



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0000890-17.2021.5.09.0069**

[PARA ACESSAR O SUMÁRIO, CLIQUE AQUI](#)

Relator: LUIZ EDUARDO GUNTHER

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 29/04/2022

Valor da causa: R\$ 10.500,00

Partes:

RECORRENTE: ANDERSON MARTIAL

ADVOGADO: Jeandré Clayeber Castelon

RECORRIDO: COPACOL-COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CONSOLATA

ADVOGADO: Karyna Pierozan

ADVOGADO: ANGELICA LISBOA DE ARAUJO

ADVOGADO: ALINE CORNELISSEN



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO
4ª Turma

PROCESSO nº 0000890-17.2021.5.09.0069 (RORSum)

RECORRENTE: ANDERSON MARTIAL

RECORRIDA: COPACOL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CONSOLATA

RELATOR: LUIZ EDUARDO GUNTHER

4ª Turma

EMENTA

RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO. CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE. O juiz tem o dever de proceder, inclusive "ex officio", à compatibilização vertical das normas domésticas com os tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil, conforme a Recomendação 123/2022 do Conselho Nacional de Justiça. Não incide a cláusula de reserva de plenário em relação ao controle de convencionalidade, que não invade a seara do controle de constitucionalidade. Com efeitos restritos ao caso concreto, em controle de convencionalidade, declaram-se inconvenientes: a) o §3º do art. 8 e o §2º do art. 611-A, ambos da CLT; b) as normas coletivas que ampliam os minutos residuais além do limite legal e retiram o direito à hora noturna reduzida, por contrariedade ao art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos - Pacto de São José da Costa Rica, que veda a regressividade injustificada dos direitos sociais, à luz da Opinião Consultiva 27/2021 da Corte Interamericana de Direitos Humanos. Recurso ordinário em procedimento sumaríssimo do autor a que se dá provimento parcial para condenar-se a ré ao pagamento da remuneração de horas extras e do adicional noturno.

RELATÓRIO

V I S T O S, relatados e discutidos estes autos de **RECURSO ORDINÁRIO - RITO SUMARÍSSIMO (11886)**, provenientes da **2ª VARA DO TRABALHO DE CASCAVEL**, em que é recorrente **ANDERSON MARTIAL** e recorrida **COPACOL - COOPERATIVA AGROINDUSTRIAL CONSOLATA**

Esclarecimento necessário: a referência às folhas dos autos no presente acórdão baseia-se no arquivo eletrônico Portable Document Format (.pdf), obtido com o uso da funcionalidade "Baixar processo completo".

Inconformado com a sentença (fls. 294-333), proferida pelo meritíssimo Juiz do Trabalho Substituto Cláudio Salgado, que rejeitou as pretensões deduzidas na petição inicial, o autor interpõe recurso ordinário.



O autor Anderson Martial pretende a reforma da sentença em relação ao decidido nas seguintes matérias: a) horas extras; b) adicional noturno; c) devolução de descontos; d) limitação ao valor da condenação; e) honorários advocatícios (fls. 335-348).

Contrarrazões apresentadas pela ré Copacol - Cooperativa Agroindustrial Consolata (fls. 351-364).

Os autos não foram encaminhados ao Ministério Público do Trabalho porque não ficou configurada nenhuma das hipóteses previstas no artigo 36 da Consolidação dos Provimentos da Corregedoria-Geral da Justiça do Trabalho.

O presente recurso ordinário foi retirado da pauta da sessão de julgamento para possibilitar o prévio pronunciamento das partes sobre a análise da compatibilidade de normas trabalhistas aplicáveis ao caso concreto com as normas internacionais (controle de convencionalidade) (fls. 367-369).

Intimadas, as partes emitiram manifestação (fls. 372 e 373-375).

Acórdão

Em Sessão Presencial realizada nesta data, sob a Presidência da Excelentíssima Desembargadora Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu; presente a Excelentíssima Procuradora Darlene Borges Dorneles, representante do Ministério Público do Trabalho; compareceram presencialmente os Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Marlene Teresinha



