



TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 13ª REGIÃO
Centro de Inteligência

NOTA TÉCNICA/CI-TRT13 N.º 002/2025

João Pessoa, 14 de maio de 2025.

Assunto: Divulgação de estudo realizado no âmbito da jurisprudência interna do TRT da 13ª Região, acerca da divergência de entendimentos envolvendo o direito à percepção do adicional por tempo de serviço (anuênio) no percentual previsto originalmente no regulamento da empresa EMPAER (extinta EMATER) e a respectiva possibilidade de redução posterior por meio de negociação coletiva de trabalho.

EMPAER. ANUÊNIO. PARCELA PREVISTA ORIGINALMENTE EM NORMA REGULAMENTAR. REDUÇÃO POSTERIOR DO PERCENTUAL POR MEIO DE NORMA COLETIVA DE TRABALHO. LITIGIOSIDADE ACERCA DO TEMA. POSICIONAMENTOS DIVERGENTES NO ÂMBITO DO TRT-13. DIVULGAÇÃO DE ESTUDO.

1. RELATÓRIO

Trata-se de edição de Nota Técnica, com o objetivo de divulgar estudo realizado pelo Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas – NUGEPNAC, sobre o panorama da jurisprudência interna do TRT-13, concernente à possibilidade (ou não) de redução, por meio de norma coletiva de trabalho posterior, do percentual do adicional por tempo de serviço

(anuênio), estabelecido originalmente em regulamento interno da empresa EMPAER (sucessora da EMATER).

O Centro de Inteligência do TRT-13 foi instituído pelo ATO TRT SGP n.º 117/2020, posteriormente revogado pela Resolução Administrativa TRT13 n.º 102/2022, atendendo à determinação contida na Resolução CNJ n.º 349, de 23 de outubro de 2020 e pela Resolução CSJT n.º 312, de 22 de outubro de 2021.

A criação do Centro de Inteligência ocorreu a partir da necessidade nacional de existência de um mecanismo local específico de atuação judicial estratégico apto à identificação de demandas repetitivas ou de massa e ao desenvolvimento de práticas de racionalização da prestação jurisdicional, ante os macrodesafios do Poder Judiciário para os próximos anos, definidos pelo Conselho Nacional de Justiça, assim como em observância ao princípio da eficiência, preconizado no art. 37 da Constituição Federal.

Nesses termos, em respeito à “necessidade de adoção, pelo Judiciário, de metodologias inovadoras e de uso de recursos tecnológicos para a identificação da origem de conflitos a serem submetidos à Justiça”, de que trata a Resolução CNJ n.º 349/2020, compete ao Centro de Inteligência do TRT-13, dentre outras atribuições, “realizar estudos e audiências públicas visando a obter subsídios para os temas sob apreciação” (art. 2º, V, do Resolução Administrativa TRT13 n.º 102/2022).

2. FUNDAMENTAÇÃO

2.1 Discussão acerca da (im)possibilidade de redução, por meio de norma coletiva de trabalho posterior, do percentual do adicional por tempo de serviço (anuênio), instituído em regulamento interno de pessoal da EMPAER. Posicionamentos antagônicos no âmbito do TRT-13.

Conforme solicitação apresentada pela Vice-Presidência, diante da percepção do volume de processos remetidos ao TST no biênio de 2023-2024, seja em face da admissibilidade de recurso de revista, seja em razão da interposição de agravo de instrumento, envolvendo questão atinente à validade de norma coletiva prevendo a diminuição do percentual de anuênio estabelecido originalmente através de regulamento empresarial da antiga EMATER, o Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas – NUGEPNAC encetou estudo sobre o tema **(metodologia e amostragem de**

processos utilizados na pesquisa constantes no anexo único da presente nota técnica).

Por ocasião da pesquisa realizada, observou-se no âmbito do TRT-13 a existência de três posicionamentos sobre a matéria, de forma que foram encontradas decisões declarando adesão ao contrato de trabalho do direito à percepção dos anuênios na forma originalmente estabelecida no regulamento empresarial; outras, conferindo validade à redução do percentual da parcela mediante norma coletiva posterior; e, ainda, decisões que pronunciaram a incidência da prescrição total na hipótese.

Nesse cenário, vejamos separadamente os principais fundamentos de cada posicionamento encontrado na esfera do TRT-13:

a) Posicionamento 1 - Adesão ao contrato de trabalho do direito à percepção dos anuênios na forma originalmente estabelecida no regulamento interno da EMATER (art. 468 da CLT e da Súmula nº 51 do TST).

