



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

AC.30022/08  
ED. 61/2008

5ª TURMA

TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)



TAXA ASSISTENCIAL. ALCANCE AOS NÃO ASSOCIADOS. A instituição de taxa assistencial decorre da existência de negociação realizada pelo sindicato. Se não foi estabelecida a necessidade de autorização ou concordância do empregado para o desconto, a taxa é devida por todos os empregados da categoria profissional atendida pelo sindicato obreiro signatário, inclusive os não filiados, uma vez que também são alcançados pelas vantagens fixadas nas normas coletivas.

**V I S T O S**, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO**, provenientes da **MM. VARA DO TRABALHO DE ASSIS CHATEAUBRIAND**, sendo recorrente **C. VALE COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL** e recorrido **ANTÔNIO SÉRGIO PEREIRA**.

## I. RELATÓRIO

Inconformada com a r. sentença de fls. 495/504, proferida pela Exma. juíza Fernanda Zanon Marchetti, que acolheu parcialmente os pedidos formulados na inicial, recorre o reclamado postulando a reforma do julgado quanto aos itens: a) justa causa; b) horas extras; c) troca de roupa e d) devolução de descontos.

Custas recolhidas à fl. 507. Depósito recursal efetuado à fl. 506.

Contra-razões apresentadas pelo reclamante às fls.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)

535/552.

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho em virtude do que dispõe o art. 44 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

## II. FUNDAMENTAÇÃO

### 1. ADMISSIBILIDADE

**Conheço** do recurso ordinário interposto, bem como das contra-razões.

### 2. MÉRITO

#### JUSTA CAUSA

A ré pede a reforma da sentença no ponto em que reverteu a justa causa aplicada ao reclamante e a condenou ao pagamento das verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa. Afirma que provou a ocorrência de faltas injustificadas, o que caracteriza desídia (fl. 512, "a"), e que foi advertido e suspenso em razão das faltas cometidas, tendo, inclusive, confessado a maioria das advertências.

Razão não lhe assiste.

O motivo ensejador da dispensa por justa causa foi a prática da conduta prevista na alínea "h" do art. 482 da CLT (ato de indisciplina ou de insubordinação), conforme indica o aviso de fl. 24.

O reconhecimento da justa causa que enseja a abrupta rescisão contratual deve, necessariamente, estar pautado em elementos concretos, porquanto marca definitivamente a vida profissional do empregado. No caso, não



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

vislumbro que a ré tenha se desonerado satisfatoriamente do seu encargo probatório.

Em defesa (fls. 98/144), a ré limitou-se a relacionar as advertências e suspensões aplicadas ao autor após o primeiro ano de labor na empresa e a afirmar que, "Comprovada a falta grave operada" por ele, tornou-se impossível a continuidade do vínculo laboral (fl. 105). Não esclareceu, portanto, qual foi a última falta cometida pelo autor e não punida anteriormente que teria ensejado a rescisão do contrato que mantinham.

Em juízo, o preposto da ré sustentou que o autor foi dispensado por justa causa por indisciplina e insubordinação e que se ausentou por várias vezes do local de trabalho sem dar satisfação ao encarregado ou à ré, apesar de ter sido advertido, sempre se negando a assinar as respectivas cartas (fl. 487). Parte-se, pois, da premissa que a dispensa do autor ocorreu em razão de suas faltas injustificadas ao serviço.

A ré acostou às fls. 167/185 os termos de advertência e suspensão aplicadas ao autor. Este foi advertido por ter faltado ao trabalho, sem justificativa, nos dias 21.8.04, 15.6.05, 28.9.05, 15.12.05, 23.2.06, 28.6.06 e 13.1.07, e suspenso, pela mesma razão, em 4.7.05, 19.8.05 e 29.9.06. Foi advertido, ainda, seis vezes, por razões diversas, entre elas por fazer brincadeiras no local de trabalho e ausentar-se de seu posto sem autorização, em 23.9.04, 3.3.05, 21.7.06, 14.9.06, 12.12.06 e 29.1.07. Também foi suspenso em razão de atrasos constantes e por, novamente, fazer brincadeiras no local de trabalho e ausentar-se de seu posto de serviço sem autorização, nos dias 29.7.05, 11.4.07 e 27.7.07. Finalmente, foi demitido em 18.9.07, segundo a defesa, pela prática de "ato de indisciplina e insubordinação" (fl. 104).

