acerca da validade de pedido de demissão de empregada gestante realizado sem a assistência do sindicato da categoria profissional, em desrespeito ao comando do art. 500 do CPC. Na hipótese, o Tribunal Regional, ao entender pela validade do pedido de demissão formulado por empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, sem a assistência sindical, afrontou o art. 10, II, "b", do ADCT e contrariou a jurisprudência consolidada deste Tribunal Superior, a qual se firmou no sentido da indispensabilidade da referida assistência para fins de reconhecimento jurídico do ato rescisório, a prevalecer, caso contrário, as disposições da Súmula nº 244 do TST, independentemente do tempo de duração do pacto laboral. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido" (RR-1000940-58.2019.5.02.0435, 6ª Turma, Relator Desembargador Convocado Jose Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, DEJT 30/06/2023).

"I - AGRAVO DA RECLAMANTE. RITO SUMARÍSSIMO. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. TRANSCENDÊNCIA RECONHECIDA. Ante as razões apresentadas pelo agravante, afasta-se o óbice oposto na decisão monocrática. Agravo conhecido e



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO. INVALIDADE. Hipótese em que o Tribunal Regional considerou válido o pedido de demissão da empregada gestante, a despeito da ausência de assistência do respectivo Sindicato. Aparente violação do art. 10, II, "b", do ADCT, nos moldes do art. 896 da CLT, a ensejar o provimento do agravo de instrumento, nos termos do artigo 3º da Resolução Administrativa nº 928/2003. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. PEDIDO DE DEMISSÃO. AUSÊNCIA DE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO DA CATEGORIA PROFISSIONAL. INVALIDADE. 1. Hipótese em que o Tribunal Regional considerou válido o pedido de demissão da empregada gestante, a despeito da ausência de assistência do respectivo Sindicato. 2. Com efeito, tratando-se de empregada gestante, detentora de estabilidade provisória, a validade do pedido de demissão 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. Precedentes. Recurso de Revista conhecido e provido" (RR-0022237-57.2020.5.04.0271, 1ª Turma, Relator Ministro Hugo Carlos Scheuermann, DEJT 12/04/2023).

Tese 3:

Verifica-se, ainda, entendimento diverso, da 7ª Turma, que faz distinção, para fins de aplicação da formalidade prevista no artigo 500 da CLT, nas hipóteses de conhecimento ou não acerca do estado gravídico, tanto da empregadora como da própria empregada. Assim, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional. Por outro lado, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as resilições de contratos de empregado estável.

Entretanto, nota-se que a matéria não está pacificada na referida Turma, pois foram encontradas decisões conflitantes, além de justificativas de voto vencido em algumas decisões:

“(...) Entretanto, fico vencida no aspecto, em razão de que prevalece nesta E. Turma o posicionamento no sentido de que:



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

(...) a formalidade prevista no artigo 500 da CLT aplica-se às hipóteses de estabilidade gestante. Ou seja, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional.

Mas, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as resilições de contratos de empregado estável.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000704-85.2023.5.09.0016. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 12/12/2023. Publicado em 18/12/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/z884w>

ESTABILIDADE GESTANTE. PEDIDO DE DEMISSÃO. TUTELA SINDICAL OBRIGATÓRIA. ARTIGOS 10, II, "B" DA CONSTITUIÇÃO E 500 DA CLT. TEMA 497 DO STF. O preceito inserto na alínea "b" do inciso II do artigo 10 do ADCT tem o escopo de proteger a mulher grávida e o nascituro dos efeitos deletérios oriundos da dispensa imotivada, na diretriz traçada pela normativa internacional específica, as Convenções 03, 103 e 183 da OIT. No caso, a reclamante demitiu-se e a empresa tinha ciência do seu estado gravídico na oportunidade. Porém, seu TRCT não foi subscrito pelo sindicato da categoria da empregada ou autoridade local competente do Ministério do Trabalho e Previdência Social ou Justiça do Trabalho, conforme dispõe o art. 500 da CLT. Irrenunciável a garantia de emprego da empregada gestante. Sentença mantida.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000422-49.2023.5.09.0662. Relator: ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPAO. Data de julgamento: 16/10/2023. Publicado em 27/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/y320n>

“(…) Sobre a estabilidade gestante, cumpre ressaltar que a garantia de emprego se dá em face de dispensa arbitrária ou sem justa causa (artigo 10, II, "b", do ADCT). Ou seja, a princípio não há qualquer óbice ao pedido de demissão da empregada gestante.

Conquanto o artigo 500 da CLT estabeleça que "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", **no caso**,



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

incontroverso que a autora não tinha a confirmação da gravidez na data da rescisão. Logo, nada se sabia sobre eventual estabilidade da empregada.

Pessoalmente, entendo que a formalidade prevista no artigo 500 da CLT aplica-se às hipóteses de estabilidade gestante. Ou seja, se a gravidez é de conhecimento da empregadora e a empregada pretende pedir demissão, é obrigação da empregadora providenciar a assistência sindical, nos termos do artigo 500 da CLT, para garantir a validade do ato demissional.

Mas, quando não se tem ciência do estado gestacional, não há como exigir da empregadora que observe uma formalidade legal prevista especificamente para as resilições de contratos de empregado estável.

No caso, a reclamada aceitou o pedido de demissão da autora porque não sabia que ela era detentora de estabilidade. Agiu, portanto, de boa-fé e conforme os ditames legais, não podendo ser posteriormente obrigada a uma formalidade cuja necessidade de observância não tinha como conhecer.

Nesse sentido, cito o seguinte precedente desta 7ª Turma, por maioria de votos, vencida a Relatora: ROT 0001244-96-2022-5-09-0654, Relatora ROSEMARIE DIEDRICHS PIMPÃO, Revisora JANETE DO AMARANTE, ac. pub. 06/07/2023.

Diante do pedido de demissão hígido, sem qualquer alegação de vício de consentimento capaz de desconstituir a manifestação de vontade da trabalhadora, não há como reconhecer qualquer ilicitude na conduta da empregadora de acatar o pedido de demissão, pondo fim ao contrato.

Ante o exposto, **mantém-se** a sentença por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT).

Por fim, registram-se os fundamentos do voto vencido da Revisora, Excelentíssima Desembargadora Rosemarie Diedrichs Pimpão:

(...)”. (g.n.)