O primeiro posicionamento apresenta então como principais argumentos:

- O direito à percepção do adicional por tempo de serviço (anuênio) no percentual de 2% (dois por cento), instituído em 29/08/1994, no artigo 59, do regulamento de pessoal da EMATER (sucédida da EMPAER), aderiu ao contrato de trabalho do empregado, atraindo a aplicação do artigo 468 da CLT e da Súmula n. 51 do TST;
- Apesar de a Constituição Federal admitir que possa haver redução salarial via negociação coletiva (art. 7º, VI), a interpretação sistemática do ordenamento jurídico, inclusive dos princípios que o informam, leva à conclusão de que tal redução só é possível em casos excepcionais, a exemplo de força maior ou prejuízos devidamente comprovados;
- A tese fixada pelo STF, no julgamento do Tema nº 1.046, não se aplica ao caso, uma vez que não se trata de declaração de invalidade de norma coletiva que suprime direito trabalhista não assegurado constitucionalmente, mas, sim, do reconhecimento de direito incorporado ao patrimônio jurídico do empregado, por força de norma interna vigente à época de sua contratação;
- De acordo com o artigo 10 da Lei Estadual nº 11.316/2019, quando da extinção da EMATER e criação da EMPAER, os empregados efetivos seriam absorvidos pelo Poder Público Estadual "*com todos os direitos e vantagens individuais adquiridos*", de sorte a amparar o direito vindicado.

Nesse sentido, foram encontradas decisões da lavra dos seguintes julgadores:

- Des. Eduardo Sérgio de Almeida (proc. nº. 0000203-44.2024.5.13.0030)
- Des^a. Herminegilda Leite Machado (proc. nº. 0001150-04.2023.5.13.0008)
- Des^a. Rita Leite Brito Rolim (proc. nº. 0000323-05.2024.5.13.0025)
- Juiz Convocado Arnaldo José Duarte do Amaral (proc. nº. 0000222-44.2024.5.13.0032)
- Ao menos 30 magistrados do primeiro grau de jurisdição.

b) Posicionamento 2 - Validade da norma coletiva posterior prevendo redução do percentual da parcela de anuênio paga aos empregados da empresa EMPAER (art. 7º, VI e XXVI, da CF c/c art. 611-A da CLT e na tese vinculante firmada no Tema 1.046 da tabela de repercussão do STF).

Com relação a este posicionamento, foram encontrados os seguintes argumentos principais:

- Com o advento da Lei n.º 13.467/2017, sobreveio profunda modificação na legislação trabalhista, que, nos termos do art. 611-A da CLT, estabeleceu a prevalência do negociado sobre o legislado, ressalvadas as exceções elencadas no art. 611-B do mesmo diploma.

- O Supremo Tribunal Federal, no julgamento do *leading case* [ARE 1121633](#), por maioria, apreciando o Tema 1.046 da tabela de repercussão geral, deu provimento ao recurso extraordinário, nos termos do voto do Relator Gilmar Mendes, fixando, por unanimidade, a seguinte tese: *"São constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis"*;

- A norma coletiva, com vigência a partir de 1.6.1998, reduziu o parâmetro de cálculo do anuênio, promovendo efetiva alteração no regulamento da empresa - e, conseqüentemente, no contrato de trabalho dos empregados -, de modo a ser observada, em respeito ao Tema 1.046 do STF;

- A teor do que dispõem os incisos VI e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal, não há porque negar validade à negociação coletiva entabulada com manifestação expressa da categoria e referência direta ao regulamento empresarial que, sem reduzir os valores pagos a título de

anuênios até aquele momento (não houve redução salarial), alterou o cálculo o benefício adquirido após a sua vigência (efeito prospectivo).

- Assim, considerando o caráter vinculante da tese firmada pelo STF no Tema 1.046 que chancelou eventuais restrições a direitos trabalhistas desde que subsidiadas por negociação coletiva, tem-se como válida a redução do percentual da verba de anuênio para 1% prevista em norma coletiva.

Nessa linha, segundo o entendimento mais atual do julgador, citam-se exemplificativamente as seguintes decisões:

- Des. Leonardo José Videres Trajano (proc. nº 0000455-68.2024.5.13.0023)
- Des. Ubiratan Moreira Delgado (proc. nº 0000706-62.2024.5.13.0031)
- Des. Wolney de Macedo Cordeiro (proc. nº 0000139-28.2024.5.13.0032)
- Ao menos 4 magistrados do primeiro grau de jurisdição.

c) Posicionamento 3 - Incidência na hipótese da prescrição total (Súmula nº 294 do TST).

