



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 20ª REGIÃO
7ª VARA DO TRABALHO DE ARACAJU
ACC 0000907-63.2026.5.20.0007
AUTOR: SIND DOS SERV EM CONS E O DE FISC P E ENT C E A EST SE
RÉU: CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO ESTADO
DE SERGIPE

SENTENÇA

I - RELATÓRIO

SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS E AFINS DO ESTADO DE SERGIPE - SINDISCOSE, qualificado na petição inicial, em 19/06/2026, ajuizou Ação Civil Coletiva com pedido de tutela de urgência em face de CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO ESTADO DE SERGIPE - CREA/SE, também qualificado na peça de ingresso, alegando e postulando os fatos e pedidos ali constantes (ID **ef96d7c**).

Afirma a entidade autora que a reclamada editou o Regulamento de Pessoal de 2025 (ID **3beaac9**), em substituição ao Regulamento de Pessoal de 2018 (ID **e64c99b**), promovendo a supressão, redução e esvaziamento de vantagens remuneratórias, benefícios sociais, critérios de progressão funcional e garantias procedimentais disciplinares dos empregados admitidos sob a égide do normativo anterior. Sustenta que o novo regulamento constitui alteração contratual lesiva, em violação ao artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e à Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, bem como que o Acórdão nº 2.730/2022-TCU-Plenário não autoriza a retirada retroativa de direitos já incorporados aos contratos em curso. Formulou pedidos de tutela de urgência e, no mérito, a declaração de inaplicabilidade das regras prejudiciais aos empregados admitidos antes de sua vigência, com interpretação conforme de dispositivos específicos; a declaração de ineficácia formal do ato em caso de ausência de aprovação plenária regular; e a condenação em obrigações de fazer, de não fazer e ao pagamento de parcelas vencidas e vincendas, além de honorários advocatícios (ID **ef96d7c**). Atribuiu à causa o valor de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais) e juntou documentos (ID 912c141 a ID 22a6692).

Em decisão interlocutória proferida em 02/07/2026, o Juízo indeferiu os pedidos deduzidos em sede de antecipação dos efeitos da tutela de urgência e designou audiência una de instrução e julgamento (ID **59746e7**).

Devidamente notificado (ID fc2f3fc e ID 3506e53), o réu apresentou contestação escrita com documentos (ID **e04bb43** a ID c45fe4a). Em sua defesa, sustenta a sua natureza autárquica federal submetida ao princípio da legalidade estrita e ao controle externo do Tribunal de Contas da União. Aduz que o Regulamento de Pessoal de 2025 constitui medida de saneamento e adequação funcional voltada aos empregados admitidos após a sua vigência ou àqueles que livremente a ele aderirem, mantendo-se a validade do Regulamento de 2018 para os empregados antigos com as incorporações e adequações cabíveis, inexistindo alteração lesiva compulsória. Pugna pela total improcedência dos pedidos da exordial (ID e04bb43).

Em audiência una realizada em 21/07/2026 (ID **decdd9b**), presentes as partes e seus respectivos patronos, a primeira proposta de conciliação foi rejeitada. A parte ré ratificou a contestação e os documentos acostados. Concedida vista ao sindicato autor, este apresentou manifestação escrita à contestação e aos documentos (ID **1f54d8e**).

Considerando a integralidade dos autos, as partes declararam expressamente não possuir outras provas a produzir, sendo encerrada a instrução processual (ID **decdd9b**).

Razões finais reiterativas pelas partes.

Segunda proposta conciliatória rejeitada.

Vieram os autos conclusos para julgamento.

Inconciliáveis.

II - FUNDAMENTAÇÃO

Da intervenção do Ministério Público do Trabalho

O sindicato autor postulou a intervenção do Ministério Público do Trabalho no feito, na condição de fiscal da ordem jurídica, com fulcro no artigo 5º, § 1º, da Lei nº 7.347/1985 (ID ef96d7c e ID 1f54d8e).

