



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 14ª REGIÃO

NOTA TÉCNICA N. 05/2025 - TRT14/CI/NUGEPNAC

Porto Velho/RO, data da assinatura eletrônica.

COMPOSIÇÃO DELIBERATIVA

Ilson Alves Pequeno Junior, Coordenador do Centro Regional de Inteligência e Presidente da Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas (NUGEPNAC).

Grupos Operacional e Decisório do Centro Regional de Inteligência.

Comissão Gestora do NUGEPNAC.

ASSUNTO: Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas sobre norma interna da EMBRAPA (Resolução Normativa nº 16/2012), que instituiu benefício de folga mensal, com revogação posterior, aderindo ou não ao contrato de trabalho de seus empregados.

RELATOR: Ilson Alves Pequeno Junior, Coordenador do Centro Regional de Inteligência e Presidente da Comissão Gestora do NUGEPNAC.

INCIDENTE DE RESOLUÇÃO DE DEMANDAS REPETITIVAS SOBRE NORMA INTERNA DA EMBRAPA (RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 16/2012), QUE INSTITUIU BENEFÍCIO DE FOLGA MENSAL, COM REVOGAÇÃO POSTERIOR, ADERINDO OU NÃO AO CONTRATO DE TRABALHO DE SEUS EMPREGADOS.

1. RELATÓRIO

A Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas, instituída pela Portaria GP n. 1915, de 28 de setembro de 2017, e o Centro de Inteligência do Tribunal Regional do Trabalho da 14ª Região, instituído pela Portaria GP n. 302, de 15 de abril de 2021, alterada pela Portaria GP n. 79, de 30 de janeiro de 2023, apresenta nota técnica sobre norma interna da EMBRAPA (Resolução Normativa nº 16/2012), que instituiu benefício de folga mensal, com revogação posterior, aderindo ou não ao contrato de trabalho de seus empregados.

2. RAZÕES

Inicialmente, cumpre transcrever o disposto nos incisos II e IV do art. 11 da Resolução CSJT n. 312/2021, que instituiu o Centro Nacional e os Centros Regionais de Inteligência da Justiça do Trabalho, alterada pela Resolução CSJT n. 362/2023:

"Art. 11. Compete aos Centros Regionais de Inteligência:

(...)

II – 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;

(...)

IV – indicar processos e sugerir temas para instauração de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDRs e Incidentes de Assunção de Competência - IACs, nos termos do Código de Processo Civil – CPC (Lei no 13.105, de 16 de março de 2015);"

Em 24 de novembro de 2023, o CSJT publicou a Resolução n. 374, instituindo a Política de Consolidação do Sistema de Precedentes Obrigatórios na Justiça do Trabalho de primeiro e segundo graus, dispondo em seu art. 4º, inciso VI:

"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:

(...)

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;"

Cita-se, ainda, o previsto no art. 3º, II e IV, da Portaria GP n. 79, de 30 de janeiro de 2023, que dispõe sobre as atribuições do Centro Regional de Inteligência do TRT14:

"Art. 3º (...).

(...)

II – 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;

(...)

IV – indicar processos e sugerir temas para instauração de Incidentes de Resolução de Demandas Repetitivas – IRDRs e Incidentes de Assunção de Competência - IACs, nos termos do Código de Processo Civil – CPC (Lei no 13.105, de 16 de março de 2015);"

As Turmas deste Regional têm apresentado entendimentos divergentes nos julgamentos das ações trabalhistas que tratam sobre norma interna da EMBRAPA (Resolução Normativa nº 16/2012), que instituiu o benefício de folga mensal, com revogação posterior, aderindo ou não ao contrato de trabalho de seus empregados.

A 1ª Turma desta Corte, no julgamento dos autos n. 0001113-28.2024.5.14.0003, classe RO, de relatoria do Exmo. Desembargador Shikou Sadahiro, ocorrido na sessão presencial realizada no dia 27 de maio de 2025, proferiu acórdão com entendimento de que a norma interna da empresa que institui benefício ao empregado, ainda que possua origem remota em negociação coletiva, mas que se apresenta como ato regulamentar autônomo, adere ao contrato de trabalho como cláusula contratual, não podendo ser suprimida unilateralmente em prejuízo do empregado admitido antes de sua revogação, configurando direito adquirido, conforme a seguinte ementa:

“Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSO ORDINÁRIO. FOLGA EM RAZÃO DE PAGAMENTO DE SALÁRIO. NORMA REGULAMENTAR DA EMPRESA. DIREITO ADQUIRIDO. ALTERAÇÃO CONTRATUAL LESIVA. ART. 468 DA CLT. SÚMULA 51, I, DO TST. CONCESSÃO DO BENEFÍCIO INTERLIGADA AO PODER DISCRICIONÁRIO DO GESTOR. VINCULAÇÃO AOS CRITÉRIOS NORMATIVOS. INEXISTÊNCIA DE DIREITO LÍQUIDO E CERTO À FOLGA. IMPROCEDÊNCIA DO PLEITO DE HORAS EXTRAS.