Por sua vez, o terceiro posicionamento verificado no estudo, referente à tese de incidência na hipótese da prescrição total, tem como argumento principal o fato do direito à parcela de anuênio ter sido assegurado por meio do antigo regulamento de pessoal da EMATER, instituído em 29/08/1994, e não por preceito de lei, atraindo a aplicação da orientação contida na Súmula nº 294 do TST.

Foram encontrados julgados neste sentido dos julgadores abaixo:

- Des. Francisco de Assis Carvalho e Silva (proc. nº 0000706-62.2024.5.13.0031 - voto vencido)
- Des. Paulo Maia Filho (proc. nº 0000281-59.2024.5.13.0023)
- Juiz Convocado Antônio Cavalcante da Costa Neto (proc. nº 0000180-19.2024.5.13.0024)
- Ao menos 7 magistrados do primeiro grau de jurisdição.

Registre-se que, das ações atingidas pela discussão, foram identificadas, em sede de 1º grau, 78 decisões correspondentes ao posicionamento 1, 11 julgados atinentes ao posicionamento 2 e 20, ao posicionamento 3; ao passo que, no âmbito do 2º grau, o posicionamento 1 foi

adotado em 82 decisões, enquanto 119 estão em consonância com o posicionamento 2 e 29, ao posicionamento 3.

Para efeito de melhor elucidação, no momento da conclusão da pesquisa ocorrida em outubro de 2024, observe-se abaixo o panorama do Tribunal:

POSICIONAMENTO 1 - O direito à percepção do adicional por tempo de serviço (anuênio) no percentual de 2% (dois por cento), previsto em regulamento da empresa, aderiu ao contrato de trabalho do empregado, atraindo a aplicação do artigo 468 da CLT e da Súmula n. 51 do TST.	POSICIONAMENTO 2 - Possibilidade de redução, por meio de negociação coletiva posterior, do percentual do adicional por tempo de serviço (anuênio), de 2% para 1%, uma vez que o art. 611-A da CLT e a tese vinculante firmada no Tema 1046 pelo STF passaram a prever a prevalência do negociado sobre o legislado, ressalvadas as exceções relativas aos direitos indisponíveis.	POSICIONAMENTO 3 - Aplicação ao caso da orientação contida na Súmula nº 294 do TST, a qual preconiza a incidência da prescrição total, quando o direito vindicado não está amparado em lei.
Eduardo Sérgio de Almeida	Leonardo José Videres Trajano	Francisco de Assis Carvalho E Silva
Herminegilda Leite Machado	Ubiratan Moreira Delgado	Paulo Maia Filho
Rita Leite Brito Rolim	Wolney de Macedo Cordeiro	Juiz Convocado Antônio Cavalcante da Costa Neto
Ao menos 30 magistrados do 1º grau	Ao menos 4 magistrados do 1º grau	Ao menos 7 magistrados do 1º grau

**A tabela reflete o último posicionamento prolatado pelo magistrado nesse sentido em decisões encontradas no lapso temporal indicado no relatório de pesquisa.*

Outrossim, no tocante à matéria central, e levando em consideração especificamente a empresa EMPAER, foi realizada uma pesquisa jurisprudencial no TST, por meio da qual se verificou nos julgados entendimento favorável à adesão ao contrato de trabalho do percentual de anuênios na forma prevista originalmente no regulamento empresarial, no âmbito da 1ª, 2ª, 3ª, 6ª e 8ª Turmas. Já o posicionamento baseado na possibilidade de redução do percentual por meio de negociação coletiva, com amparo no art. 611-A da CLT e

no Tema 1.046 da tabela de repercussão geral do STF, está refletido em decisões da 4ª e 5ª Turmas. Ressalte-se que não foram encontradas decisões de mérito tratando especificamente da empresa em questão, oriundas da SBDI-1 e da 7ª Turma.

Para conhecimento, e com o objetivo de melhor subsidiar o debate, foram encontradas ainda decisões monocráticas que mostraram prevalência à aplicação do artigo 468 da CLT e da Súmula nº 51 do TST.

De resto, convém salientar, no que tange à jurisprudência interna do TRT-13, que os dados ofertados no estudo referenciado foram coletados a partir do exame de processos julgados no lapso temporal de janeiro a meados de outubro de 2024, de forma que a pesquisa não abrangeu as ações coletivas, envolvendo a reclamada EMPAER e respectivos sindicatos profissionais, decididas pelo TRT 13ª Região, em sua composição plena, em dezembro do ano passado ([ROT 0001282-73.2023.5.13.0004](#)¹ e [ROT 0001303-68.2023.5.13.0030](#)²).