Ainda que o autor tenha impugnado esses documentos



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

por não conterem a sua assinatura (fl. 477), são perfeitamente válidos, pois estão assinados por testemunhas que presenciaram a sua recusa relativa à assinatura e as faltas ao trabalho podem ser constatadas pelos cartões-ponto. Se as ditas cartas não foram apresentadas ao autor, como sustentado à fl. 477, e as testemunhas que as assinaram prestaram declaração falsa, cabia ao reclamante provar o alegado, ônus do qual não se desincumbiu a contento.

O valor probatório desses documentos não é afastado pela declaração do preposto da ré de que "não tem certeza se a assinatura do gerente do RH contida na advertência" de fl. 173 é de empregado da ré. Isso não equivale a admitir que a pessoa que assinou não era seu empregado, mas, sim, que não se recordava "quem era o gerente de RH em 29-09-2005, pois houve 03 gerente nesse período, sendo eles: José Valdir, Américo Cavalieri e Ademir;" (fl. 487).

Os controles de jornada, tidos como válidos pelo juízo de origem, confirmam as faltas injustificadas do autor, mas as cartas de fls. 167 e seguintes comprovam que todas foram punidas oportunamente, ora com advertência, ora com suspensão. Os documentos de fls. 168/169, 176, 178, 180 e 182/185 também indicam que, ao tempo da rescisão contratual, o reclamante já havia sido penalizado pelas demais faltas cometidas, como, por exemplo, pelos atrasos constantes, brincadeiras feitas em prejuízo do serviço, ausências do posto de trabalho sem autorização e descumprimento de normas da empresa.

Para a configuração da indisciplina ou da insubordinação, era necessário que fosse demonstrado que o autor praticou uma última falta após as já citadas e ainda não punida, o que não ocorreu. Aqui, pelo que consta dos autos, a ré aplicou a justa causa ao reclamante sem que tivesse havido a prática de nova falta.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

Não se ignora que a ausência ao trabalho é falta que merece punição. Porém, como se viu, o autor já havia sido penalizado por todas aquelas cometidas. O direito do empregador de punir o empregado faltoso se esgota com a aplicação da penalidade, o que significa que a ré não podia somar as punições anteriores para justificar a dispensa do empregado por justa causa, sem que houvesse fato novo. Se assim fosse, haveria dupla punição pela prática do mesmo fato, o que é vedado pelo princípio do *non bis in idem*.

Diante disso, a exemplo do juízo de origem, não vislumbro seja possível a caracterização da justa causa ao autor pela prática de insubordinação ou indisciplina, devendo ser afastada a justa causa que lhe foi imputada e declarado que a ruptura contratual operou-se sem justo motivo. Por conseguinte, fica mantida a condenação da ré ao pagamento das parcelas decorrentes da dispensa imotivada do trabalhador.

Nada a reparar.

## **HORAS EXTRAS**

A reclamada insurge-se contra o juízo de primeiro grau no que declarou a nulidade do acordo de compensação de jornada.

Sem razão.

De acordo com a defesa (fl. 117), a jornada do autor era de 8h48min, de segunda a sexta-feira, até 30.9.06, com exclusão do labor aos sábados, e, a partir de 1.10.06, passou a ser de oito horas, de segunda a sexta-feira, e de quatro horas aos sábados, passando a vigorar o banco de horas previsto nos instrumentos normativos aplicáveis (fl. 121).