Nos termos do artigo 5º, § 1º, da Lei nº 7.347/1985, o Ministério Público atua obrigatoriamente como fiscal da ordem jurídica nas ações coletivas em que não figure como parte autora.

No caso dos autos, a instrução probatória documental transcorreu com ampla observância do contraditório e da ampla defesa, inexistindo

nulidade decorrente da ausência de manifestação ministerial antecedente, a qual fica plenamente suprida com a determinação de intimação formal do Ministério Público do Trabalho para ciência da presente decisão de mérito e acompanhamento das etapas processuais subsequentes, na esteira do artigo 83, inciso II, da Lei Complementar nº 75 /1993.

Da higidez e eficácia formal do Regulamento de Pessoal de 2025

O sindicato autor pleiteou, de forma subsidiária, a declaração de ineficácia formal do Regulamento de Pessoal de 2025, ao argumento de que o réu não teria comprovado o trâmite e a aprovação regular da íntegra do normativo perante os órgãos colegiados competentes do Conselho (ID ef96d7c).

Ao oferecer defesa, o CREA/SE coligiu aos autos o Parecer Jurídico nº 67-1/2025 da Assessoria Jurídica (ID 0c85064), a Decisão da Diretoria DIR nº 40/2025 (ID c45fe4a) e a Decisão do Plenário PLEN nº 185/2025 (ID 80bbf92).

O exame dos atos administrativos demonstra que a proposta normativa de reorganização do quadro de pessoal foi devidamente submetida à apreciação dos órgãos deliberativos do Conselho, tendo sido aprovada por unanimidade pela Diretoria em 13/11/2025 (ID **c45fe4a**) e por maioria pelo Plenário do CREA/SE em 17/11/2025 (ID **80bbf92**), observando-se a competência regimental da autarquia profissional.

A circunstância de a reclamada não ter anexado o caderno administrativo integral ou o anexo citado nas deliberações não contamina de nulidade formal a edição do ato administrativo em tese, mas produz reflexos diretos na delimitação de sua eficácia subjetiva e material. Com efeito, os próprios atos decisórios acostados pelo réu estabelecem expressamente que o novo regramento funcional "passa a regulamentar a estrutura de cargos, a carreira, os critérios de desenvolvimento funcional, a política remuneratória e as normas correlatas aplicáveis aos novos servidores do Conselho e àqueles que fizerem adesão" (ID **c45fe4a** e ID **80bbf92**).

Constatada a regularidade formal da deliberação que aprovou a instituição do novo regime para as hipóteses a que legitimamente se destina, rejeito o pedido de declaração de ineficácia formal absoluta do Regulamento de 2025, passando a examinar a sua aplicação e compatibilidade com os contratos individuais de trabalho em vigor.

Da inaplicabilidade do Regulamento de Pessoal de 2025 aos empregados admitidos sob o Regulamento de 2018. Da vedação à alteração contratual lesiva (art. 468 da CLT e Súmula nº 51, I, do TST). Do alcance do Acórdão nº 2.730/2022-TCU-Plenário

A controvérsia central reside em definir se as disposições do Regulamento de Pessoal de 2025 (ID **3beaac9**) que suprimem, reduzem ou restringem vantagens e condições de trabalho asseguradas pelo Regulamento de Pessoal de 2018 (ID **e64c99b**) podem ser aplicadas compulsoriamente aos empregados do CREA/SE admitidos antes da vigência do novo ato normativo.

É fato incontroverso que os empregados do CREA/SE são contratados sob a égide da Consolidação das Leis do Trabalho, consoante expressamente consignado tanto no artigo 2º do Regulamento de Pessoal de 2018 (ID **e64c99b**) quanto no artigo 2º do Regulamento de Pessoal de 2025 (ID **3beaac9**).