E, relativamente a essas ações coletivas, diante do amplo debate pelo nosso Regional da matéria anteriormente submetida ao estudo que aqui se pretende divulgar, imprescindível mostra-se também, por meio deste documento, a divulgação da tese vencedora nelas proferidas no sentido de adoção do posicionamento 2 supracitado.

Nesses termos, cumpre-nos transcrever trecho da decisão proferida pelo E. Desembargador Ubiratan Moreira Delgado, designado redator nos autos do processo nº 0001282-73.2023.5.13.0004, cujos fundamentos integram também parcialmente o voto proferido na ACC nº 0001303-68.2023.5.13.0030, *in verbis*:

“No presente tópico, abri divergência parcial em relação ao voto da relatora, não no tocante ao direito aos anuênios em si, mas em relação à alteração do respectivo percentual, conforme análise que segue.

No plano dos contratos individuais de trabalho, como regra, aplica-se o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, estatuído no art. 468 da CLT. É preciso lembrar, porém, que esse princípio não se aplica a eventuais modificações legislativas ou às advindas de negociação coletiva. Nesse sentido já decidiu inúmeras vezes esta Corte Regional, escudada na jurisprudência hoje dominante, especialmente a partir de decisões do Supremo Tribunal Federal.

A título meramente exemplificativo, destaco que o C. TST, em sua composição plenária, ao julgar o IRR 0000528-80.2018.5.14.0004 (julgado em 25/11/2024 - acórdão ainda não publicado), entendeu que o art. 468 da CLT protege o empregado contra mudanças futuras nas cláusulas contratuais promovidas individualmente pelo empregador, mas não existe direito adquirido ao

¹ Ação promovida pelo Sindicato dos Agrônomos Veterinários e Zootecnistas dos Entes Públicos no Estado da Paraíba SINAVEZ

² Ação promovida pelo Sindicato dos Trabalhadores em Assistência Técnica e Extensão Rural da Paraíba - SINTER- PB

regime contratual, protegido contra eventuais modificações legislativas. Daí porque se entendeu que a Lei 13.467/2013 é aplicável aos contratos em curso, preservados apenas aqueles direitos cujo fato gerador tenha surgido antes da modificação legislativa, conforme a legislação vigente à época de sua aquisição.

Conforme o Relator daquele caso, Min. Aloisio Correia da Veiga, o princípio da irredutibilidade salarial, garantido pela Constituição, protege o valor nominal das parcelas permanentes, mas não a forma de cálculo ou os benefícios variáveis dependentes de fatos futuros. Dessa maneira, as alterações legais que tenham impacto em parcelas não permanentes, condicionadas a situações específicas, podem ser aplicadas aos contratos em curso. A decisão afastou a aplicação de princípios como a vedação ao retrocesso social, norma mais favorável e condição mais benéfica. O relator destacou que esses princípios não regulam a relação entre leis que se sucedem, e são aplicáveis apenas para compatibilizar normas vigentes simultaneamente ou preservar cláusulas contratuais contra alterações desfavoráveis promovidas por um dos contratantes, mas não pelo legislador (conforme notícia publicada em <https://tst.jus.br/-/mudan%C3%A7as-da-reforma-trabalhista-valem-a-partir-de-sua-vig%C3%Aancia-p-ara-contratos-em-curso>, acesso em 09/12/2024).

De fato, este Regional tem diversos pronunciamentos sobre o alcance do art. 468 da CLT, entendendo se tratar de proteção contra alterações lesivas no contrato individual de trabalho, dada a assimetria na relação contratual. Mas, na linha do que vem decidindo o STF, o princípio protetivo não tem incidência nas negociações coletivas, em que a relação sindicato x empregador não é necessariamente assimétrica. Também não se trata de óbice a eventuais alterações legislativas no curso do contrato de trabalho, dado que não existe direito adquirido a regime jurídico.

No caso em tela, o regulamento da EMATER aprovado em 1994 estipulava, inicialmente, o pagamento de anuênios à base de 2% para cada ano prestado em favor da empresa. Ocorre que, a partir do acordo coletivo de 1998, (início da vigência em 01/06/1998), foi negociada a redução, com efeito puramente prospectivo (a partir daquele momento), do percentual a ser pago a título de anuênio. Ou seja, manteve-se a vantagem, incorporando-a aos contratos vigentes nos termos até então previstos, mas modificou-se o percentual dos anuênios devidos a partir da vigência da negociação coletiva. A cláusula do referido acordo foi assim redigida:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - A EMATER-PB, pagará o anuênio de 1% (hum por cento) por cada ano de efetivos serviços prestados exclusivamente a ela, a partir de 01/06/1998.