Independentemente da análise a respeito dos



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

alegados sistemas de compensação de horas de labor estarem previstos nos instrumentos normativos e as partes terem celebrado acordo individual de compensação de jornada, o que ensejaria apenas discussão acerca da presença do requisito formal para a validade do ajuste compensatório, o que deve ser observado nesse caso é que os recibos de salário indicam freqüente quitação de horas extras, sob o título "SD.H.E.BCO.H.50%" (fls. 260/289). Isso demonstra que, mesmo considerando as compensações previstas nos alegados acordo de compensação semanal de horas e banco de horas, o autor sempre laborou em regime extraordinário. Assim, a validade da pactuação de acordo compensatório esbarra, claramente, na prestação habitual de horas extraordinárias.

O acordo de compensação de jornada somente poderá ser reputado válido quando efetivamente cumprido, ou seja, sem a existência de extrapolações da jornada além dos destinados à compensação de horas de labor. A prorrogação habitual de jornada compromete a validade do acordo de compensação, pois são inconciliáveis, gerando duas causas de extrapolação de horário de trabalho. O empregador que descumpra o acordo de compensação de jornada não pode invocar o pacto para se desonerar da obrigação de pagar o extrapolamento do horário normal de trabalho.

Assim, ainda que válida fosse a instituição do acordo de compensação semanal de horas de labor e do banco de horas, o fato de o autor elastecer, na maior parte do tempo, seu horário de labor deixa claro o descumprimento da compensação.

Portanto, na situação em tela, evidente o labor habitual em jornada suplementar, conforme se verifica dos comprovantes de pagamento, o que nulifica os acordos compensatórios.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

A partir disto, também não haveria que se falar no pagamento apenas do adicional de horas extras nas semanas em que houve labor aos sábados (fl. 525). Afinal, nulo o acordo compensatório, são devidas, como extraordinárias, todas as horas excedentes ao limite legal.

No entanto, aqui, o julgado deferiu como extras as horas excedentes da 44ª semanal, *"sendo que incidirá apenas o adicional de horas extras sobre o valor do tempo trabalhado além da oitava diária, sem extrapolação da quadragésima quarta semanal"* (fl. 500). Sendo assim, para evitar a reforma em prejuízo, mantenho a sentença de fundo.

Nada a reformar.

## **TROCA DE ROUPA**

A recorrente pretende a reforma do julgado no tocante ao tempo de troca de roupas, no que não tem razão.

Constou da ata de audiência de fl. 487: *"Em relação à troca de roupa a ré não reconhece o direito pelas razões expostas na defesa, mas as partes acatam o termo de inspeção judicial no que se relaciona ao tempo gasto na troca de roupas, o qual resta fixado em 13 minutos por dia efetivamente trabalhado (6.5 na ida e 6.5 na volta), o qual não está anotado nos cartões ponto do autor"*.

Deste modo, foi acordado o tempo gasto na troca de roupa e que os 13 minutos despendidos não estavam computados nos cartões-ponto, na medida em que a reclamada sequer fez qualquer referência a esta inclusão na defesa. A propósito, ressalte-se, também, que não há tese na contestação de que não era obrigatória a troca de roupa.

O tempo gasto na troca de roupa pelo reclamante



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

caracteriza-se como tempo à disposição do empregador, uma vez que a solicitação para o uso de uniforme é da reclamada, que o considera necessário para a realização das atividades da obreira.

Nesse passo, se, em razão das condições de trabalho impostas pelo empregador, torna-se imperiosa a troca de roupa, referido tempo deve integrar a jornada do autor, o que torna nulas as cláusulas normativas que afastam a contagem desse tempo na jornada dos empregados da ré, ainda que não impugnadas pelo reclamante.

Por isso, levando em conta a inspeção judicial que considerou que o tempo de troca de roupas era de 13 minutos por dia efetivamente laborado, este tempo deve ser acrescido à jornada do reclamante, o que deve ser considerado para efeito de apuração das horas extras, como decidido.