I. Caso em exame

1. O recurso. O recurso ordinário do autor visa à reforma da sentença que, embora tenha reconhecido a incorporação da norma interna (Resolução Normativa nº 16/2012) que previa a folga de pagamento e declarado a nulidade de sua revogação (Resolução Normativa n. 14/2020) em relação a ele, indeferiu o pedido de restabelecimento do benefício e pagamento das folgas suprimidas, ao fundamento de que a concessão seria uma faculdade do gestor. O autor sustenta tratar-se de direito adquirido e obrigação da empresa, uma vez preenchidos os requisitos normativos.

2. Fato relevante. A controvérsia central reside na natureza jurídica da Resolução Normativa n. 16/2012, que concedia folga para pagamento aos empregados, especificamente se ela se incorporou ao contrato de trabalho do autor como direito adquirido, e, em caso afirmativo, se a concessão dessa folga constituía uma obrigação da empresa ou uma faculdade do gestor, uma vez preenchidos os critérios estabelecidos na própria norma.

II. Questão em discussão

3. As questões em discussão consistem em: (i) definir se a Resolução Normativa n. 16/2012, que estabelecia a folga em razão de pagamento de salário, possui

natureza de norma regulamentar autônoma que aderiu ao contrato de trabalho do autor, configurando direito adquirido e tornando ilícita sua supressão unilateral pela Resolução Normativa n. 14/2020, à luz do art. 468 da CLT e da Súmula 51, I, do TST; e (ii) interpretar o alcance da Resolução Normativa n. 16/2012, especificamente se a concessão da folga de pagamento, uma vez preenchidos os requisitos objetivos (localização da unidade, ausência de posto bancário, distância de agência), era um ato vinculado ou discricionário do Chefe-Geral da Unidade Descentralizada.

III. Razões de decidir

4. A Resolução Normativa n. 16/2012, ao estabelecer a folga em razão de pagamento de salário, configurou-se como norma interna da empresa, autônoma em relação aos acordos coletivos, pois seus "considerandos" não fazem menção à norma coletiva da qual supostamente decorreria e sua revogação demandou a edição de outra resolução específica. Tratando-se de condição mais benéfica, incorporou-se ao contrato de trabalho do autor.

5. A supressão do benefício por meio da Resolução Normativa n. 14/2020 representou alteração contratual lesiva, vedada pelo art. 468 da CLT. Conforme a Súmula n. 51, I, do TST, as cláusulas regulamentares que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento, resguardando-se o direito adquirido dos empregados antigos.

6. Não obstante o reconhecimento do direito adquirido do autor a incorporar ao contrato de trabalho as normas sobre a folga em razão do pagamento de salário, a exegese da Resolução Normativa n. 16/2012 é no sentido de que a sua concessão estava sujeita ao poder discricionário do Chefe-Geral da unidade, não sendo um direito líquido e certo. O item 1 da resolução "autoriza" a concessão, e o item 2 estabelece que caberá ao Chefe-Geral definir se a folga será integral ou parcial, observadas as conveniências e necessidades da unidade. Portanto, não existe direito líquido e certo à fruição de tal folga e, portanto, improcede o pleito de pagamento de horas extras pelos dias trabalhados.

IV. Dispositivo e tese

7. Recurso ordinário conhecido e parcialmente provido. Tese de julgamento: "1. A norma interna da empresa que institui benefício ao empregado, ainda que possua origem remota em negociação coletiva, mas que se apresenta como ato regulamentar autônomo, adere ao contrato de trabalho como cláusula contratual, não podendo ser suprimida unilateralmente em prejuízo do empregado admitido antes de sua revogação, em observância ao princípio da inalterabilidade contratual lesiva (art. 468 da CLT) e ao entendimento da Súmula 51, I, do TST, configurando direito adquirido."

"2. O direito adquirido à incorporação ao contrato de trabalho acerca das normas que fizeram previsão à "folga em razão do pagamento de salário" não exclui a submissão do empregado às condições e critérios estabelecidos na própria norma para sua concessão, inclusive quanto à eventual atribuição de poder discricionário ao gestor para autorizar a fruição da vantagem, não se constituindo em direito líquido e certo".