PARÁGRAFO ÚNICO - A EMATER/PB incorpora aos salários base de seus empregados o valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) do valor pago a título de ANUÊNIO, a partir de 01/06/98, ficando os 50% restantes, constantes na rubrica ANUÊNIO no contracheque de cada empregado.

Vê-se, portanto, que se promoveu a alteração do próprio regulamento da EMATER, ao prever não apenas a modificação dos anuênios para 1%, mas também ao desmembrar os anuênios até então pagos (2%) em duas rubricas: 1% a título de vantagem incorporada e 1% a título de anuênio. Está clara, portanto, a intenção dos acordantes de aplicar a novo percentual para todos os empregados da EMATER, inclusive os que já vinham recebendo os anuênios (que os incorporariam). Logo, não se pode afirmar que o acordo coletivo somente regeria a situação dos que fossem admitidos após sua edição.

Logo em seguida, o ADITIVO N° 01/1998 do acordo coletivo de trabalho mudou o texto do parágrafo único da cláusula 14, provavelmente a fim de deixá-lo ainda mais claro. Vejamos:

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA

(...)

PARÁGRAFO ÚNICO - A EMATER-PB, pagará aos seus Empregados, a partir de 01.06.98, a título de VANTAGEM PESSOAL, 50% (CINQUENTA POR CENTO) do valor do ANUÊNIO vigente em 31.05.98, ficando assim entendido que tal remuneração passa a integrar os Contratos Individuais de Trabalho de cada Empregado e perdurará enquanto durar o vínculo empregatício destes para com a EMATER-PB ou outro órgão que vier a sucedê-la. Os 50% (cinquenta por cento) restantes, correspondente a 01% (hum por cento), permanecerá na Rubrica ANUÊNIO no contracheque de cada Empregado (sic).

Vê-se, portanto, que os anuênios passaram a ser de 1% a partir de 01/06/1998, ficando preservados os valores adquiridos até 31/05/1998 (com base em 2% por ano), sendo que metade continuaria sendo paga a título de anuênio e a outra metade seria paga sob outra rubrica, preservado o seu pagamento até o fim dos contratos de trabalho.

É imperioso assinalar que o mencionado acordo coletivo de trabalho, publicado no ano de 1998, teve o condão de "integrar os Contratos Individuais de Trabalho de cada Empregado", havendo previsão expressa no sentido de que as mudanças implementadas no cálculo do anuênio iriam perdurar "enquanto durar o vínculo empregatício destes com a EMATER-PB ou outro órgão que vier a sucedê-la". Ou seja, houve uma expressa modificação do direito inicialmente concedido por regulamento empresarial, que passou a ser, a partir daquele momento, de 1% para cada ano de serviço prestado à EMATER.

O que houve, na verdade, foi uma autêntica alteração do regulamento empresarial pela negociação coletiva, não sendo adequado falar em convivência de duas normas distintas e antagonicas. A partir de 1998, a regra passou a ser uma só: direito aos anuênios de 1% para cada ano de serviço prestado à empresa.

Cumpra mencionar que, diante da ampla validade atribuída às normas coletivas, que resulta do julgamento do Tema 1.046 pelo STF, e à margem de qualquer modulação na respectiva decisão, é forçoso dar validade ao mencionado acordo coletivo também em relação aos empregados admitidos antes dele.

Data vênua, não se trata de emprestar efeito retroativo à chamada "reforma trabalhista", como sugeriu a douta relatora em seu alentado voto. Na verdade, ao julgar o tema 1.046, o STF apenas reafirmou a jurisprudência que já vinha sendo construída a quase uma década naquela Corte, no sentido de que as negociações coletivas poderiam flexibilizar direitos trabalhistas. E o que se afirmou, ao final, foi que a Constituição de 1988, desde o início de sua vigência, já propugnava a prevalência dos dissídios e dos acordos coletivos, permitindo, inclusive, a redução de salários ou a adequação da jornada de trabalho.

A regra, no controle abstrato de constitucionalidade - que envolve a interpretação do texto constitucional já posto - é de aplicação do entendimento do STF com efeito ex tunc, salvo quando a Corte, por razões de política judiciária e segurança jurídica, adota o efeito modulatório de forma expressa. Assim, ao dizer que determinada interpretação não é condizente com o padrão constitucional, a Suprema Corte declara que a Constituição nunca chancelou aquele entendimento.

Por isso, aplicar o tema 1.046 - que não teve efeito modulatório - a uma lide atual, ainda que se refira a direitos surgidos há mais de duas décadas, não significa dar efeito retroativo a uma norma jurídica. Ao contrário, significa dar realce à Constituição vigente há 38 anos, fazendo prevalecer a interpretação de seu Guardião Maior.