Mantenho.

## **DEVOLUÇÃO DE DESCONTOS**

Pretende a reclamada a reforma do julgado para que seja excluída da condenação a devolução dos descontos efetuados a título de contribuição assistencial (taxa assistencial).

Tem razão.

Segundo a lição de Amauri Mascaro Nascimento (*in* Direito Sindical, Editora Saraiva, 1989), existem quatro espécies de contribuições a constituir fonte de receita sindical. A contribuição sindical, obrigatória, devida por todos aqueles, filiados ou não, que participem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato, conforme previsão do art. 578 da CLT; a segunda é a contribuição confederativa de



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

que trata o art. 8º, inciso IV, da Constituição Federal, fixada em assembléia geral, independentemente da contribuição prevista em lei, para custeio do sistema confederativo de representação sindical; a terceira é a taxa ou desconto assistencial, instituída em instrumento normativo em decorrência das vantagens salariais obtidas pelo sindicato através das cláusulas ali ajustadas, cuja legalidade da cobrança pelos sindicatos se discute, e a última, a mensalidade sindical.

Na hipótese, os instrumentos aplicáveis são os ACT e CCT vindos com a defesa (fl. 498).

O ACT 03/04 estabeleceu que *"será descontada mensalmente em folha de pagamento de cada Trabalhador Cooperativista a percentagem de 2% (dois por cento) do valor do salário normativo da categoria, a título de Contribuição Assistencial, nos termos do Artigo 513 alínea "e" da CLT, e de acordo com o recurso Extraordinário nº 220.700-1 do Supremo Tribunal Federal que julgou procedente a cobrança da contribuição e na forma fixada pela Assembléia Geral, que deverá ser recolhida ao Sindicato Obreiro (SINTRASCOOPA), em guias por ele fornecidas, até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao desconto"* (cláusula 40 - fl. 416).

Por sua vez, o ACT 04/06 prevê que *"será descontado mensalmente em folha de pagamento de cada trabalhador cooperativista a porcentagem de 2% (dois por cento) do salário nominal limitado a R\$ 500,00 (quinhentos reais), que deverá ser recolhido ao sindicato obreiro, em guias fornecida pela Fetracoop o quinto dia útil do mês subsequente"* (cláusula 46 - fl. 378). No mesmo sentido a cláusula 49 da CCT 06/08 (fl. 403).

A instituição de taxa assistencial nestes termos decorre da existência de negociação realizada pelo sindicato, por isso é devida por todos os



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO

9ª REGIÃO

**TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)**

empregados que se enquadram na categoria profissional atendida pelo sindicato obreiro signatário, sem que haja necessidade de qualquer autorização para que seja efetuado o desconto.

As cláusulas convencionais mencionadas sequer estabelecem a necessidade de autorização ou concordância do empregado para o desconto, sendo irrelevante o fato de o empregado ser ou não filiado ao sindicato, pois todos são alcançados pelas vantagens fixadas nas normas coletivas.

Nestes termos, entendo indevida a devolução do desconto.

Reformo para excluir da condenação a devolução do desconto efetuado a título de contribuição assistencial (taxa assistencial).

**DOU PROVIMENTO PARCIAL** para excluir da condenação a devolução do desconto efetuado a título de contribuição assistencial (taxa assistencial).

### III. CONCLUSÃO

Pelo que,

**ACORDAM** os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMADA**, bem como das contra-razões. No mérito, por igual votação, **DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para, nos termos da fundamentação, excluir da condenação a devolução do desconto efetuado a título de contribuição assistencial (taxa assistencial).

Custas não alteradas.

Intimem-se.



# PODER JUDICIÁRIO

JUSTIÇA DO TRABALHO  
9ª REGIÃO

TRT-PR-01018-2007-655-09-00-1 (RO)

Curitiba, 07 de agosto de 2008.

**DIRCEU PINTO JUNIOR**  
**RELATOR**