Embora os Conselhos de Fiscalização Profissional ostentem personalidade jurídica de direito público, na condição de autarquias corporativas corporificadas com autonomia administrativa e financeira, a opção pelo regime jurídico celetista atrai a incidência cogente de todas as garantias e normas de proteção às relações de emprego previstas na legislação trabalhista. A sujeição da entidade aos princípios gerais da Administração Pública não desnatura a índole contratual do vínculo empregatício nem autoriza a imposição de alterações contratuais unilaterais que resultem em prejuízo aos trabalhadores.

Com efeito, o artigo 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho consagra o princípio da inalterabilidade contratual lesiva:

Art. 468 - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

§ 1º Não se considera alteração unilateral a determinação do empregador para que o respectivo empregado reverta ao cargo efetivo, anteriormente ocupado, deixando o exercício de função de confiança. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

§ 2º A alteração de que trata o § 1º deste artigo, com ou sem justo motivo, não assegura ao empregado o direito à manutenção do pagamento da gratificação

correspondente, que não será incorporada, independentemente do tempo de exercício da respectiva função. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Por sua vez, a matéria concernente à sucessão de regulamentos empresariais e seus efeitos sobre os contratos de trabalho em curso encontra-se pacificada pela Súmula nº 51 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, cujo teor preceitua:

"NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT. I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro."

Por força da diretriz jurisprudencial sedimentada no verbete sumular, as cláusulas regulamentares que asseguram condições mais vantajosas incorporam-se ao patrimônio jurídico dos trabalhadores admitidos sob sua vigência, transmudando-se em cláusulas contratuais imutáveis *in pejus* por vontade exclusiva do empregador (artigo 5º, inciso XXXVI, da Constituição da República). Desse modo, a superveniência de novel regulamento de pessoal contendo disposições menos benéficas alcança estritamente os empregados contratados após a sua edição, sendo inoponível aos contratos pré-existentis.

A invocação defensiva do Acórdão nº 2.730/2022-TCU-Plenário (ID 22a6692) não socorre a pretensão da reclamada de imprimir eficácia derogatória retroativa ao Regulamento de 2025.

Ao analisar a deliberação proferida pelo Tribunal de Contas da União, verifica-se que o procedimento de fiscalização teve como objeto específico a auditoria sobre a gestão do CREA/BA e da Mútua, examinando três vantagens pontuais daquela autarquia regional (gratificação de férias análoga a 14º salário, anuênio de 1,67% sem teto e complementação de auxílio-doença) (ID 22a6692).

Ademais, o próprio relatório do acórdão de controle externo, no item 40, assentou premissas elucidativas no sentido de que o controle de legalidade dos atos de gestão se opera prospectivamente, não determinando devolução de

parcelas pretéritas, cassação de vantagens cujo direito já foi adquirido nem redução de remuneração (ID 22a6692). O comando emitido no item 9.2 do dispositivo determinou tão somente àquela autarquia baiana que se abstivesse de conceder vantagens não previstas em lei em novos atos e futuras pactuações (ID 22a6692).

O dever de adequação administrativa às orientações dos órgãos de controle externo legitima a reformulação de políticas funcionais para o futuro, disciplinando as admissões supervenientes, mas não confere autorização jurídica para desconstituir condições contratuais plenamente incorporadas aos contratos de trabalho dos empregados antigos.

Por outro lado, cumpre destacar que, embora a contestação (ID e04bb43) afirme que o Regulamento de 2025 rege exclusivamente os admitidos após a sua vigência e que o Regulamento de 2018 permanece aplicável aos empregados anteriores, a redação literal do artigo 4º do novo diploma normativo estabelece que suas disposições se aplicam indistintamente a "todos os empregados(as) do quadro permanente" (ID 3beaac9). De igual modo, o artigo 131 do Regulamento de 2025 contém cláusula genérica que "revogam-se disposições similares anteriores e todas as disposições em contrário" (ID 3beaac9), sem qualquer ressalva textual preservando os direitos dos admitidos sob a égide do normativo de 2018.