Fuverki Suguimatsu, Ricardo Tadeu Marques da Fonseca, Ricardo Bruel da Silveira e Valdecir Edson Fossatti; computados os votos dos Excelentíssimos Desembargadores Luiz Eduardo Gunther, Marlene Teresinha Fuverki Suguimatsu e Ricardo Tadeu Marques da Fonseca; **ACORDAM** os Desembargadores da 4ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, por unanimidade de votos, **EM CONHECER DO RECURSO ORDINÁRIO EM PROCEDIMENTO SUMARÍSSIMO DO RECLAMANTE** e das contrarrazões. No mérito, sem divergência de votos, **EM DAR-LHE PROVIMENTO PARCIAL** para: **a)** em controle de convencionalidade, com efeitos restritos ao caso concreto, declarar inconvenções: **a.1)** o §3º do art. 8 e o §2º do art. 611-A, ambos da CLT; **a.2)** as normas coletivas trazidas à discussão nesta causa que ampliam os minutos residuais além do limite legal e retiram o direito à hora noturna reduzida; **b)** acrescer na jornada de trabalho 5 minutos na entrada e igual tempo na saída, condenando a reclamada ao pagamento das horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, observando-se o disposto na Súmula nº 36, I e II, deste E. TRT, bem como ao pagamento do adicional noturno, tudo com reflexos; **c)** determinar que seja observado o art. 58, § 1º, da CLT na apuração das horas extras e adicional noturno, diante do reconhecimento da ineficácia jurídica da cláusula normativa que elastece os minutos residuais; **d)** afastar a limitação da condenação aos valores indicados na peça de ingresso, devendo ser apurada na fase de liquidação; e, **e)** fixar honorários de sucumbência recíproca, determinando a suspensão da exigibilidade dos valores devidos pelo reclamante, tudo nos termos da seguinte fundamentação:

a) Controle de convencionalidade

1 Dever do juiz nacional em controlar a convencionalidade. O controle de convencionalidade das leis é a compatibilização vertical das normas domésticas com os tratados internacionais de direitos humanos (mais benéficos) em vigor no Estado. Os Juízes Nacionais possuem a obrigação primária (inicial, imediata) de compatibilização das normas internas com os mandamentos dos instrumentos internacionais de direitos humanos de que o Estado é parte. Como *longa manus* do Estado, o Juiz Nacional tem o dever de compatibilizar a normativa doméstica com os tratados de direitos humanos ratificados e em vigor no Estado, devendo, para tanto, proceder *ex officio* (para além, evidentemente, de quando há iniciativa da parte).

2 A Recomendação n. 123, de 07.01.2022, do CNJ. O Conselho Nacional de Justiça recomendou aos órgãos do Poder Judiciário a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos, bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas. Essa Recomendação lembra que, em 2016, o CNJ estabeleceu ser diretriz estratégica ao Poder Judiciário, e compromisso de todos os tribunais brasileiros, dar concretude aos direitos previstos em tratados, convenções e demais instrumentos internacionais sobre a proteção dos direitos humanos.



3 Controle de constitucionalidade e controle de convencionalidade - cláusula de reserva de plenário. Como se há de recordar, o Egrégio Supremo Tribunal Federal reconheceu, por intermédio da Súmula Vinculante n.10, a cláusula de reserva de plenário para o exame das arguições de inconstitucionalidade, isto é: "Viola a cláusula de reserva de plenário (CF, artigo 97) a decisão de órgão fracionário de tribunal que, embora não declare expressamente a inconstitucionalidade de lei ou ato normativo do Poder Público, afasta sua incidência no todo ou em parte". Já quanto ao controle de convencionalidade o mesmo não ocorre. Não incide a cláusula de reserva de plenário. O Superior Tribunal de Justiça, por meio do Recurso Especial n.1.640.084, em julgamento unânime de sua Quinta Turma, entendeu que é possível realizar o controle de convencionalidade sem necessidade de respeito à cláusula de reserva de plenário.

4 O caso concreto. Em divergência apresentada ao voto do Relator, foram sugeridas duas proposições: a) reconhecimento da invalidade das cláusulas de negociação coletiva que dispõem sobre os minutos residuais, b) e a invalidação da norma coletiva que fixa a hora noturna como de 60 (sessenta) minutos. Tendo em vista o atual entendimento jurisprudencial e que o autor foi admitido como empregado após a reforma trabalhista, torna-se necessário verificar a compatibilidade das normas trabalhistas com os princípios internacionais que protegem o trabalho.

5 As disposições celetistas. O art. 611-A, *caput*, da CLT possibilita a prevalência do negociado sobre o legislado quando dispuser, por exemplo, "quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais" (inciso I).

Nesse sentido, a norma coletiva trazida aos autos amplia a jornada máxima em 30 minutos e retira o direito do trabalhador à remuneração do labor extraordinário. Recorde-se que o § 1º do art. 58 da CLT permite que não sejam descontadas nem computadas como jornada extraordinária "as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observando o limite máximo de dez minutos diários". Por outro lado, a negociação coletiva determinou a observância da hora noturna de 60 minutos aos empregados que recebam adicional noturno de 40%. A CLT, no §1º do art. 73 estabelece que a hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos. E o §2º considera noturno o trabalho executado entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte.

6 Questões a considerar. Tendo em vista que o inciso XXVI do art. 7º constitucional garante o direito fundamental à negociação coletiva e o art. 611-A permite que o legislado prevaleça sobre o negociado, quando dispuser sobre a jornada de trabalho, indaga-se: a) seria convencional a norma coletiva ampliando para 30 (trinta) minutos a possibilidade de tempo residual? b) seria convencional a norma coletiva que amplia para 60 (sessenta) minutos a hora noturna que a lei estabeleceu como sendo de 52' 30" (cinquenta e dois minutos e trinta segundos)?