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000181-08.2023.5.09.0652. Relator: BENEDITO XAVIER DA SILVA. Data de julgamento: 29/09/2023. Publicado em 04/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/c9jwn>

ESTABILIDADE GESTANTE. DEMISSÃO. RENÚNCIA À GARANTIA DE EMPREGO. No tocante a estabilidade provisória prevista no artigo 10, II, b, do ADCT da CF/88, esta veda a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante. Inaplicável no caso em tela, pois a demissão da autora por sua iniciativa implica a



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

renúncia à garantia de emprego. Logo, por não ser o caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa de empregada gestante, não há que se falar em estabilidade e, por consequência, a inobservância do disposto no art. 500 da CLT, quanto à assistência sindical, configura mera irregularidade, insuscetível de invalidar o rompimento contratual. Recurso ordinário da autora a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000170-29.2023.5.09.0021. Relator: JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 16/10/2023. Publicado em 17/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/37sts>

Por fim, cumpre registrar que foram admitidos diversos Recursos de Revista neste Regional acerca da questão posta. Citam-se alguns:

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0001244-96.2022.5.09.0654. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 03/08/2023. Publicado em 03/08/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7mjnz>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000181-08.2023.5.09.0652. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 17/11/2023. Publicado em 17/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/n4ozz>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000110-17.2023.5.09.0325. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 24/11/2023. Publicado em 24/11/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/iu62h>

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (OJ de Análise de Recurso). Decisão de admissibilidade em recurso de revista. 0000647-07.2021.5.09.0673. Desembargador: ARION MAZURKEVIC. Data de julgamento: 08/02/2023. Publicado em 08/02/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/v0nug>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Como se vê, há divergência comprovada sobre a questão analisada, o que impõe a necessidade de Uniformização Jurisprudencial conforme preconizado no art. 926, caput do CPC.

O posicionamento soberano do Pleno neste caso é medida salutar, cuja decisão, de observância vinculante e ampla divulgação, evitará futuros conflitos.

CONCLUSÃO:

Diante do exposto, o Grupo Decisório do Centro Regional de Inteligência do TRT9, propõe a aprovação da presente nota técnica, de relatoria da Comissão Gestora do Nugepnac, em conjunto com o Grupo Operacional do Centro de Inteligência, demonstrando a existência de teses divergentes no âmbito do TRT9 quanto à aplicabilidade do art. 500 da CLT em casos de pedido de demissão de empregada gestante. Sugere-se a suscitação de Incidente de Assunção de Competência (IAC) sobre o tema, visando à uniformização jurisprudencial e à garantia da segurança jurídica nas relações de trabalho.

Esta nota técnica servirá como subsídio para os legitimados no conhecimento do teor da controvérsia, permitindo a análise e eventual suscitação do IAC perante este Egrégio Tribunal.

Curitiba, abril de 2024.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Presidente do Grupo Decisório do Centro de Inteligência do TRT9 e
Presidente da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de
Precedentes



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

CENTRO DE INTELIGÊNCIA
NOTA TÉCNICA 09/2024

ASSUNTO: Revisão da decisão proferida no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000 no âmbito deste E. TRT, proposta pela 3ª TURMA ante o julgamento pelo Pleno do C. TST do E-RR-252-19.2017.5.13.0002, em sentido contrário.

RELATOR: Comissão Gestora do Nugepnac do TRT9 e Grupo Operacional do Centro de Inteligência

DA COMPETÊNCIA DO CENTRO DE INTELIGÊNCIA DO TRT9:

Ao Centro de Inteligência do TRT9, instituído pelo Ato n. 108, de 22 de agosto de 2022, cabe, entre outras atribuições emitir notas técnicas referentes às demandas repetitivas, de massa ou, ainda, de relevante questão de direito, com grande repercussão social, para recomendar a uniformização de procedimentos administrativos e jurisdicionais e o aperfeiçoamento de normativos sobre a controvérsia.

RELATÓRIO:

Trata-se de edição de nota técnica, de relatoria do Grupo Operacional do Centro de Inteligência em conjunto com Comissão Gestora do Nugepnac do TRT9 com o propósito de instruir, aparelhar, fundamentar, a revisão proposta pela 3ª TURMA com o objetivo de rever o posicionamento do TRT9 no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, em virtude do julgamento pelo Pleno do C. TST do E-RR-252-19.2017.5.13.0002, em sentido contrário, quanto ao seguinte tema: “Extensão das prerrogativas processuais da Fazenda Pública à Empresa



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH), no que tange à isenção do recolhimento de custas processuais e de depósito recursal”.

JUSTIFICATIVA:

A revisão da decisão proferida no Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000 no âmbito deste E. TRT 9ª Região tem por objetivo específico estabelecer a coerência da jurisprudência uniforme com o ordenamento jurídico perfilhado pelo Tribunal Pleno do C. TST no julgamento do E-RR-252-19.2017.5.13.0002, de relatoria da Ministra Katia Magalhães Arruda.

O tema veio ao debate suscitado pelo Exmo. Desembargador Eduardo Milléo Baracat, Relator dos autos ROT 0000979-26.2021.5.09.0009, em trâmite da 3ª Turma deste E. TRT, em observância ao disposto nos arts. 977, I; art. 978; e art. 986, todos do CPC.

A recomendação de revisão tem respaldo nos arts. 926; art. 927, § 3º e art. 976, II, todos do CPC, *in verbis* (destaques):

“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;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

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.

§ 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.”

“Art. 976. É cabível a instauração do incidente de resolução de demandas repetitivas quando houver, simultaneamente:

I - efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito;

II - risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.”

ANÁLISE comparativa das teses conflitantes:

TRT 9ª Região IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000 Publicado DEJT 27/02/2020 Relator: Des. Edmilson Antonio de Lima	TST E-RR-252-19.2017.5.13.0002 Publicado DEJT 16/05/2023 Relatora: Min. Katia Magalhães Arruda
EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). NÃO EXTENSÃO DAS PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. A EBSERH é empresa pública com personalidade de direito privado, submetendo-se ao disposto no art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, o qual prevê a	EMBARGOS REMETIDOS AO TRIBUNAL PLENO. ARTIGO 72 DO RITST. EXTENSÃO DAS PRERROGATIVAS PROCESSUAIS DA FAZENDA PÚBLICA À EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH), NO QUE TANGE À ISENÇÃO DO RECOLHIMENTO



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto a direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não é contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública.

DE CUSTAS E DE DEPÓSITO RECURSAL.