Conforme já referido, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Tema 1.046, erigiu a tese segundo a qual "são constitucionais os acordos e as convenções coletivos que, ao

considerarem a adequação setorial negociada, pactuam limitações ou afastamentos de direitos trabalhistas, independentemente da explicitação especificada de vantagens compensatórias, desde que respeitados os direitos absolutamente indisponíveis". Concorde-se ou não com essa tese, essa é a realidade normativa que todos os tribunais pátrios devem seguir.

No caso dos autos, não se discute que os anuênios (mera gratificação pelo implemento de tempo de serviço) não integram o catálogo de direitos fundamentais absolutamente indisponíveis. Também não se pode falar em redução salarial ou em ofensa a direitos adquiridos, já que preservados os anuênios então incorporados ao patrimônio jurídico dos trabalhadores da EMATER - repita-se, a alteração teve efeitos prospectivos e não retroativos.

Logo, a negociação coletiva poderia, à luz da tese firmada pelo STF, modificar seu valor ou sua base de cálculo do anuênio e até suprimi-lo daí por diante, desde que preservados os valores já incorporados.

Conforme a própria reclamada expõe em suas razões recursais, bem como se observa nas normas coletivas posteriores, de amplo conhecimento deste Regional, todos os acordos coletivos de trabalho posteriores àquele de 1998 mantiveram a mesma cláusula acima transcrita, às vezes com pequenas alterações textuais, mas sem mudança significativa.

Por exemplo, no acordo coletivo de trabalho de 2012/2014, consta a seguinte cláusula (ID. 16a64af - fl. 319 do PDF):

CLÁUSULA SÉTIMA - ANUÊNIO

A EMATER - PB pagará aos seus empregados, por cada ano de serviço prestado exclusivamente a ela, 1% (um por cento), sobre o salário base que percebe, a título de ANUÊNIO, a partir de 01 de novembro de 2012, enquanto perdurar o vínculo empregatício com a empresa ou outro órgão que vier a sucedê-la.

E assim ocorre com os acordos coletivos de trabalho posteriores firmados entre a então Emater/PB e o Sinter/PB, órgão sindical representativo da categoria profissional, conforme se extrai de processos semelhantes submetidos a esta Corte.

Como se observa, os acordos coletivos de trabalho, com tal redação, não instituíram norma temporária. Ao contrário, desde o primeiro deles, ficou claro que a previsão em regulamento empresarial estaria superada pelo ajuste coletivo, passando os anuênios adquiridos após 01/06/1998, para todos os empregados, sejam eles admitidos antes ou depois daquela data, a corresponder a 1% sobre o valor do salário-base. É dizer, houve uma autêntica alteração do próprio regulamento da empresa, não por decisão unilateral do empregador, mas pela via da negociação coletiva (que assume a mesma força da lei). Alterou-se o regulamento a partir de então, que passou, definitivamente, a prever o anuênio de 1% para o tempo de serviço posterior à alteração.

Portanto, os empregados afetados continuaram e continuam a fazer jus aos anuênios equivalentes a 1% por ano de serviço, porque essa regra havia se incorporado ao regulamento da empresa, por força da previsão contida nas sucessivas normas coletivas que a instituíram (enquanto viger o contrato de trabalho, inclusive com outro órgão que eventualmente venha a suceder a empresa).

Impõe-se destacar que, diversamente do que entendeu a douta relatora original, não se está propondo alterar, a esta altura dos acontecimentos e com caráter retroativo, um direito que vinha sendo observado desde 1998, gerando insegurança jurídica. Muito pelo contrário, desde a norma coletiva de 1998 que se tem por certo que os anuênios são de 1% ao ano, tanto que, durante mais de vinte anos, não houve uma única reclamação trabalhista sobre o assunto.

Na verdade, toda a discussão sobre o valor dos anuênios somente começou a surgir depois da criação da Empaer, que não vem crescendo nenhum anuênio aos seus empregados nos

últimos anos, sustentando que se trata de vantagem revogada com a extinção da Emater. O que se pretende com a presente demanda é garantir aos empregados da extinta Emater o pagamento daqueles anuênios.

Nesse contexto, eventual insegurança jurídica não adviria do reconhecimento de que, após 1998, os anuênios correspondem a 1% por ano de serviço completado. Com todas as vênias, insegurança mesmo seria, depois de vinte e seis anos da alteração do regulamento empresarial, este Tribunal decidir que a negociação coletiva não valeu.