7 Indicação de contrapartidas e princípio da intervenção mínima. As restrições da OIT. As restrições da CIPH. No dia 05 de maio de 2021, a Corte Interamericana de Direitos Humanos emitiu uma Opinião Consultiva em resposta à consulta apresentada pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos sobre o alcance das obrigações dos Estados, no âmbito do sistema interamericano, sobre as garantias à liberdade sindical, sua relação com outros direitos e a aplicação desde uma perspectiva de gênero.

A Comissão Interamericana apresentou distintas perguntas em sua consulta, para serem abordadas.

Dessas três questões, apenas a primeira interessa neste momento: "Qual é o alcance dos direitos à liberdade sindical, à negociação coletiva e à greve, e qual é a relação com os direitos à liberdade de expressão, à liberdade de associação, o direito de reunião e o direito ao trabalho e a suas condições justas, equitativas e satisfatórias?"

A jurisdição da Corte Interamericana de Direitos Humanos poderá se dar de forma contenciosa e também consultiva, que ora nos interessa. A competência consultiva está regulada no Pacto de São José, no Regulamento e no Estatuto, e tem como objetivo - segundo expressou o Tribunal -, coadjuvar o cumprimento das obrigações internacionais dos Estados.

Nesse sentido, a interpretação consultiva dos pareceres, que, embora não possuam caráter obrigatório, podem servir como importante marco jurídico, verdadeiro suporte para os Estados interpretarem tratados de direitos humanos, proporcionando um diálogo de jurisdições.

Não se pode olvidar que, embora não tenha oficialmente caráter vinculante, a jurisdição consultiva visa uniformizar o entendimento dos Estados sobre a temática e efetivar o disposto na Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem e na Convenção Americana de Direitos Humanos.

O CNJ - Conselho Nacional de Justiça, emitiu a Recomendação n. 123, de 07 de janeiro de 2022, pela qual recomenda aos órgãos do Poder Judiciário brasileiro a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Nos considerandos, a Recomendação explicita que a Corte Interamericana reiterou em sua jurisprudência, inclusive nos casos em que o Estado Brasileiro foi condenado diretamente, o dever de controlar a convencionalidade pelo Poder Judiciário, no sentido que cabe aos



juízes e juízas aplicar a norma mais benéfica à promoção dos direitos humanos no equilíbrio normativo impactado pela internacionalização cada vez mais crescente e a necessidade de se estabelecer um diálogo entre os juízes.

Desse modo, o CNJ Recomenda aos órgãos do Poder Judiciário a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e a utilização da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos (Corte IDH), bem como a necessidade de controle de convencionalidade das leis internas.

A Opinião Consultiva 27 de 2021, da Corte Interamericana, afirma que o direito à negociação coletiva constitui um componente essencial da liberdade sindical, compreendendo os meios necessários para que os trabalhadores e as trabalhadoras se encontrem em condições de defender e promover seus interesses.

Dessa forma, os Estados devem abster-se de realizar condutas que limitem os sindicatos de exercer o direito de negociar para tratar de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles a quem representem, o que implica que as autoridades se abstenham de intervir nos processos de negociação.

Contudo, os Estados devem adotar medidas que estimulem e fomentem entre os trabalhadores e as trabalhadoras, e empregadores e empregadoras, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

Possibilidade que as prestações estabelecidas na legislação sejam derrogadas "in pejus" por meio da negociação coletiva. A Comissão Interamericana apresentou a seguinte pergunta: "é possível permitir, de maneira geral, que as proteções estabelecidas pela legislação possam ser derrogadas *in pejus* por meio da negociação coletiva?"

Para responder a essa pergunta, o Tribunal considerou pertinente fazer referência à natureza das normas jurídicas internas como fontes de direito do trabalho, tomando em consideração os princípios do direito do trabalho e dos direitos humanos subjacentes na interpretação do direito à negociação coletiva.

Nesse sentido, em primeiro lugar, o Tribunal recordou que a legislação trabalhista tem como fonte de produção principalmente o Congresso ou outras instâncias do governo que atuam materialmente como órgãos legislativos.



A negociação coletiva, por outro lado, é fonte de um acordo celebrado entre os trabalhadores e as trabalhadoras, e o empregador ou a empregadora, e que é estabelecido em uma convenção coletiva de trabalho.

Assim, enquanto a legislação é resultado de um ato do Estado através de suas instituições democráticas, a convenção coletiva é um ato de autonomia privada que surge do exercício de sua liberdade sindical.

Como se sabe, as normas jurídicas trabalhistas, tanto aquelas de origem internacional como as nacionais, fixam mínimos legais de proteção dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, sem que isso impeça a criação de acordos que as complementem por parte dos sindicatos na negociação coletiva.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem assinalado a respeito que "cabe à autoridade legislativa determinar os mínimos legais em matéria de condições de trabalho e emprego, o que não restringe nem impede a promoção da negociação bipartite para os efeitos de fixar as condições de trabalho, tal como dispõe o artigo 4 da Convenção n. 98.