Por sua vez, na 2ª Turma Revisora, por ocasião do julgamento dos autos n. 0000938-31.2024.5.14.0004, classe RO, de relatoria da Exma. Desembargadora Maria Cesarineide de Souza Lima, ocorrido na sessão presencial do dia 29 de maio de 2025, entendeu-se que o benefício da folga mensal em dia de pagamento, previsto em norma coletiva e regulamentado por norma interna, não se incorpora ao contrato de trabalho de

forma definitiva, podendo ser suprimido mediante ausência de previsão nos instrumentos coletivos subsequentes e em razão da superação da necessidade fática que o justificava, não configurando alteração contratual lesiva, consoante ementa abaixo transcrita:

“Ementa: DIREITO DO TRABALHO. RECURSOS ORDINÁRIOS DA RECLAMADA E RECLAMANTE. FOLGA EM DIA DE PAGAMENTO. REVOGAÇÃO DE RESOLUÇÃO NORMATIVA. VEDAÇÃO A ULTRATIVIDADE. IMPROCEDÊNCIA. RECURSO DA RECLAMADA PROVIDO.

I. CASO EM EXAME

1. Recurso ordinário interposto contra sentença que julgou procedente o pedido de manutenção de folga mensal em dia de pagamento, bem como de pagamento de horas extras e reflexos, em decorrência da revogação de resolução normativa interna que regulamentava tal benefício. A reclamada sustenta a legitimidade da revogação com base no poder diretivo, na superveniência de instrumentos normativos e nos avanços tecnológicos. O reclamante, por sua vez, argumenta violação à norma mais favorável e alteração contratual lesiva.

II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. Há duas questões em discussão: (i) definir se a folga mensal em dia de pagamento, prevista em norma coletiva e regulamentada por resolução interna, se incorporou ao contrato individual de trabalho do reclamante; (ii) determinar se a revogação da Resolução Normativa nº 16/2012, por meio da Resolução Normativa nº 14/2020, configura alteração contratual lesiva.

III. RAZÕES DE DECIDIR

3. O benefício da folga, inicialmente previsto em dissídio coletivo com caráter facultativo e posteriormente em acordo coletivo de trabalho com caráter obrigatório, foi regulamentado por resolução normativa interna.

4. A supressão do benefício decorreu da revogação da resolução normativa, legítima em razão da ausência de previsão em instrumentos normativos coletivos posteriores, e da superação da necessidade que a originou com os avanços tecnológicos que permitiram a realização de operações bancárias por meios eletrônicos, dispensando o deslocamento físico.

5. A vedação à ultratividade prevista no artigo 614, §3º, da CLT impede a manutenção de cláusulas convencionais após o término de sua vigência, não se configurando alteração contratual lesiva a revogação da resolução normativa interna na ausência de previsão em instrumento normativo coletivo subsequente.

6. Não há prova de que a folga tenha se incorporado ao contrato individual de trabalho, por força de habitualidade ou por configurar direito adquirido. A concessão dependia do atendimento a requisitos específicos, o que afasta o caráter de generalidade e obrigatoriedade do direito a todos os empregados.

IV. DISPOSITIVO E TESE

7. Recurso ordinário da reclamada provido e negado provimento ao recurso ordinário do reclamante.

Tese de julgamento: "1. O benefício da folga mensal em dia de pagamento, previsto em norma coletiva e regulamentado por norma interna, não se incorpora ao contrato de trabalho de forma definitiva, podendo ser suprimido mediante ausência de previsão nos instrumentos coletivos subsequentes e em razão da superação da necessidade fática que o justificava. 2. A revogação unilateral da resolução normativa que previa a folga, após o término da vigência do instrumento normativo coletivo que a regulamentava, não configura alteração contratual lesiva, em conformidade com o art. 614, § 3º, da CLT e a jurisprudência do Supremo Tribunal Federal sobre a ultratividade de normas coletivas".

Ante o exposto, propõe-se a presente nota técnica visando à uniformização da jurisprudência do TRT14 por meio da instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas sobre norma interna da EMBRAPA (Resolução Normativa nº 16/2012), que instituiu benefício de folga mensal, com revogação posterior, aderindo ou não ao contrato de trabalho de seus empregados, nos termos dos arts. 976 e seguintes, do CPC, e 182 e seguintes, do Regimento Interno.

3. CONCLUSÃO

O Centro Regional de Inteligência e a Comissão Gestora do Núcleo de Gerenciamento de Precedentes e Ações Coletivas do TRT da 14ª Região, considerando os supracitados fundamentos, e com supedâneo nos incisos II e IV do art. 11 da Resolução CSJT n. 312/2021, alterada pela Resolução CSJT n. 362/2023, no art. 4º, inciso VI, da Resolução CSJT n. 374/2023, e no art. 3º, II e IV, da Portaria GP n. 79, de 30 de janeiro de 2023, propõe à Presidência do TRT14 a presente nota técnica, sugerindo a instauração de Incidente de Resolução de Demandas Repetitivas sobre norma interna da EMBRAPA (Resolução Normativa nº 16/2012), que instituiu benefício de folga mensal, com revogação posterior, aderindo ou não ao contrato de trabalho de seus empregados.

(assinado eletronicamente)

Desembargador ILSO ALVES PEQUENO JUNIOR
Coordenador do Centro Regional de Inteligência
e Presidente da Comissão Gestora do NUGEPNAC