Diante da manifesta incompatibilidade entre a literalidade dos artigos 4º e 131 do Regulamento de 2025 e a garantia de intangibilidade contratual prevista no artigo 468 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Súmula nº 51, item I, do Tribunal Superior do Trabalho, impõe-se a procedência do pleito declaratório para reconhecer e fixar a inaplicabilidade das disposições prejudiciais do Regulamento de 2025 aos empregados admitidos sob o Regulamento de 2018, salvo opção expressa e individual pelo novo regramento.

Dos dispositivos específicos e da interpretação conforme

Passo ao exame pormenorizado dos dispositivos do Regulamento de Pessoal de 2025 impugnados na petição inicial:

Da remuneração, adicionais e incorporação de função (arts. 26 e 30)

O Regulamento de Pessoal de 2018 previa em seu artigo 15, inciso IV, o pagamento de adicional de salário por tempo de serviço (anuênio) à razão de 1% ao ano, limitado a 40% (ID e64c99b). Previa ainda, no artigo 21, a incorporação de função de confiança/cargo comissionado após 10 (dez) anos de exercício (ID e64c99b).

O artigo 26 do Regulamento de 2025 (ID 3beaac9) redefiniu a estrutura remuneratória sem reproduzir o adicional por tempo de serviço, e o artigo 30 (ID 3beaac9) estabeleceu que o empregado efetivo não incorporará valores decorrentes de cargo em comissão, função de confiança ou vantagem temporária.

A entidade autora esclareceu na petição inicial (ID ef96d7c) e na manifestação (ID 1f54d8e) que a presente demanda não pretende rediscutir a Portaria nº 26/2024 nem desconstituir os limites da coisa julgada formada nos autos da Ação nº 0001046-83.2024.5.20.0007, que versou sobre a revogação daqueles institutos pelo Conselho. A pretensão restringe-se a assegurar que as parcelas e percentuais de anuênios e funções já incorporados aos contratos de trabalho dos substituídos antes das alterações não sejam suprimidos, mitigados ou excluídos da base salarial pela aplicação dos artigos 26 e 30 do novo regulamento.

A gratificação por tempo de serviço habitualmente percebida ostenta inequívoca natureza salarial e adere ao contrato de trabalho para todos os efeitos legais (Súmula nº 203 do C. TST).

Assim, confere-se interpretação conforme aos artigos 26 e 30 do Regulamento de 2025 para declarar que tais dispositivos não autorizam a supressão, redução ou desconsideração das parcelas de anuênios já adquiridas e das incorporações de função consolidadas no patrimônio jurídico dos empregados admitidos sob a vigência do Regulamento de 2018, respeitados os parâmetros definidos na ação judicial nº 0001046-83.2024.5.20.0007.

Da base de cálculo da gratificação natalina (13º salário - art. 80)

O artigo 65 do Regulamento de Pessoal de 2018 (ID e64c99b) estipulava que integravam a base de cálculo da gratificação natalina o salário-base, o anuênio, o cargo em comissão, o período de substituição e a incorporação de função gratificada ou de cargo comissionado.

Em contrapartida, o artigo 80 do Regulamento de 2025 (ID 3beaac9) restringiu a base de cálculo do 13º salário ao salário-base, cargo em comissão ou função gratificada nos limites recebidos e substituição proporcional, omitindo o adicional por tempo de serviço e as parcelas incorporadas.

A supressão de parcelas salariais da base de cálculo do 13º salário dos empregados que já percebiam as verbas sob o regime de 2018 configura alteração lesiva da metodologia de apuração da verba natalina, violando o artigo 468 da CLT e a Súmula nº 51, I, do TST.

Confere-se interpretação conforme ao artigo 80 do Regulamento de 2025 para assentar que, em relação aos empregados contratados antes de sua vigência, o cálculo da gratificação natalina continuará computando o anuênio já adquirido e as parcelas de função incorporadas.