Em sentido similar, a Carta Internacional Americana de Garantias Sociais declara que: "os princípios fundamentais, que devem amparar aos trabalhadores de todas as classes, constituem o mínimo de direitos que eles devem gozar nos Estados Americanos, sem prejuízo de que as leis de cada um possam ampliar esses direitos ou reconhecer-lhes outros mais favoráveis".

Entre esses princípios reconhecidos figuram: "os direitos dos trabalhadores não são renunciáveis e as leis que os reconhecem obrigam e beneficiam a todos os habitantes do território, sejam nacionais ou estrangeiros".

O direito do trabalho possui um caráter protetor que se reflete em diversos instrumentos internacionais.

A Declaração Americana assinala que toda pessoa tem direito ao trabalho em condições dignas, e a receber uma remuneração que, em relação com sua capacidade e destreza, lhe assegure um nível de vida conveniente para si e sua família.

A Carta da OEA estabelece que o trabalho é um direito que deve desenvolver-se em um regime de salários justos, que assegurem a vida, a saúde e um nível econômico decente para o trabalhador e sua família, tanto em seus anos de trabalho como em sua velhice, ou quando qualquer circunstância o prive da possibilidade de trabalhar.



O Protocolo de São Salvador assinala que toda pessoa tem direito ao trabalho, o qual inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decente.

Nesse sentido, o Tribunal considera relevante recordar que o direito à negociação coletiva se dirige a proteger as organizações de trabalhadores e trabalhadoras para que se encontrem em condições de negociar com seus empregadores, como o objetivo principal de melhorar suas condições de vida e de trabalho.

Da mesma forma, o Tribunal adverte que a natureza protetora do direito do trabalho, decorrente das normas antes mencionadas, tem como ponto de partida o desequilíbrio de poder entre os trabalhadores e as trabalhadoras, e os empregadores e empregadoras, no momento de negociar suas condições de trabalho.

Por essa razão, o Tribunal considera que permitir que a lei trabalhista possa ser derogada, de maneira geral, *in pejus*, em virtude de um contrato coletivo, colocaria os trabalhadores e as trabalhadoras em uma situação maior de desvantagem frente ao empregador, potencialmente provocando piora de suas condições de trabalho e de vida, e vulnerando, assim o mínimo de proteção estabelecido pelo direito nacional e internacional.

Os contratos coletivos, porém, podem melhorar a legislação trabalhista quando se amplie o âmbito de proteção de direitos trabalhistas, salvo quando a lei interna contenha disposições que limitem essa possibilidade de maneira justificada.

Adicionalmente, nos termos dos artigos 1.1 e 2 da Convenção Americana de Direitos Humanos (1969) - Pacto de São José da Costa Rica, a Corte adverte que os Estados têm a obrigação de respeitar e garantir o conteúdo mínimo dos direitos protegidos no dito tratado, e de alcançar que estes sejam reconhecidos em seu direito interno, não podendo restringi-los, nem limitá-los, salvo em condições que o próprio tratado permite.

Nesse sentido, o Tribunal considera que aqueles direitos trabalhistas que se encontrem protegidos pelo artigo 26 da Convenção, devem ser garantidos pelo Estado e reconhecidos no direito interno, constituindo um limite à possibilidade de que os mesmos sejam derogados por acordos levados a cabo no exercício da negociação coletiva.

Por outro lado, a Corte recorda que o artigo 26 impõe ao Estado um dever de não regressividade, de forma tal que as medidas de caráter deliberadamente regressivo dos direitos exigirão consideração mais cuidadosa, e em adequada justificação a respeito da totalidade dos direitos e o aproveitamento máximo dos recursos disponíveis.



Dessa forma, o Estado tem uma obrigação de garantir que as medidas que restrinjam direitos reconhecidos na legislação trabalhista sejam realizadas conforme as condições estabelecidas na Convenção Americana, pelo que não seria juridicamente válido que a legislação nacional autorize as partes negociantes de uma convenção coletiva de trabalho que possam renunciar à proteção dos direitos reconhecida no âmbito interno.

Isso constituiria não cumprimento das obrigações de desenvolvimento progressivo, pois permitiria que os trabalhadores e as trabalhadoras, e os empregadores e as empregadoras, através da negociação coletiva, vale dizer, a partir de um ato de autonomia privada, derroguem direitos reconhecidos na legislação nacional, sem que existam garantias adequadas que permitam ao Estado justificar plenamente a regressividade na proteção ao direito envolvido.

Assim, o direito à negociação coletiva deve ser entendido em sua relação com o fim e o propósito dos tratados de direitos humanos, que é a proteção dos direitos fundamentais dos seres humanos, incluídos seus direitos trabalhistas.