1 – Trata-se de recurso de embargos contra acórdão da Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que negou provimento ao recurso de revista interposto pelo Sindicato, mantendo acórdão do Tribunal Regional que não acolheu a alegada deserção do recurso ordinário da EBSEBH. 2 - A questão controvertida remetida ao Tribunal Pleno, nos termos do artigo 72 do RITST, versa sobre a extensão à EBSEBH de prerrogativas processuais da Fazenda Pública, especificamente quanto à isenção do recolhimento do depósito recursal e custas, matéria em relação à qual a SBDI-1 inclinou-se a decidir de forma contrária a decisões reiteradas de diversas Turmas desta Corte Superior. 3 - Registre-se que não se debate nestes autos a aplicação do regime de precatórios à ora embargada - empresa pública -, matéria de índole constitucional sobre a qual tem se pronunciado o Supremo Tribunal Federal em diversas oportunidades, relativamente a outras entidades da Administração Pública Indireta. Entretanto, há uma íntima relação entre a possibilidade de aplicação do regime de precatórios, e eventual isenção do depósito recursal visto que, se não for cabível a execução direta, não há razão para a garantia do Juízo quando da interposição de recursos. 4 - Extraí-se de diversos julgados do Supremo Tribunal Federal o entendimento de que a sujeição integral das empresas públicas e sociedades de economia mista ao regime próprio das empresas privadas, nos termos do art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, não ocorre em todos os casos, mas naqueles em que o Poder Público atua no campo da atividade econômica em sentido estrito (dentre outros: ADI 1552 MC/DF, relator Min. Carlos Velloso, Publicação em 17/04/1998, Tribunal Pleno; ADI 1642, relator Ministro Eros Grau, Publicação em 19/09/2008, Tribunal Pleno) 5 - Nessa toada, verifica-se que a Suprema Corte tem destacado alguns fatores na equalização do regime aplicável às empresas públicas e sociedades de economia mista, como se extrai, por exemplo, dos julgamentos do Processo RE



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

	599628/DF (Tema 253 de Repercussão Geral), da ADPF 387, e da ADPF 437. 6 - Em linhas gerais, sob a ótica das decisões do STF, às sociedades de economia mista e empresas públicas será aplicado o regime próprio das empresas privadas quando atuam em atividade econômica em sentido estrito, em concorrência com outras empresas do setor, com objetivo de lucro. Caso prestem serviço público, sem concorrência e sem finalidade de lucro, o regime não será integralmente aquele próprio das empresas privadas, devendo ser observada, por exemplo, a execução por meio de precatórios. 7 - Nesse contexto, a solução do caso concreto, em que se discute a aplicação de privilégios processuais da Fazenda Pública à EBSEBH, referentes à isenção do recolhimento de custas e depósito recursal, impõe-se verificar a finalidade de sua criação, o âmbito e o modo de sua atuação. 8 - Conforme a Lei n.º 12.550/2011 e o Estatuto Social, a EBSEBH tem por finalidade a prestação de serviços de assistência à saúde inseridos integral e exclusivamente no âmbito do Sistema Único de Saúde – SUS, além de prestação, a instituições públicas federais de ensino ou instituições congêneres, de serviços de apoio ao ensino, à pesquisa e à extensão, ao ensino-aprendizagem e à formação de pessoas no campo da saúde pública. Eventuais lucros são totalmente reinvestidos para atendimento do seu objeto social, excetuadas as parcelas decorrentes da reserva legal e da reserva para contingência. 9 - Além disso, embora possam existir outras instituições de direito privado oferecendo serviços semelhantes, inclusive conveniadas ao SUS, não há que se falar de atuação em pleno regime concorrencial, na medida em que é dispensada a licitação para a contratação da EBSEBH pela Administração Pública para realizar atividades relacionadas ao seu objeto social. 10 - Nesse contexto, constata-se que a embargada tem finalidade de prestação de serviços públicos essenciais, ligados à saúde e à educação, não atua em regime de concorrência e não reverte lucros à União. Em face de tais características, faz jus aos privilégios
--	---



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

	próprios da Fazenda Pública referentes à isenção de recolhimento de custas e depósitos recursais. 11 - Embargos conhecidos e desprovidos.
--	---

Este Centro de Inteligência, dentro de sua competência, em conjunto com a Comissão gestora do NUGEPNAC verificou o conflito direto entre as decisões no âmbito deste E. TRT Região e do C. TST sobre o alcance dos privilégios da Fazenda Pública à Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) no que tange à isenção do recolhimento de custas processuais e de depósito recursal, o que justifica a propositura de revisão do a fim de ensinar a pacificação do entendimento acerca da matéria e, assim, evitar decisões antagônicas deste Regional em relação à Instância Superior.

De fato, da pesquisa realizada pela Coordenadoria de Gerenciamento de precedentes, verifica-se a posição unânime do Tribunal aplicando a tese do IRDR 9, em respeito à disciplina judiciária, a seguir:

1ª Turma

EBSERH. PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. INDEVIDO. A ré EBSERH tem personalidade jurídica de direito privado, portanto, submete-se ao disposto no art. 173, §1º, II da Constituição Federal, ou seja, sujeita-se ao regime próprio das empresas privadas, e, portanto, não faz jus às prerrogativas concedidas legalmente à Fazenda Pública. Este entendimento foi adotado na decisão proferida no IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, em Sessão Plenária deste Tribunal-9ª Região, do dia 17.02.2020. Recurso não provido.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (1ª Turma). Acórdão: 0000065-41.2021.5.09.0015. Relator: EDMILSON ANTONIO DE LIMA. Data de julgamento: 09/08/2022. Publicado em 19/08/2022. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/7xib6>

2ª Turma

EBSERH. PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. O Pleno do E. TRT da 9ª Região, em julgamento dos autos de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, decidiu que a EBSERH é empresa pública com personalidade de direito privado, portanto, não contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública. Trata-se de precedente judicial de observância obrigatória e vinculante (artigos 927, III, e 985, I e II do CPC). Recurso desprovido no ponto.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (2ª Turma). Acórdão: 0000875-79.2022.5.09.0015. Relator: CARLOS HENRIQUE DE OLIVEIRA MENDONCA. Data de julgamento: 12/12/2023. Publicado em 14/12/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/i1md5>

3ª Turma

RECURSO ORDINÁRIO. EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). NÃO EXTENSÃO DAS PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DAS CUSTAS PROCESSUAIS. RECURSO DESERTO. O Tribunal Pleno deste Regional julgou o Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, em Sessão Plenária de 17/02/2020, tendo adotado a interpretação de que "A EBSERH é empresa pública com personalidade de direito privado, submetendo-se ao disposto no art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, o qual prevê a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto a direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não é contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública." Recurso da parte ré que não se conhece, por deserto.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (3ª Turma). Acórdão: 0001328-25.2017.5.09.0088. Relator: ARAMIS DE SOUZA SILVEIRA. Data de julgamento: 26/08/2020. Publicado em 03/09/2020. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/cyxd0>

4ª Turma

(...)

Veja-se que o entendimento que esta 4ª Turma aplicou foi no mesmo sentido que a tese firmada pelo Tribunal Pleno do C. TST nos autos E-RR - 252-19.2017.5.13.00021. Ocorre que, conforme se vê dos termos da sentença, o Tribunal Pleno deste e. TRT9 nos autos do IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, no entanto, firmou a tese de que a reclamada "não é contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública".