Dos benefícios sociais (Capítulo XI do Regulamento de 2018)

O Capítulo XI do Regulamento de 2018 (arts. 75 a 80, ID **e64c99b**) assegurava expressamente aos trabalhadores o direito a benefícios sociais, tais como auxílio-saúde, auxílio-alimentação, auxílio-transporte, auxílio morte-funeral e auxílio-creche.

O Regulamento de 2025 (ID **3beaac9**) não reproduziu o capítulo de benefícios sociais.

A omissão de capítulo temático no novo regulamento, combinada com a cláusula de revogação geral do artigo 131 (ID **3beaac9**), não produz a extinção tácita das vantagens sociais em relação aos contratos de trabalho firmados sob o Regulamento de 2018. As condições mais favoráveis instituídas e concedidas com habitualidade aderiram aos contratos individuais de trabalho dos substituídos antigos, não podendo ser suprimidas por simples silêncio regulamentar (Súmula nº 51, item I, do TST).

Declaro a inaplicabilidade da revogação tácita de benefícios sociais aos contratos dos empregados admitidos sob a vigência do Regulamento de 2018, devendo o CREA/SE manter as condições e concessões asseguradas pela disciplina anterior, ressalvada eventual modificação por instrumento coletivo de trabalho ou disposição legal específica.

Das progressões funcionais por antiguidade e merecimento

O Regulamento de Pessoal de 2018 disciplinava em seu Capítulo II (arts. 8º a 10, ID **e64c99b**) as progressões funcionais periódicas, fixando os critérios e interstícios temporais para as progressões por merecimento (a cada 3 anos) e por antiguidade (a cada 2 anos).

O Regulamento de 2025 não reproduziu o regramento das progressões, remetendo a matéria a Plano de Cargos, Carreiras e Vencimentos (PCCV) aprovado pela Diretoria (ID **c45fe4a**) e pelo Plenário (ID **80bbf92**).

Tendo em vista que as próprias deliberações colegiadas de aprovação do PCCV ressalvaram que o novo plano se destina aos servidores que ingressarem a partir de sua publicação e àqueles que formalizarem adesão voluntária (ID **c45fe4a** e ID 80bbf92), a ausência de disciplina de progressão no Regulamento de 2025 não pode obstar o cômputo dos interstícios funcionais, períodos aquisitivos em curso e avaliações de desempenho dos empregados admitidos sob o Regulamento de 2018 que não tenham optado pelo novo plano, permanecendo aplicáveis os critérios regulamentares de 2018 aos contratos em vigor.

Do regime disciplinar: justa causa por desempenho insatisfatório (art. 111, 'n') e inabilitação por 5 anos (art. 111, parágrafo único)

O artigo 111, alínea 'n', do Regulamento de Pessoal de 2025 (ID **3beaac9**) inseriu no rol de faltas graves passíveis de demissão por justa causa o "desempenho insatisfatórios em avaliação periódica de desempenho, assegurada ampla defesa". No parágrafo único do referido artigo, previu que a penalidade de demissão ou destituição "incompatibiliza o ex-empregado para nova investidura em cargo efetivo permanente ou cargo em comissão no Crea-SE, pelo prazo de 5 (cinco) anos" (ID 3beaac9).

O rol de condutas aptas a ensejar a resolução do contrato de trabalho por justa causa pelo empregador encontra-se taxativamente delineado no artigo 482 da CLT:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

a) ato de improbidade;

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;

d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;

funções;

e) desídia no desempenho das respectivas

f) embriaguez habitual ou em serviço;

g) violação de segredo da empresa;

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

i) abandono de emprego;

j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

l) prática constante de jogos de azar.

m) perda da habilitação ou dos requisitos estabelecidos em lei para o exercício da profissão, em decorrência de conduta dolosa do empregado. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional. (Incluído pelo Decreto-lei nº 3, de 27.1.1966)

Regulamento interno de empresa ou de entidade autárquica empregadora não detém competência legislativa para criar tipo autônomo de justa causa não contemplado na legislação federal. O desempenho insatisfatório em avaliação periódica pode, em tese e a depender do contexto fático, subsidiar a constatação de desídia no desempenho das funções (artigo 482, alínea 'e', da CLT), desde que demonstrada a conduta culposa do trabalhador, a gravidade e a observância dos princípios da gradação disciplinar e da proporcionalidade. Contudo, o resultado de avaliação funcional não opera, *per se*, como modalidade autônoma de justa causa.