Um dos objetivos fundamentais perseguidos pelo direito à negociação coletiva é a promoção dos termos e condições trabalhistas que permitam melhorar as condições de vida dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Nesse sentido, permitir, em geral, que os direitos reconhecidos pela legislação trabalhista possam ser derogados *in pejus*, por meio da negociação coletiva, quando isso implica uma regressividade na proteção do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, deve ser considerado contrário ao princípio da negociação livre e voluntária protegida pelos direitos à liberdade sindical e à negociação coletiva, na medida em que poderia por em risco outros direitos trabalhistas, como por exemplo, o direito ao trabalho e às condições justas, equitativas e satisfatórias.

Da mesma forma, o Tribunal esclarece que diversos Estados que apresentaram suas observações coincidem em que, de conformidade com seu ordenamento jurídico, as normas que reconhecem direitos trabalhistas não podem ser derogadas pela vontade das partes em uma negociação coletiva.

8 O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho. Os documentos internacionais consagradores dos direitos humanos contêm dispositivo expresso que veda o retrocesso das normas de proteção à pessoa humana, sendo peculiar a esta categoria de direitos a progressividade.



A noção de progressividade do sentido unidirecional estabelece que o núcleo de direitos já realizados não pode ser prejudicado em razão de o Estado tomar parte em diplomas internacionais consagrados de direitos humanos.

Nesse sentido, o art. 26 da Convenção Americana sobre Direitos Humanos contempla o princípio da vedação ao retrocesso, pugnando pela proteção da pessoa humana.

9 Conclusões. Assim, e com efeitos restritos ao caso concreto, neste controle de convencionalidade, declaro inconvençãois: a) o §3º do art. 8; e o §2º do art. 611-A, da CLT; b) bem como as normas coletivas trazidas à discussão nesta causa, que ampliam os minutos residuais além do limite legal e retiram o direito à hora noturna reduzida, com fulcro no art. 26 do Pacto de São José da Costa Rica, que veda a regressividade injustificada.

b) Jornada de trabalho efetivamente cumprida, bem como horas extras e adicional noturno daí decorrentes

Consta da r. sentença: "(...) Logo, o tempo gasto na troca de roupas em si já foi regular e integralmente remunerado na forma negociada coletivamente segundo ACT's firmados pela empregadora-reclamada com o sindicato da categoria profissional, citando-se por simples amostragem o disposto por exemplo na cláusula 25ª do ACT 2019/2020 de ID (s) nº(s) 98bacdb, sendo que, em se tratando de cláusula benéfica, sua interpretação é estrita, isto na forma do artigo 114 do CC /2002 aqui aplicado por força do parágrafo único do artigo 8º da CLT, destacando-se ainda que já houve específica repercussão sobre os DSR's conforme mencionado em rubrica específica nos recibos de pagamento acostados pela empregadora-reclamada com sua defesa sob ID(s) 677af6c, ao passo que não há o que se falar em integração do tempo gasto em deslocamentos internos-filas, seja no período pré e pós-reforma trabalhista, já que acima se entendeu que não caracteriza tempo à disposição da empregadora-reclamada e, ainda, no período pós-reforma trabalhista, também sob o fundamento de que o novo texto legal vigente desde então que repele tal integração segundo redação vigente do § 2º do artigo 58 da CLT, ficando desde já indeferido o pleito de horas extras sob tais fundamentos, inclusive a título de seus reflexos sobre os DSR's, repercussão esta já efetuada pela empregadora-reclamada ao longo do período aqui discutível como acima ressaltado. No mais, conforme se observa do teor da peça exordial sob ID(s) 5d2465b e da defesa ID(s) ba8c90b, é fato incontroverso que a empregadora-reclamada adotava o regime de compensação e prorrogação de horas, isto na forma de um acordo de compensação de jornada semanal com folgas aos sábados ou qualquer outro dia da semana, bem como compensação via banco de horas confeccionado com autorização em negociação coletiva. (...) No caso em tela, a reclamada trouxe aos presentes autos várias normas coletivas aplicáveis com sua defesa, dentre as quais está prevista a possibilidade de implantação de um banco de horas e ainda de um