Assim, nos termos do inciso V do art. 927 do CPC, os tribunais devem observar a orientação do plenário ao qual estiver vinculado, razão pela qual este Colegiado não pode decidir em sentido contrário à tese firmada pelo Pleno deste Regional no IRDR citado.

Neste sentido, decisão proferida de minha relatoria autos nº 0000367-45.2022.5.09.0012 (ROT) e Revisão Desembargador Ricardo Bruel da Silveira, publicada em data de 31/07/2023.

Logo, **NEGA-SE PROVIMENTO**, por disciplina judiciária.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (4ª Turma). Acórdão: 0000836-18.2022.5.09.0004. Relator: VALDECIR EDSON FOSSATTI. Data de julgamento: 29/09/2023. Publicado em 04/10/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/nw52g>

5ª Turma

PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA - EBSERH. Embora tenha o Tribunal Pleno do C. TST, nos autos E-RR - 252-19.2017.5.13.00021, firmado a tese de que a 1ª ré EBSERH faz jus aos privilégios da Fazenda Pública, o Tribunal Pleno deste e. Regional firmou entendimento no sentido de que, como aquela se trata de empresa pública com personalidade de direito privado, não faz jus às prerrogativas da Fazenda Pública, conforme julgamento do Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas - IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000, em Sessão Plenária de 17-2-2020. Como se trata de precedente judicial de observância vinculativa e obrigatória, consoante disposto nos artigos 927, III, e 985, I e II, do CPC e 101-R, I e II, do Regimento Interno deste Tribunal, permanece devido o recolhimento das despesas processuais pela recorrente.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (5ª Turma). Acórdão: 0001184-33.2022.5.09.0005. Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER. Data de julgamento: 14/09/2023. Publicado em 24/09/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/zh2yx>

6ª Turma

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES - EBSERH. PRETENDIDA CONCESSÃO DAS PRERROGATIVAS DA FAZENDA PÚBLICA. IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000. REQUISITOS PREENCHIDOS. O teor da r. sentença está em sintonia com decidido no IRDR nº 0000812-41.2018.5.09.0000, no sentido de que "a EBSERVH é empresa pública com personalidade de direito privado, submetendo-se ao disposto no art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, o qual prevê a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto a direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não é contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública". Recurso da EBSERH a que se nega provimento no particular.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (6ª Turma). Acórdão: 0001110-52.2022.5.09.0013. Relator: ODETE GRASSELLI. Data de julgamento: 06/02/2024. Publicado em 09/02/2024. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/ogwnu>



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

7ª Turma

EMPRESA BRASILEIRA DE SERVIÇOS HOSPITALARES (EBSERH). TRATAMENTO DE FAZENDA PÚBLICA. IMPOSSIBILIDADE. Consoante a tese fixada pelo Tribunal Pleno deste E. TRT9 no tema 09 de IRDR, "a EBSERVH é empresa pública com personalidade de direito privado, submetendo-se ao disposto no art. 173, § 1º, II, da Constituição Federal, o qual prevê a sujeição ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto a direitos e obrigações civis, comerciais, trabalhistas e tributários. Assim, não é contemplada com as prerrogativas da Fazenda Pública". Recurso a que se nega provimento.

Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (7ª Turma). Acórdão: 0000972-91.2022.5.09.0011. Relator: JANETE DO AMARANTE. Data de julgamento: 18/08/2023. Publicado em 21/08/2023. Disponível em: <https://url.trt9.jus.br/85mjp>

O Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas é o instrumento hábil à Produção de precedente qualificado que resolva relevante questão de direito, com grande repercussão social, a respeito da qual haja simultaneamente efetiva repetição de processos que contenham controvérsia sobre a mesma questão unicamente de direito, bem como risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica.

A revisão da tese é prevista no CPC, norma replicada no nosso RI, no seu art. 112:

A revisão do precedente far-se-á pelo mesmo órgão julgador, de ofício, ou mediante requerimento formulado pelo Ministério Público ou pela Defensoria Pública.

Portanto, é possível a revisão da tese jurídica firmada no IRDR, denominada "overruling", pelo mesmo Órgão Julgador, de ofício ou mediante requerimentos do MP ou da Defensoria Pública, Conforme disposto nos artigos 986 e 977, inciso III, Código de Processo Civil:

Nesse sentido, a seguintes decisão no âmbito da Justiça Estadual de São Paulo:

"INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. REVISÃO DE TESE JURÍDICA. TEMA N. 10. Turma Especial. Gratificação de Gestão Educacional (GGE), instituída pela Lei Complementar Estadual nº 1.256/2015.



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

1. Pedido de Revisão do tema deliberado no IRDR nº 0034345-02.2017.8.26.0000 (Tema nº 10) nos termos do art. 986, do Código de Processo Civil. Possibilidade.

2. Tese firmada que não especificou limites aplicáveis aos inativos que ostentam o benefício da paridade remuneratória no tocante aos reflexos do art. 13, da Lei Complementar Estadual nº 1.215/2015 gerando divergências entre Câmaras desta Corte e nos rr. Juizados Especiais e respectivas Turmas Recursais bem como incongruências vencimentais no que concerne à isonomia.

Câmaras e Turmas Recursais que divergem ao considerar a paridade jurídico-remuneratória a inativos que jamais receberam a verba referida e passam a recebe-la integralmente e servidores que venham aposentar-se, doravante, e que a recebiam e passam a receber a benesse proporcionalmente.

Art. 13 da Lei Complementar Estadual nº 1.256/2015 que deve ser aplicado coerentemente e não desconsiderado, como se pudesse o Poder Judiciário revogar leis, para não afrontar os princípios da segurança jurídica e isonomia. Intelecção do art. 927, § 4º do CPC.