De igual modo, a imposição de pena de inabilitação para novos concursos ou contratações por prazo de 5 (cinco) anos (artigo 111, parágrafo único, do Regulamento de 2025, ID 3beaac9) consubstancia sanção de natureza estatutária /administrativa imprópria ao regime celetista, sem amparo na Consolidação das Leis do Trabalho.

Confere-se interpretação conforme ao artigo 111 do Regulamento de 2025 para declarar que o desempenho insatisfatório em avaliação não constitui hipótese autônoma de justa causa, devendo a apuração de falta grave submeter-se estritamente às tipificações do artigo 482 da CLT, bem como para afastar a incidência da penalidade de inabilitação temporária de 5 anos prevista em seu parágrafo único aos contratos de trabalho regidos pela CLT.

Da aplicação supletiva de leis administrativas ao processo disciplinar (art. 129)

O artigo 129 do Regulamento de 2025 (ID 3beaac9) estipula que a condução do processo administrativo disciplinar observará a Lei nº 9.784/1999 e, subsidiariamente, a Lei nº 8.112/1990 e o Código Penal, ressaltando aquilo que for incompatível com o regime celetista.

A aplicação supletiva e subsidiária dos diplomas legais administrativos limita-se exclusivamente às garantias procedimentais e aos ritos de apuração dos fatos (competência, prazos, instrução, contraditório e ampla defesa), não autorizando a transposição de penalidades, prazos prescricionais mais gravosos ou institutos materiais próprios do regime estatutário aos empregados celetistas.

Confere-se interpretação conforme ao artigo 129 do Regulamento de 2025 para assentar que a utilização da Lei nº 9.784/1999 e da Lei nº 8.112/1990 fica adstrita a aspectos formais e procedimentais, sem prejuízo da aplicação preferencial e imperativa do regime jurídico celetista no tocante ao mérito disciplinar e aos efeitos contratuais.

Da vigência, revogação e faculdade de opção pelo novo regulamento (arts. 130 e 131)

Os artigos 130 e 131 do Regulamento de 2025 (ID 3beaac9), ao disporem sobre a vigência do normativo e a revogação de disposições anteriores em contrário, devem ser harmonizados com o ordenamento jurídico trabalhista.

A revogação de normas funcionais anteriores alcança unicamente os empregados admitidos a partir da entrada em vigor do Regulamento de 2025. Para os empregados admitidos sob a vigência do Regulamento de 2018, a adesão ao novel regramento funcional é facultativa, exigindo-se manifestação individual, expressa, livre, consciente e devidamente informada, hipótese em que incidirá o efeito de renúncia ao sistema anterior previsto no item II da Súmula nº 51 do TST.

Dos pedidos condenatórios e das obrigações de fazer e não fazer

Em decorrência do reconhecimento da inaplicabilidade compulsória das disposições prejudiciais do Regulamento de 2025 aos empregados admitidos sob a vigência do Regulamento de 2018, condeno a reclamada em obrigação de não fazer consistente em se abster de aplicar aos referidos trabalhadores as normas do novo regulamento que suprimam, reduzam ou restrinjam direitos e vantagens assegurados pelo Regulamento de 2018, sob pena de multa diária que fixo no tópico relativo à tutela de urgência.