sistema de compensação semanal para a exclusão do labor aos sábados ou qualquer outro dia da semana, inclusive sem a necessidade de negociação direta entre a cooperativa e a entidade sindical profissional ou entre a cooperativa e o respectivo empregado no caso da implantação do banco de horas, a exemplo do que se verifica da cláusula 39ª da CCT 2018/2020 sob ID(s) 1e1f553, nas quais se autoriza a imediata implantação do sistema do banco de horas, isto sem a necessidade de manifestação individual dos empregados, já que aquela norma foi firmada pelo sindicato patronal justamente com o sindicato profissional do obreiro. Destaca-se ainda que a existência do ajuste coletivo entre reclamada e /ou sindicato patronal e o sindicato profissional do autor para a adoção do banco de horas é fato incontroverso nos autos, eis que consoante se infere da inicial de ID(s) 5d2465b, o reclamante não nega a existência de tal previsão convencional para a implantação imediata do banco de horas ao longo de todo o pacto laboral, sequer mencionando o obreiro que referido requisito formal não teria sido devidamente cumprido pela reclamada, eis que na inicial o autor se limita a arguir a nulidade do acordo de compensação pela prestação de horas extras habituais, enquanto na réplica o reclamante utiliza esse mesmo fundamento acrescido ao argumento de que o acordo de compensação semanal sob ID(s) e0a7832 teria sido elaborado de forma abusiva e impositiva pela empregadora. (...) De qualquer forma, muito embora tenha a reclamada invocado fato modificativo do direito do reclamante, na forma do art. 818 da CLT c/c art. 373, II, do CPC, a mesma atraiu para si o ônus de provar que o alegado direito de adotar a compensação de horas de trabalho através do sistema de compensação dentro da semana ou mesmo do chamado "banco de horas", este ainda mais rígido do que aquele, de cujo encargo logrou se desincumbir satisfatoriamente, haja vista que é incontroversa a existência das CCT's aplicáveis no âmbito da empresa ré e vigentes ao longo do pacto laboral, bem como é incontroversa a previsão contida em tais normas acerca da possibilidade de implantação do sistema de compensação semanal pela empregadora, isto mediante ajuste escrito individual, o qual foi inclusive acostado pela ré sob ID(s) e0a7832, bem como acerca da implantação do sistema do banco de horas pela empregadora, seja mediante ajuste direto com o sindicato profissional ou de forma imediata em razão de previsão convencional contida em cláusula autoaplicável, cuja previsão restou incontroversa nos autos a partir dos termos da própria inicial e réplica, bem como com base nos fatos públicos e notórios de que tem conhecimento este Magistrado em razão das centenas de ações trabalhistas ajuizadas nesta Jurisdição em face da ora reclamada e que restou comprovada tal previsão em instrumentocoletivo da categoria, citando-se por exemplo a cláusula 39ª da CCT 2018/2020 de ID(s) nº(s) 1e1f553. (...) E, consoante se infere dos cartões de ponto sob ID(s) 2373fb6, que contemplam a informação referente à quantidade de horas constantes no banco de horas, havia sim efetiva concessão pela empregadora-reclamada em prol do obreiro-reclamante de compensação do labor extraordinário por folgas equivalentes e proporcionais, já que nos referidos controles de ponto eletrônico há registro dos créditos e débitos relativos ao banco de horas, inclusive isto corroborado por relatório específico do sistema de banco de horas em si colacionado sob ID(s) ca2bc14, o que demonstra que as prorrogações e compensações de jornada eram



administradas pela empregadora-reclamada. Então, havia sim regular compensação de jornada, ficando repelida tal alegação trazida como fundamento para o pleito de nulidade do sistema de banco de horas, inclusive, à falta de prova em contrário, entendendo-se que havia total transparência e clareza nesse sistema de créditos e/ou débitos de horas, já que típico e inerente ao sistema de banco de horas, prevalecendo que inexistia arbitrariedade e/ou obscuridade patronais, de tudo então tendo pleno conhecimento e detalhamento o obreiro-reclamante na imediatidade com seus superiores hierárquicos e/ou junto ao setor de recursos humanos da empregadora-reclamada. Absolutamente irrelevante se a compensação ocorre já em parte dentro da mesma semana ou se apenas dentro de um prazo maior, já que a lei é clara ao fixar o prazo de até um ano para o "zeramento" desse sistema de crédito e débito de horas típico do regime de banco de horas, conforme artigo 59, caput e §§, da CLT e no mesmo sentido tem-se o disposto nas normas coletivas trazidas com a defesa, mais uma vez citando-se por amostragem a cláusula 39ª da CCT 2018/2020 trazida com a defesa sob ID(s) nº(s) 1e1f553, inclusive em conjunto com acordo individual também trazido com a defesa sob ID(s) nº(s) e0a7832, ou seja, o prazo para que a compensação e/ou pagamento ocorra é de até um ano, podendo ser feita já na mesma semana, na semana seguinte, no mês seguinte, três meses depois, etc, desde que respeitado o prazo limite legal de um ano para o "zeramento" do banco de horas, não compartilhando este Juízo do entendimento que emprega a simples nulidade do banco de horas quando cumulado com regime de compensação semanal, já que a lei não faz distinção em tal sentido e dessa corrente jurisprudencial não compartilha este Magistrado com base nos princípios do livre convencimento fundamentado e da persuasão racional. Assim, não há o que se falar em declaração judicial de nulidade das pactuações coletivas que resultaram na adoção do sistema de prorrogação e compensação de horas consistente no banco de horas, repelindo-se assim o pleito de horas extras sob tal fundamento, bem como os pleitos acessórios daí decorrentes, já que prevalece como regular, legítima e legal a adoção do sistema de "banco de horas" para regular o quadro funcional da empresa reclamada. Já em relação ao sistema de compensação semanal adotado mediante o acordo individual escrito sob ID(s) e0a7832, o qual atende plenamente os ditames legais e as exigências jurisprudenciais supracitadas, é de rigor, com fulcro no artigo 7º, incisos XIII e XXVI, da CRFB/1988, reconhecer que somente haveria o que se falar em jornada extraordinária quando ultrapassado o limite máximo da jornada semanal, ou seja, quando o labor prestado em uma mesma semana pelo obreiro fosse superior a 44 horas semanais. Diversamente do alegado pelo reclamante na petição inicial de ID(s) nº(s) 5d2465b, a prestação de horas extras habituais, notadamente em poucos minutos diários como regra ou mesmo ainda que por horário extraordinário mais prolongado esparsa e pontualmente, por si só, não invalidam o sistema de compensação semanal e tampouco o banco de horas adotado pela ré, destacando-se que o extrapolamento habitual-diário (e não meramente pontual-esparso) do limite diário de 2h previsto no art. 59 da CLT sequer foi demonstrado, o que então repele a arguição do obreiro-reclamante a título de invalidade dos sistemas de compensação adotados pela empregadora, não compartilhando este Juiz do entendimento jurisprudencial consolidado pela Súmula