Por fim, cabe enfatizar que a Lei Estadual, que extinguiu a Emater e criou a Empaer, ora reclamada, previu textualmente, em seu art. 10, caput, que "os empregados efetivos das empresas extintas, EMATER e EMEPA, serão absorvidos pelo Poder Público Estadual com todos os direitos e vantagens individuais adquiridos" (ID. 6159916 - fl. 47).

Destaque-se, por oportuno, que a referida norma não padece de qualquer vício de inconstitucionalidade. Primeiro porque não cuida de norma geral de direito do trabalho, mas apenas de regular os efeitos decorrentes da extinção de uma empresa estadual e a criação de uma outra, com absorção de pessoal - o que se situa, claramente, na competência legislativa da unidade federativa a que pertencem as empresas. Segundo, porque apenas repisa o óbvio - a incorporação dos empregados de uma empresa por outra representa mera continuidade dos contratos de trabalho (art. 10, CLT) e não pode ser motivo para a extinção de direitos já arraigados no patrimônio jurídico dos trabalhadores.

Ademais, a norma não tem efeito geral sobre trabalhadores indefinidos (caráter abstrato), o que seria privativo da União, mas regula uma relação de trabalho específica de servidores de empresas públicas estaduais, equiparando-se a uma mera vantagem contratual. De fato, como qualquer empregador pode adotar regras benéficas para seus empregados, o ente estadual pode conceder vantagens aos trabalhadores que estão sob o seu próprio domínio (administração indireta).

Desse modo, é forçoso concluir que os empregados da extinta Emater permanecem com o direito aos anuênios instituídos inicialmente por norma interna da empresa, alterados por normas coletivas e, agora, mantidos nos mesmos termos por Lei Estadual.

Com esses fundamentos, aqueles empregados admitidos pela EMATER antes de 01/06/1998 devem receber, a título de anuênios, 2% por ano de serviço implementado até maio de 1998, e de 1% a partir de junho de 1998. Já os admitidos a partir de 01/06/1998 devem receber, sob a mesma rubrica, apenas 1% para cada ano implementado após a admissão".

Somado a isso, acrescenta-se o fato de que foram opostos embargos de declaração em face dos acórdãos prolatados em ambos os processos coletivos, os quais, na hipótese da Ação Coletiva nº 0001282-73.2023.5.13.0004, foram acolhidos em parte por omissão, quanto à análise do pedido de limitação subjetiva da condenação, ao passo que, no tocante ao processo nº ROT 0001303-68.2023.5.13.0030, foram rejeitados. Pontua-se que, até a data da publicação do presente normativo, nenhum dos processos encontrava-se transitado em julgado.

Portanto, consoante se observa acima, com relação ao tema, o entendimento atual do TRT-13 é no sentido de que o direito à percepção da verba de anuênio, oriunda do regulamento de pessoal da extinta EMATER, integra o contrato de trabalho dos empregados, o que não se estende a forma

de cálculo para concessão do benefício, inserindo-se aí a definição de percentual, haja vista o disposto no art. 611-A da CLT e na tese vinculante firmada no Tema 1.046 da tabela de repercussão do STF. Dessa forma, para os empregados admitidos pela antiga EMATER antes de 01.06.1998, data do advento da alteração do percentual por norma coletiva, devem receber, a título de anuênios, 2% por ano de serviço implementado até maio de 1998, e de 1% a partir de junho de 1998, enquanto que para os admitidos a partir desse marco temporal, devem receber, sob a mesma rubrica, apenas 1% para cada ano implementado após a admissão.

Diante do exposto, ante a relevância da temática, e buscando a redução do acúmulo de processos relativos à litigância serial, além da reversão da cultura da excessiva judicialização, de que trata a Resolução CNJ nº 325, de 29/06/2020, torna-se imprescindível a ampla divulgação do estudo realizado, bem como da solução emanada do Tribunal Pleno do nosso Regional.

3. CONCLUSÃO

O Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 13ª Região, com fulcro no Ato SGP n.º 117, de 04 de novembro de 2020, considerando as diretrizes expostas, propõe a divulgação desta nota técnica aos órgãos julgadores de Primeiro e Segundo Grau de jurisdição, no intuito de difundir os dados coletados no estudo realizado, bem como o recente posicionamento do Regional sobre a matéria, consubstanciado no julgamento das Ações Coletivas nº 0001282-73.2023.5.13.0004 e nº 0001303-68.2023.5.13.0030.