3. Proposta de revisão de tese jurídica acolhida, com o sobrestamento dos feitos em andamento”.

<https://www.tjsp.jus.br/NugepNac/Irdrr/DetalheTema?codigoNoticia=64627&pagina=1>

No âmbito do Tribunal Regional da 3ª Região, Minas Gerais, também houve recente revisão de tese fixada em IRDR:

“INCIDENTE DE REVISÃO DE TESE FIRMADA EM INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS. Superada a tese jurídica firmada por este Regional em Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas por tese adotada em julgamento de Incidente de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos pelo Tribunal Superior do Trabalho, impõe-se cancelar a tese jurídica firmada no [Tema 01](#) deste Regional que dispõe: 'É lícita a renúncia ao direito em que se funda a ação relativamente a um dos litisconsortes passivos. Trata-se de ato unilateral, que pode ser exercido em qualquer tempo ou grau de jurisdição, independentemente de anuência da parte contrária. Enseja, apenas quanto ao renunciado, a extinção do processo com resolução do mérito. (Arts. 487, III, "c", do CPC e 282 do Código Civil)'. Por consequência, prevalecerá nos julgamentos as teses jurídicas firmadas no Incidente de Julgamento de Recurso de Revista e de Embargos Repetitivos pelo Tribunal Superior do Trabalho, [processo n. 0001000-71.2012.5.06.0018](#) - [Tema 18 do TST](#)



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

<https://as1.trt3.jus.br/bd-trt3/handle/11103/86110>

No presente caso, é recomendável a fim de garantir a coesão e a segurança jurídica das decisões regionais em relação àquelas proferidas em Instância Superior, e o procedimento recomendado pela Resolução 374 do CSJT:

Art. 4º Os Tribunais Regionais do Trabalho, ao proceder à uniformização de sua jurisprudência, nos termos do artigo 926, 927 e 928 do Código de Processo Civil, observarão o seguinte:

I - quando identificada relevante questão jurídica, com grande repercussão social, sem efetiva repetição de processos, ou relevante questão jurídica a respeito da qual seja conveniente a prevenção ou a composição de divergência, será utilizada, no Sistema Processo Judicial Eletrônico (PJe), a classe processual Incidente de Assunção de Competência;

II - quando identificada repetição de processos sobre a mesma questão jurídica, com risco de ofensa à isonomia e à segurança jurídica, será utilizada, no Sistema PJe, a classe processual Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas;

III - no caso de reafirmação de jurisprudência do tribunal, inclusive quando firmada na vigência da Lei n.º 13.015, de 21 de julho de 2014, deverá ser utilizada, no Sistema PJe, a classe processual Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas;

IV - os tribunais e os juízos de primeiro grau, no caso de sobrestamento de processos, efetuarão o lançamento do movimento de suspensão no Sistema PJe conforme a tabela processual unificada de movimentos, com os acréscimos da Justiça do Trabalho, conforme o processo ou tema especificado na decisão que deu ensejo à suspensão.

V - a partir da publicação do acórdão decorrente do julgamento dos processos referidos nos incisos I e II, nos termos dos artigos 947, § 3º, 984, § 2º, e 985 do Código de Processo Civil, as Unidades de Gerenciamento de Precedentes utilizarão o dispositivo constante no Sistema Nugep de Precedentes da Justiça do Trabalho para informar o dessobrestamento, e oficiarão aos magistrados e aos servidores quanto à cessação da suspensão;

VI - no caso de indicação de processos com questões jurídicas aptas para instauração de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas e Incidentes de Assunção de Competência, nos termos do artigo 11, inciso IV, da Resolução CSJT n.º 312, de 22 de outubro de 2021, ou propostas de revisão ou cancelamento de Súmulas, os respectivos Centros Regionais de Inteligência e Unidades de Gerenciamento de Precedentes poderão apresentar notas técnicas;



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
COMITÊ GESTOR DO NÚCLEO DE GERENCIAMENTO DE PRECEDENTES

VII - os tribunais comunicarão à Comissão Gestora da Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios, as boas práticas na identificação de questões e processos repetitivos, para acompanhamento, multiplicação das rotinas e fomento da cultura de precedentes.

Desta feita, o posicionamento soberano do Pleno neste caso é medida que se impõe de forma a dirimir a questão, cuja ampla divulgação e considerando se tratar de observância vinculante, diante da existência de diversas ações em face da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSEBHBH) com o objetivo de assegurá-la a concessão dos privilégios próprios da Fazenda Pública referentes à isenção de recolhimento de custas e depósitos recursais, em atendimento aos princípios da segurança jurídica, da proteção da confiança e da isonomia.

CONCLUSÃO:

Diante do exposto, o Grupo Decisório do Centro Regional de Inteligência do TRT9 propõe a aprovação da presente nota técnica, de relatoria da Comissão Gestora do Nugepnac, em conjunto com o Grupo Operacional do Centro de Inteligência, para servir de subsidio ao Tribunal Pleno considerando a Instauração da revisão do IRDR 0000812-41.2018.5.09.0000 deste E. TRT 9ª Região por conflitante com o posicionamento jurisprudencial firmado em Instância Superior.

Curitiba, abril de 2024.

CÉLIO HORST WALDRAFF

Presidente do Grupo Decisório do Centro de Inteligência do TRT9 e
Presidente da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes

PODER JUDICIÁRIO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 24ª REGIÃO
CENTRO DE INTELIGÊNCIA

Nota Técnica n. 26/2024

Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero.
Banco de Sentenças e Decisões.

08 DE MARÇO
2024



*Quem dera
Pudesse todo homem compreender, ó mãe,
Quem dera
ser o verão o apogeu da primavera
E só por ela ser
Quem sabe
O super-homem venha nos restituir a glória
Mudando como um Deus o curso da história
Por causa da mulher*

Gilberto Gil[1]

ASSUNTO

Aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Banco de Sentenças e Decisões.

INTRODUÇÃO

O Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, criado pela Resolução Administrativa n. 96/2021, com redação dada pela Resolução Administrativa n. 125/2022, em observância à Resolução CSJT n. 312, de 22 de outubro de 2021 (art. 11, II), vem apresentar Nota Técnica com sugestão de observância das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos termos da Resolução n. 492/2023 do CNJ, com registro expresso de sua aplicação nos julgados – quando for o caso –, a fim de propiciar a devida alimentação do respectivo Banco de Sentenças e Decisões.

[1] GIL, Gilberto. Super-Homem. A canção. Los Angeles: Westlake Audio Studios, 1979

ANÁLISE

Inspirado no *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*,[2] do México, seu homônimo brasileiro[3] – cuja adoção foi determinada pela Resolução CNJ nº 492/2023 – foi elaborado com a finalidade de colaborar com a implementação de políticas nacionais de Enfrentamento à Violência contra as Mulheres pelo Poder Judiciário e constitui instrumento para o alcance da igualdade de gênero (ODS 5 da Agenda 2030 da ONU).

A partir de orientações à magistratura quanto à identificação de estereótipos no julgamento de casos concretos envolvendo questões de gênero – muitas vezes impactadas por outros marcadores sociais, como: raça, classe, escolaridade, etnia e idade –, o documento recomenda atenção à dimensão cultural da construção dos sujeitos de direito – e seus potenciais efeitos negativos.

Conforme ressaltado no Protocolo, o julgamento por essa perspectiva “*é um meio eficaz para produzir resultados judiciais substancialmente mais aderentes à previsão de igualdade substantiva prevista na Constituição Federal e nos tratados internacionais dos quais o Brasil é parte em matéria de Direitos Humanos*”.