85, IV, do C. TST, rechaçando-se aqui entendimentos em sentido contrário. Vale destacar que no caso do banco de horas, por se tratar de regime de prorrogação e compensação, não bastaria simples apontamento pontual de labor em regime de sobrejornada em determinados dias e/ou meses, pois seria imprescindível levar as compensações em descanso concedidas por tal sistema de banco de horas, inclusive que, por tal regime especial de banco de horas, não se pode examinar um único mês de labor isoladamente, já que é necessário observar o período máximo de até um ano ou mesmo período menor estabelecido entre as partes, isto para a compensação ou então a regular contraprestação pecuniária, o que, reitera-se, não logrou fazer o reclamante em sua réplica de ID(s) 6725a6d + 3f66047, já que ali se limita a apontamentos pontuais e esparsos, ou seja, não houve apontamento válido de diferenças de horas extras pelo autor, não obstante instado a tanto na sessão inicial de ID(s) c8189b0, também operando-se quanto a isso a preclusão. Assim, fica rechaçada a tese sustentada pelo reclamante quanto à invalidade do sistema de compensação semanal e do banco de horas, reiterando-se que é típico do banco de horas o labor em sobrejornada, isto de forma sazonal, de acordo com o aumento ou redução da demanda pelos serviços-produtos da empresa reclamada, mas sem que isso implique em nulidade desse sistema de compensação adotado pela empregadora-reclamada durante o contrato de emprego havido com o autor. (...) Ressalta-se ainda os termos do descarte-desprezo legal do § 1º do artigo 58 da CLT, como também aquele inclusive mais amplo previsto nos instrumentos coletivos da categoria, como no caso da cláusula 22ª do ACT 2019/2020 sob ID(s) nº(s) 98bacdb aqui citado por simples amostragem, descarte-desprezo convencional este cujo reconhecimento é imposto pelo artigo 7º da CRFB/1988 em seu inciso XXVI e também pela parte final do seu inciso VI, imperando aqui a teoria do conglobamento para a interpretação de uma norma coletiva, já que ali se estabelece tanto o desprezo-descarte de pagamento de poucos minutos extraordinários, como também concede abono para igual período de poucos minutos diários em caso de atraso, evitando-se assim descontos do trabalhador, havendo então inequívoca paridade de concessões entre ambas as classes profissional e patronal, rechaçando-se os entendimentos em contrário, não se podendo então considerar como extraordinário os míseros minutos, ignorando até mesmo o desprezo-descarte legal, assim como aquele convencional mais amplo, ambos acima mencionados, o que também sob tal prisma repelem as arguições de diferenças de horas extras invocada na petição inicial a título de minutos residuais, sendo imprestáveis os apontamentos trazidos com a réplica de ID(s) 6725a6d + 3f66047 pelo reclamante também por ignorar ali tais premissas ora tidas como válidas e regulares. Por fim, partindo das premissas supra, ou seja, caráter fidedigno dos registros lançados nos controles de ponto de ID(s) 2373fb6 em relação aos horários relativos à jornada de trabalho realizada pelo obreiro-reclamante e validade do acordo de compensação e prorrogação de horas, em especial quanto ao sistema de banco de horas negociado coletivamente como por exemplo na cláusula 39ª da CCT 2018/2020 de ID(s) 1e1f553, mas também em relação àquele ajuste individual para compensação semanal de ID(s) e0a7832, sendo oportuno ainda destacar os termos do descarte-desprezo legal do § 1º do artigo 58 da CLT, como também aquele inclusive mais amplo previsto nos instrumentos