Composição

GRUPO DECISÓRIO

Desembargadora Presidente - Coordenadora do Centro de Inteligência

Desembargadora Vice-Presidente e Corregedora

Desembargador Presidente da Comissão Gestora de Precedentes

GRUPO OPERACIONAL

Juiz(a) Auxiliar da Presidência

Juiz(a) Auxiliar da Corregedoria

Juiz do Trabalho

Magistrado(a) ou servidor indicado pelo NUPEMEC

Secretário(a)-Geral Judiciário

Coordenador(a) de Inteligência e Pesquisa Judicial

Servidor(a) do NUGEPNAC

HERMINEGILDA LEITE MACHADO

Desembargadora Presidente do TRT-13
Coordenadora do Centro de Inteligência

RITA LEITE BRITO ROLIM

Desembargadora Vice-Presidente e
Corregedora do TRT-13

UBIRATAN MOREIRA DELGADO

Desembargador Presidente da Comissão
Gestora de Precedentes do TRT-13

ANEXO ÚNICO

NOTA TÉCNICA/CI-TRT13 N.º 002/2024

Links de acesso à lista com os processos utilizados durante o estudo:

- [Relatório redução do percentual do adicional por tempo de serviço \(Anuênio\), instituído em regulamento de pessoal da EMPAER, através de norma coletiva - 1º Grau](#)
- [Relatório Relatório redução do percentual do adicional por tempo de serviço \(Anuênio\), instituído em regulamento de pessoal da EMPAER, através de norma coletiva - 2º Grau](#)

Precedentes do TST com os posicionamentos sobre o tema:

❖ Decisões colegiadas - EMPAER

→ Posicionamento 1:

[AIRR - 0000847-96.2023.5.13.0005, Relator Ministro Luiz Jose Dezena da Silva, 1ª Turma, DEJT 26/03/2025](#)

[AIRR - 0000294-16.2023.5.13.0016, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 20/03/2025](#)

[AIRR - 0000881-90.2023.5.13.0031, Relator Ministro Jose Roberto Freire Pimenta, 3ª Turma, DEJT 11/03/2025](#)

[Ag - 0000593-63.2022.5.13.0004, Relator Desembargador Convocado Paulo Regis Machado Botelho, 6ª Turma, DEJT 26/04/2024](#)

[AIRR - 0000264-78.2023.5.13.0016, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, 8ª Turma, DEJT 08/11/2024](#)

→ Posicionamento 2:

[RR - 0000456-29.2023.5.13.0010, Relator Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, 4ª Turma, DEJT 14/02/2025](#)

[RR - 0000701-34.2023.5.13.0012, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, 5ª Turma, DEJT 18/12/2024](#)

❖ Decisões Monocráticas - EMPAER

→ Posicionamento 1:

[AIRR - 156-40.2023.5.13.0019, Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 25/04/2024](#)

[AIRR - 0001263-76.2023.5.13.0001, Ministra Liana Chaib, DEJT 04/10/2024](#)

[AIRR - 0000881-90.2023.5.13.0031, Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 30/10/2024](#)

[AIRR - 0001131-29.2023.5.13.0030, Ministro Maurício Godinho Delgado, DEJT 23/08/2024](#)

[AIRR - 538-97.2023.5.13.0030, Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/02/2024](#)

[RRAg - 0000010-47.2024.5.13.0024, Ministra Katia Magalhaes Arruda, DEJT 11/03/2025](#)

→ Posicionamento 2:

[AIRR - 0000488-34.2023.5.13.0010, Ministro Alexandre Luiz Ramos, DEJT 02/09/2024](#)

❖ Decisões colegiadas - Outras Reclamadas

→ Posicionamento 1:

[Ag-AIRR-10974-22.2018.5.15.0132, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, 2ª Turma, DEJT 04/10/2024](#)

[AIRR-1219-87.2021.5.06.0012, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DEJT 20/10/2023](#)

[Ag-AIRR-235-72.2016.5.13.0016, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 30/08/2024](#)

[EDCiv-Ag-AIRR-131528-50.2015.5.13.0001, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, 7ª Turma, DEJT 14/06/2024](#)

[Ag-AIRR-1582-87.2015.5.17.0009, Relatora Ministra Delaíde Alves Miranda Arantes, 8ª Turma, DEJT 16/09/2022](#)

→ Posicionamento 2:

[RR - 2051100-61.2006.5.09.0005, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Júnior, 1ª](#)

[Turma, DEJT 27/09/2024](#)

[Ag-RRAg-2674-15.2017.5.22.0002, Relator Ministro Alexandre Luiz Ramos, 4ª Turma, DEJT 26/04/2024](#)

[RR - 1545-05.2017.5.10.0003, Relator Ministro Breno Medeiros, 5ª Turma, DEJT 11/12/2023](#)