O trabalho constitui luta histórica na agenda de equidade de gênero. A estrutura patriarcal é herança civilizatória que deita raízes profundas, vastamente impregnadas e difíceis de extirpar. Fenômeno resistente a levantes políticos, revoluções sociais e transformações econômicas. O Egito, por exemplo, “*foi governado pela lei faraônica, grega, romana, muçulmana, otomana e britânica – e todas discriminavam pessoas que não eram consideradas ‘homens de verdade’*”. [4]

O discurso que validou a opressão de gênero foi abundante, já que pretextos à sua existência e manutenção proliferaram de maneira onipresente. O macho detinha direitos de propriedade sobre a fêmea, tida como bem de escasso valor, culpada das mais abomináveis desventuras, talhada para ofícios domésticos e obrigada à rígida e inclemente castidade.

[2] MÉXICO. Dirección General de Derechos Humanos. *Protocolo para juzgar con perspectiva de género*. Ciudad de México: Suprema Corte de Justicia de la Nación, 2020.

[3] Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2021/10/protocolo-para-julgamento-com-perspectiva-de-genero-cnj-24-03-2022.pdf>> Acesso em 07 Mar. 2023.

[4] HARARI, Yuval Noah. *Sapiens. Uma breve história da humanidade*. Porto Alegre/RS; L&PM, 2019, p. 161.

A Idade Antiga fincou alicerces da dominação masculina. O Código de Hamurabi (1.772 a.C.) fez da casa o calabouço da mulher. Havia uma única permissão à sua saída do “lar”, que era não ter o que comer. Se abandonasse a clausura por outro motivo, seria assassinada.[5]

Já a Lei das Doze Tábuas (449 a.C.), base do Direito Romano,[6] estabelecia que se a mulher residisse com um homem durante um ano, vivendo como esposa, era adquirida por ele e caía sob seu poder,[7] numa espécie de usucapião ordinária de bem móvel.[8] Na Índia, o Código de Manu[9] vaticinava estarem as mulheres propensas a desgraçar suas famílias,[10] e, caso descumprissem algum dever conjugal, renasceriam no ventre de um chacal e seriam atormentadas por moléstias e outros graves suplícios.[11]

Aristóteles, muito embora tenha empunhado várias bandeiras vanguardistas, como alternância de poder, liberdade e igualdade, ressaltou que “quanto ao sexo, a diferença é indelével: qualquer que seja a idade da mulher, o homem deve conservar sua superioridade”.[12]

Desde a expulsão do Éden, ela foi espicaçada pela pecha de personagem principal da tragédia humana. Aquela que nos predestinou à desgraça[13] e, por seu sacrilégio, foi condenada às dores do parto e ao jugo do homem (“multiplicarei grandemente o teu sofrimento na gravidez; em meio à agonia darás à luz filhos; seguirás desejando influenciar o teu marido, mas ele te dominará”).

[5] Art. 133. Se um homem afastou-se secretamente e em sua casa há o que comer, sua esposa guardará sua casa e cuidará de si mesma. Ela não entrará na casa de outro homem. Se essa mulher não cuidou de si mesma e entrou na casa de outro homem, comprovarão isso e a lançarão n’água. (CÓDIGO de Hamurabi; Código de Manu, excertos (livros oitavo e nono): Lei das XII Tábuas. 2. ed. Supervisão editorial Jair Lot Vieira. Bauru: Edipro, 2002, p. 24).

[6] CONANT, E. B. The Laws of the Twelve Tables. St. Louis L. Rev., v. XIII, n. 4, 1927-1928, pp. 231-245, p. 231.

[7] CÓDIGO de Hamurabi; Código de Manu, excertos (livros oitavo e nono): Lei das XII Tábuas. Op. cit., p. 138.

[8] Quiçá a grande diferença entre os institutos esteja somente no prazo, uma vez que o art. 1.260 do Código Civil brasileiro exige 3 anos de posse contínua e incontestável de bem móvel, com justo título e de boa fé.

[9] Um dos quatro compêndios de livros bramânicos, redigidos em sânscrito, entre os séculos II a.C e II d.C., para ser a legislação do povo indiano. (MARTINS, Roberto de A. A Vida Sagrada. Os Quatro Estágios (ÁSRAMAS) da vida dos Brâhmanas. In: GENERRE, Maria Lucia Aburre; POSSEBON, Fabricio (Org.). Cultura Oriental: Filosofia, Língua e Crenças. v. II. João Pessoa/PB: Editora Universitária da UFPB, 2012, pp. 67-69).

[10] Art. 422. Deve-se sobretudo cuidar e garantir as mulheres das más inclinações, mesmo as mais fracas; se as mulheres não fossem vigiadas, elas fariam a desgraça de suas famílias”. (CÓDIGO de Hamurabi; Código de Manu, excertos (livros oitavo e nono): Lei das XII Tábuas. 2. ed. Supervisão editorial Jair Lot Vieira. Bauru: Edipro, 2002, p. 88).

[11] Art. 447. Mas por uma conduta culposa com seu esposo, uma mulher é, neste mundo, exposta à ignomínia; depois de sua morte, ela renascerá no ventre de um chacal e será atormentada de moléstias como a consunção pulmonar e a elefantíase. (Idem, p. 91).

[12] ARISTÓTELES. 1985. Política. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 12.

[13] BÍBLIA. Português. Bíblia Sagrada King James Atualizada. Tradução da Bíblia King James para a língua portuguesa, sob direção da Sociedade Bíblia Ibero-Americana & Abba Press no Brasil. São Paulo: Abba Press, 2012, Gn, 3, 6)

Este, por sua vez, foi castigado apenas com a obrigação de trabalhar para subsistência (*“com o suor do teu rosto comerás o teu pão, até que voltes ao solo, pois da terra foste formado; porque tu és pó e ao pó da terra retornarás”*).[14]

Foi assim que as religiões abraâmicas forjaram o paradigma da divisão sexual do trabalho, outorgando aos homens os trabalhos produtivos e confinando mulheres aos trabalhos reprodutivos, além de conferir funções de destaque e melhor remuneradas a eles.[15]

Documentos históricos de diferentes matizes puseram a mulher sob o jugo do homem, o que praticamente ceifou sua vida social e lhe impôs a submissão ao homem. Isso tornou-a “um ninguém social” no Brasil e em quase todo o mundo até boa parte do século XX.