Condeno, outrossim, o CREA/SE a pagar aos empregados substituídos admitidos antes da vigência do Regulamento de 2025 as parcelas vencidas e vincendas decorrentes de eventuais supressões ou reduções salariais indevidas operadas em decorrência da aplicação direta das normas do novo regulamento em confronto com as disposições do Regulamento de 2018, com os devidos reflexos legais, cujos valores específicos e a identificação dos empregados prejudicados deverão ser apurados em liquidação de sentença (individual ou coletiva), excluídas as parcelas e matérias já abrangidas pelo título judicial formado no processo nº 0001046-83.2024.5.20.0007.

Da tutela de urgência

O sindicato autor renovou o pedido de concessão de tutela de urgência inibitória e cominatória (ID 1f54d8e).

Encerrada a cognição processual plena e verificada a probabilidade do direito mediante a procedência dos pleitos principais, resta igualmente configurado o perigo de dano ou risco ao resultado útil do processo (artigo 300 do Código de Processo Civil), haja vista a natureza alimentar dos créditos trabalhistas e a lesividade decorrente da aplicação contínua de normas regulamentares restritivas sobre a folha de pagamento e a rotina funcional dos substituídos.

Defiro a tutela de urgência na presente sentença para determinar ao CREA/SE que, a contar da intimação desta decisão, abstenha-se de aplicar compulsoriamente aos empregados admitidos até a data de edição do Regulamento de 2025 qualquer dispositivo do novel regulamento que resulte em supressão, redução ou restrição de direitos e vantagens assegurados pelo Regulamento de 2018, sob pena de multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por empregado prejudicado a cada folha de pagamento ou ato em que se verificar a inobservância do comando, a ser revertida em favor do respectivo substituído prejudicado (artigo 536, § 1º, do CPC e artigo 497 do CPC).

Da Justiça Gratuita e Custas na Ação Coletiva

Tratando-se de Ação Civil Coletiva ajuizada por entidade sindical na qualidade de substituta processual da categoria profissional, aplica-se o regime especial previsto no microsistema de tutela coletiva, consubstanciado no artigo 18 da Lei nº 7.347/1985:

Art. 18. Nas ações de que trata esta lei, não haverá adiantamento de custas, emolumentos, honorários periciais e quaisquer outras despesas, nem condenação da associação autora, salvo comprovada má-fé, em honorários de advogado, custas e despesas processuais. (Redação dada pela Lei nº 8.078, de 1990)

Não havendo demonstração de má-fé da entidade associativa e sindical autora, defiro a isenção do pagamento de custas, emolumentos e despesas processuais, nos termos do artigo 18 da Lei nº 7.347/1985.

Dos Honorários Advocatícios

Em relação à entidade sindical autora em sede de ação coletiva, aplica-se o artigo 18 da Lei nº 7.347/1985, que isenta expressamente a parte autora do pagamento de honorários de sucumbência, custas e despesas processuais, ressalvada a comprovação de má-fé, inexistente na espécie. Portanto, indevidos honorários advocatícios pelo sindicato autor.

Por outro lado, sucumbente o réu nos pedidos principais e condenatórios formulados, e considerando os critérios previstos no artigo 791-A, § 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, especialmente o grau de zelo dos profissionais,

a relevância da demanda coletiva e o trabalho desenvolvido, condeno o CREA/SE ao pagamento de honorários advocatícios sucumbenciais em favor dos advogados do sindicato autor, ora fixados em 10% (dez por cento) incidentes sobre o valor da causa.

III - CONCLUSÃO

Ante o exposto, nos autos desta Ação Civil Coletiva em que figuram como partes SINDICATO DOS SERVIDORES EM CONSELHOS E ORDENS DE FISCALIZAÇÃO PROFISSIONAL E ENTIDADES COLIGADAS E AFINS DO ESTADO DE SERGIPE - SINDISCOSE (autor) e CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA E AGRONOMIA DO ESTADO DE SERGIPE - CREA/SE (réu), decido, nos termos da Fundamentação supra, parte integrante desta para todos os efeitos legais:

I - REJEITAR o pedido de declaração de ineficácia e nulidade formal absoluta do Regulamento de Pessoal de 2025;