O Código Civil de 1916 deixou essa condição bem clara[16] ao submetê-la ao “chefe da sociedade conjugal”,[17] ter de adotar seu sobrenome,[18] não poder litigar em juízo, exercer profissão e contrair obrigações, salvo mediante autorização do marido,[19] que a podia revogar a qualquer tempo e sem nenhum motivo além de um capricho seu.[20]

A cultura argumenta que as suas vedações incidem apenas sobre aquilo que não é natural. Nada mais falso. Tudo aquilo que é possível é ontologicamente natural. Para as coisas impossíveis, não são necessárias leis, pois as próprias forças da natureza se encarregam da proibição. *“Nenhuma cultura jamais se deu ao trabalho de proibir que os homens realizassem fotossíntese, que as mulheres corressem mais rápido do que a velocidade da luz, ou que os elétrons com carga negativa atraíssem uns aos outros”*. [21] O que se denomina “natural” é o que se costuma impor, artificialmente, por meio da teologia judaico-cristã.

[14] Idem. Gn, 3, 16–19.

[15] HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Novas Configurações da Divisão Sexual do Trabalho. Cadernos de Pesquisa, v. 37, n. 132, set./dez. 2007, pp. 595–609, p. 599.

[16] HIGA, Flávio da Costa; JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. A culpa é dela: assédio sexual e protocolo para julgamento com perspectiva de gênero no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho. In: DELGADO, Gabriela Neves; LEMOS, Maria Cecília de Almeida Monteiro; DIAS, Valéria de Oliveira (Coord.). Constitucionalismo Humanista e Social na Jurisprudência do TST. Leme: Editora Mizuno, 2023, pp. , p.

[17] “Art. 233. O marido é o chefe da sociedade conjugal. Compete-lhe: [...]”. (BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil).

[18] “Art. 240. A mulher assume, pelo casamento, com os apelidos do marido, a condição de sua companheira, consorte e auxiliar nos encargos de família (art. 324)”. Idem.

[19] “Art. 242. A mulher não pode, sem autorização do marido (art. 251): [...] VI – Litigar em juízo civil ou comercial, a não ser nos casos indicados no arts. 248 e 251. VII – Exercer a profissão (art. 233, IV); VIII – contrair obrigações, que possam importar em alheação de bens do casal”. Ibidem.

[20] “Art. 243. A autorização do marido pode ser geral ou especial, mas deve constar de instrumento público ou particular previamente autenticado”. Ibidem.

[21] HARARI, Yuval Noah. Op. cit., p. 155.

Por isso, quando a Suprema Corte dos Estados Unidos, no século XIX, ratificou a vedação de Myra Bradwell ao exercício da profissão de advogada, sustentou ter cumprido a vontade divina, porque Ele delegou a ela “o destino supremo e a missão de cumprir os nobres e benignos ofícios de esposa e mãe”.[22] Ao cancelar uma lei do Estado de Michigan que proibia mulheres de trabalharem em bares, o mesmo tribunal afirmou que o fato de as mulheres terem conquistado espaços que os homens há muito reivindicam como seus, e terem se entregado aos mesmos vícios que eles, não impede que os Estados tracem uma linha nítida entre os sexos, como ao regular o comércio de bebidas alcoólicas,[23] mimetizando um preconceito existente no Código de Manu.[24] O aviltamento era ocultado sob uma fachada de paternalismo romântico que colocava a mulher “*não em um pedestal, mas sim em uma jaula*”.[25]

Isso é a representação da ladainha de que o trabalho da mulher é prioritariamente realizado dentro de casa, “*que esse trabalho é invisível, que é realizado não para elas mesmas, mas para outros, e sempre em nome da natureza, do amor e do dever materno*”.[26] Há, portanto, enormes entraves às mudanças substantivas desse paradigma, haja vista ele estar ancorado em vieses muito bem assentados.[27]

Sobram, às mulheres, os trabalhos menos valorizados e de menor reconhecimento ou valorização, bem como os invisíveis, executados no âmbito doméstico, tudo em decorrência de uma suposta ordem cósmica de fragmentação de atribuições. Por conseguinte, o trabalho doméstico recai majoritariamente sobre as mulheres diante da “naturalidade feminina para o cuidado”.[28] Exemplo disso é se referir ao trabalho executado pelo homem nos afazeres da sua própria casa como “ajuda”, ou seja, como uma espécie de “favor” realizado em prol de algo que extrapola os seus encargos.[29]

[22] “*The paramount destiny and mission of woman are to fulfill the noble and benign offices of wife and mother. This is the law of the Creator*”. (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. Bradwell v. The State, 83 U.S. 130 (1872)).

[23] Idem. Goesaert v. Cleary, 335 US 464 (1948).

[24] “Art. 443. Beber licores inebriantes, frequentar má companhia, separar-se do seu esposo, correr de um lado e de outro, entregar-se ao sono em horas indevidas e ficar em casa de outra, são seis ações desonrosas para mulheres casadas. CÓDIGO de Hamurabi; Código de Manu, excertos (livros oitavo e nono): Lei das XII Tábuas. Op. cit., p. 90.

[25] “Traditionally, such discrimination was rationalized by an attitude of ‘romantic paternalism’ which, in practical effect, put women, not on a pedestal, but in a cage”. (ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. Supreme Court of the United States. Frontiero v. Richardson, 411 U.S. 677 (1973)).

[26] HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Op. cit., p. 597.

[27] JABLONSKI, Bernardo. A Divisão de Tarefas Domésticas entre Homens e Mulheres no Cotidiano do Casamento. Psicologia, Ciência e Profissão, 2010, 30(2), pp. 262-275, p. 264.

[28] SOUSA, Luana Passos de; GUEDES, Dyeggo Rocha. A desigual divisão sexual do trabalho: um olhar sobre a última década. Estudos Avançados, São Paulo, v. 30, n. 87, p. 123-139, maio-ago. 2016, p. 125.

[29] DANTAS, Sílvia Góis. A feminização das tarefas domésticas: uma breve discussão a partir da campanha #sharetheload. Seminário Internacional Fazendo Gênero 11 & 13th. Women’s Worlds Congress (Anais Eletrônicos), Florianópolis, 2017, p. 4.

Há sinais de mudança, mas “a trajetória dos homens em direção a um maior envolvimento doméstico tem sido em ritmo lento”. [30] Pesquisa do IBGE, de 2019, revelou que a quase totalidade das mulheres realiza tarefas domésticas (92,1%), em comparação com pouco mais de três quartos do homens (78,6%). [31] Além disso, elas trabalham muito mais do que eles. São 18,5 horas semanais para as mulheres desocupadas e 10,4 para os homens desocupados, e 24,0 para as mulheres ocupadas e 12,1 para os homens ocupados.

Compelir a mulher à maior parte dos trabalhos invisíveis tem consequências que vão além da submissão a jornadas exaustivas. Trata-se de um círculo vicioso de desbotamento, de uma “violência simbólica, que envolve um sistema de estruturas duradouramente inscritas nas coisas e nos corpos sob a forma de predisposições, percepções, pensamentos e ações orientadas pela valorização do masculino e submissão do feminino”. [32]

Isso repercute negativamente para a mulher no mercado de trabalho, gerando desvantagens competitivas e restrições despropositadas de direitos.

A Corte Europeia de Direitos Humanos censurou o Estado da Suíça pelo fato de ter extinguido o direito à aposentadoria por invalidez de uma mulher – ela recebia uma pensão equivalente a 50% do seu salário –, depois do nascimento de seus filhos gêmeos, sob a presunção de que ela não mais trabalharia depois de se tornar mãe, independentemente de ter ou não uma incapacidade física. [33][34]

O Reino Unido, por sua vez, quando demandado perante o Tribunal Europeu, teve de fazer acordos em vários processos pelo fato de o seu regime de Seguridade Social não prever pensão para viúvos. [35] [36]

[30] ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. Percepções e atitudes de mulheres e homens sobre a conciliação entre família e trabalho pago no Brasil. In: ARAÚJO, Clara; SCALON, Celi. (Orgs.). Gênero, família e trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005, p. 15-77. p. 70

[31] BRASIL. IBGE. Diretoria de Pesquisas, Coordenação de Trabalho e Rendimento. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2019. Outras formas de trabalho 2019, p. 2

[32] DANTAS, Sílvia Góis. Op. cit., p. 3

[33] FRANÇA. Cour européenne des droits de l'homme. Deuxième Section. Di Trizio c. Suisse. 2 février 2016.

[34] A Suíça já havia sido condenada em circunstâncias fáticas semelhantes no caso Schuler-Zraggen v. Switzerland, 24 jun.1993.

[35] FRANÇA. Cour européenne des droits de l'homme. Cornwell c. Royaume-Uni et Leary c. Royaume-Uni. 25 avril 2000.

[36] Na mesma situação, entre outros: Crossland c. Royaume-Uni, arrêt (rayé du rôle) du 29 mai 2000; Atkinson c. Royaume-Uni, arrêt (rayé du rôle) du 8 avril 2003; Owens c. Royaume-Uni, arrêt (rayé du rôle) du 13 janvier 2004.

Numa variação do mesmo tema, o Tribunal Europeu reprovou as regras do sistema austríaco, segundo as quais a pensão seria maior se o cônjuge supérstite fosse o virago – 60% contra 40% se o sobrevivente fosse o varão.[37]

Na Guatemala, a decisão de separar arbitrariamente a família Ramírez Escobar, resultando na adoção dos filhos, foi rechaçada pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, que detectou, no caso, evidências da utilização de estereótipos sobre os papéis de gênero atribuídos à mãe e ao pai das crianças. A esse respeito, vários relatórios analisaram se a senhora Ramírez Escobar podia ou não assumir seu “papel maternal”. Escrutinaram, outrossim, sua resignação ou não ao modelo sexual atribuído à mulher, e concluíram que ela era uma mãe irresponsável porque, entre outras coisas, “abandonava [seus filhos] quando ia trabalhar”, e que por essas razões, entre outras, “apresentava conduta irregular”. [38]

A decisão conseguiu ser mais obtusa do que o Código de Hamurabi, que permitia à mulher sair de casa para buscar o que comer.[39] Ademais, colide com os objetivos estratégicos da ONU, quais sejam os de promover a independência econômica da mulher, notadamente pelo trabalho,[40] bem como permitir que ela possa conciliar suas responsabilidades familiares e profissionais.[41]

Apesar desse panorama, não existe, ainda, um sentimento de indignação quanto à questão. Ainda que percebam, por exemplo, a injustiça na divisão de tarefas domésticas, não veem nisso um inconveniente ou uma fonte de conflitos,[42] e continuam a incumbir-se do essencial desse trabalho, inclusive militantes feministas, sindicalistas e políticas plenamente conscientes dessa desigualdade.[43]

[37] FRANÇA. Cour européenne des droits de l'homme. Zeman c. Autriche, 29 juin.2006.

[38] Idem. Ibidem. Caso Ramírez Escobar y otros v. Guatemala. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 9 de marzo de 2018.

[39] Vide nota de rodapé 3.

[40] “Objectif stratégique F.1. Promouvoir les droits et l’indépendance économique des femmes, notamment l’accès à l’emploi, des conditions de travail appropriées et l’accès aux ressources économiques”. (UNITED NATIONS. United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women. Déclaration et Programme d’action de Beijing. Adoptés à la 16e séance plénière le 15 septembre 1995, p. 121).

[41] Idem, p. 135.

[42] JABLONSKI, Bernardo. Op. cit., p. 135.

[43] HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. Op. cit., p. 607.

Portanto, a Justiça do Trabalho desempenha um papel de suma importância na afirmação do julgamento com perspectiva de gênero. Além da assimetria de poder – intrínseca à maioria dos contratos de trabalho – temas frequentes como assédio moral, assédio sexual, discriminação, desigualdade e desrespeito às normas de segurança, medicina e higiene do trabalho, por exemplo, requerem análise pela perspectiva do gênero, especialmente quando a questão for interseccional.

Visando acompanhar as atividades dos tribunais a respeito do tema, em dezembro de 2023, o CNJ noticiou a criação do Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, destacando a importância desse cadastramento, *“uma vez que as diretrizes do referido Protocolo se tornaram obrigatórias pela Resolução n. 492/2023”*.

A menção expressa ao Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero nas sentenças e decisões que o apliquem passou, então, a ser extremamente relevante para possibilitar a pesquisa de jurisprudência a respeito, no próprio tribunal, a fim de dar cumprimento à determinação de preenchimento das informações sobre tais julgamentos no painel disponível no Portal do CNJ.

Assim, considerando que a operacionalização do cadastro de sentenças e decisões será realizada pelo próprio tribunal ao qual está vinculado o(a) emissor(a) da decisão, por meio de servidor designado responsável a alimentar o Banco de Sentenças e Decisões com aplicação do Protocolo com Perspectiva de Julgamento de Gênero, o Centro de Inteligência, respeitosamente, sugere que tal aplicação **seja registrada expressamente nas decisões a fim de orientar a pesquisa jurisprudencial.**

CONCLUSÃO

O Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 24ª Região, em razão da presente análise, com fulcro na Resolução CSJT n. 312/2021 (art. 11, II), sugere a observância das diretrizes do Protocolo para Julgamento com Perspectiva de Gênero, nos termos da Resolução n. 492/2023 do CNJ, com registro expresse de sua aplicação nos julgados – quando for o caso –, a fim de propiciar a devida alimentação do respectivo Banco de Sentenças e Decisões, **respeitada, sempre, a independência funcional dos magistrados acerca da conveniência, oportunidade e pertinência da inclusão de tal informação.**

JOÃO MARCELO BALSANELLI
DESEMBARGADOR PRESIDENTE
CIPJ-TRT24