II - JULGAR PARCIALMENTE PROCEDENTES OS PEDIDOS FORMULADOS NA PETIÇÃO INICIAL para:

a) DECLARAR a inaplicabilidade das disposições do Regulamento de Pessoal de 2025 que suprimam, reduzam ou restrinjam direitos e vantagens assegurados pelo Regulamento de Pessoal de 2018 aos empregados admitidos antes da vigência do novo regulamento (ocorrida em setembro de 2025), ressalvada a hipótese de opção expressa, livre e voluntária do trabalhador pelo Regulamento de 2025, na forma da Súmula nº 51, item II, do TST;

b) CONFERIR INTERPRETAÇÃO CONFORME aos dispositivos impugnados do Regulamento de Pessoal de 2025, nos termos da fundamentação, para fixar que:

Os artigos 26 e 30 não autorizam a supressão, redução ou exclusão das parcelas de anuênios já adquiridas e das incorporações de função consolidadas no patrimônio jurídico dos substituídos admitidos sob o Regulamento de 2018, respeitada eventual coisa julgada do processo nº 0001046-83.2024.5.20.0007;

O artigo 80 deve ser aplicado aos contratos antigos mantendo-se na base de cálculo da gratificação natalina (13º salário) os anuênios e parcelas de função incorporadas;

A ausência de capítulo de benefícios e de regras de progressão funcional no Regulamento de 2025 não suprime as vantagens de auxílio-saúde, alimentação, transporte, creche, funeral e os critérios de progressão funcional do Regulamento de 2018 para os empregados não optantes admitidos sob sua vigência;

O artigo 111, alínea 'n', não constitui hipótese autônoma de justa causa, devendo eventual apuração disciplinar observar estritamente as hipóteses do artigo 482 da CLT com o devido processo legal, restando afastada a inabilitação quinquenal do parágrafo único aos contratos celetistas;

O artigo 129 restringe a incidência da Lei nº 9.784/1999 e da Lei nº 8.112/1990 aos aspectos estritamente procedimentais dos processos administrativos;

Os artigos 130 e 131 operam efeitos revogatórios unicamente em relação às admissões posteriores à sua vigência;

c) CONDENAR o réu em OBRIGAÇÃO DE NÃO FAZER consistente em se abster de aplicar compulsoriamente aos substituídos contratados antes da vigência do Regulamento de 2025 as disposições deste que impliquem supressão, restrição ou prejuízo em relação às condições vigentes sob o Regulamento de 2018;

d) CONDENAR o réu ao PAGAMENTO das parcelas vencidas e vincendas decorrentes de eventuais supressões e diferenças remuneratórias sofridas pelos substituídos antigos pela indevida aplicação do Regulamento de 2025, com reflexos em 13º salários, férias acrescidas de 1/3 e FGTS, a serem apuradas em liquidação de sentença, individual ou coletiva;

e) CONCEDER A TUTELA DE URGÊNCIA para determinar que o réu se abstenha, de imediato, a contar da intimação desta decisão, de aplicar compulsoriamente as normas prejudiciais do Regulamento de 2025 aos empregados admitidos sob a vigência do Regulamento de 2018, sob pena de multa de R\$ 500,00 (quinhentos reais) por trabalhador prejudicado a cada folha de pagamento ou ato em descumprimento, reversível ao respectivo substituído.

Honorários advocatícios sucumbenciais devidos pelo réu em favor dos patronos do autor, fixados em 10% (dez por cento) sobre o valor da condenação fixada pelo valor da causa.

Custas processuais pelo réu, no importe de R\$ 4.000,00 (quatro mil reais), calculadas sobre o valor atribuído à causa de R\$ 200.000,00 (duzentos mil reais).

Intimem-se as partes, sendo o réu por oficial de justiça.

Intime-se o Ministério Público do Trabalho, na forma da lei.

Nada mais.

ARACAJU/SE, 18 de agosto de 2026.

FABRICIO DE AMORIM FERNANDES

Juiz do Trabalho Substituto