coletivos da categoria, como no caso da cláusula 22ª do ACT 2019/2020 sob ID(s) nº(s) 98bacdb aqui citado por simples amostragem, descarte-desprezo convencional este cujo reconhecimento é imposto pelo artigo 7º da CRFB/1988 em seu inciso XXVI e também pela parte final do seu inciso VI, bem como reconhecendo-se que já houve regular e integral pagamento do tempo gasto em troca de roupas nos exatos termos fixados em negociação coletiva aqui tida como válida e exauriente, citando-se por simples amostragem o disposto por exemplo na cláusula 25ª do ACT 2019/2020 de ID(s) nº(s) 98bacdb, não gerando quaisquer outros pagamentos a tal título, senão nos exatos e restritivos termos fixados nos instrumentos coletivos, ao passo que não foi reconhecido o direito a qualquer integração a título de tempo despendido em deslocamentos internos-filas-espera-prontidão, com base em tais premissas e por se tratar de fato constitutivo de seu direito, isto na forma do artigo 818 da CLT c/c artigo 333, I, do CPC, cabia ao demandante o ônus da prova, já que, conforme acima abordado, bastava ao mesmo o simples confronto entre os controles de ponto de ID(s) 2373fb6 frente aos recibos de pagamento de ID(s) 677af6c, isto para o fim de apontar, concreta e especificamente, a existência de hora extra prestada sem a devida compensação e/ou contraprestação pecuniária, para o quê não atentou o demandante, já que em sua réplica de ID(s) 6725a6d + 3f66047 ali se limita a apontamentos pontuais e esparsos, operando-se, quanto a isso, a pena de preclusão cominada prévia e expressamente naquela ata de ID(s) c8189b0, já que a petição inicial de ID(s) 5d2465b limitou-se o autor a alardear o seu direito, mas sem se preocupar em demonstrá-lo concreta e especificamente, isto de forma correta e válida e não segundo as regras de prazo mais dilatado tanto do acordo de compensação semanal quanto do acordo de compensação via banco de horas, bem como demais normas envolvendo a retribuição pecuniária nos termos restritivos negociados coletivamente pelo tempo despendido em troca de roupas e ainda o descarte-desprezo legal e convencional acima tidos como válidos, já que, reitera-se, os apontamentos ali apresentados pelo autor deram-se de forma meramente pontual e esparsa, sem considerar todas as diretrizes acima reconhecidas como válidas e aplicáveis ao contrato de trabalho havido entre as partes, operando-se então, quanto a isso, a pena de preclusão expressa, específica e previamente cominada na ata de ID(s) nº(s) c8189b0 para o caso de ausência de apontamento matemático, concreto e válido das diferenças perseguidas, o que de fato ocorreu neste caso conforme imprestabilidade dos apontamentos trazidos aos autos acima decretada. (...) E, já quanto ao pleito de diferenças de adicional noturno, cabe destacar que, como o labor do obreiro-reclamante em jornada noturna foi apenas parcial e não propriamente se desenvolveu durante todo o período noturno, este como sendo entre 22 hs de um dia e 05 hs do dia seguinte, tem-se que o caso concreto em tela em nada se enquadra nos requisitos tratados pelo inciso II da Súmula 60 do C.TST para o pleito de extensão do adicional noturno e redução ficta da hora noturna ("SÚMULA Nº 60. ADICIONAL NOTURNO. INTEGRAÇÃO NO SALÁRIO E PRORROGAÇÃO EM HORÁRIO DIURNO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 6 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005...II - Cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exegese do art. 73, § 5º, da



CLT. (ex-OJ nº 6 da SBDI-I - inserida em 25.11.1996)" (grifo nosso)", pois, na verdade, o labor do obreiro-reclamante era preponderantemente diurno e apenas em um patamar quase ínfimo é que era noturno, destacando-se que os horários de início e de término da jornada de trabalho do obreiro-reclamante variaram ao longo do pacto laboral, não tendo trabalhado em turno fixo abrangendo integralmente a jornada noturna, mas apenas pontualmente assim atuou e, então, como não cumpriu "integralmente a jornada no período noturno", mas sim cumpriu preponderantemente a jornada no período diurno, já que este Juiz expressa e especificamente fez questão de ressaltar acima que o labor em jornada noturna, ainda que habitual, era "apenas parcial" e "ínfimo", é claro que não faz jus o demandante ao adicional noturno e redução ficta da hora noturna pelas horas laboradas depois das 05 hs da manhã, como já delimitou este Juiz acima para o alcance dessas benesses, ao que ora se reporta, ficando assim restringido o pagamento do adicional noturno e mesmo o cômputo da redução ficta da hora noturna para fins de quantificação da carga horária diária aos exatos e literais limites legais do artigo 73 da CLT (apenas para labor entre 22 hs de um dia e 05 hs do dia seguinte), não cabendo a sua extensão para as horas laboradas além das 05 hs em jornada diurna, ficando assim indeferido o pleito de adicional noturno, inclusive aquele de aplicação extensiva dessa verba e mesmo da hora noturna reduzida. E, na verdade, quanto ao invocado direito das regras do artigo 73 da CLT, isto quanto ao labor prestado em jornada noturna, não merece prosperar a pretensão obreira, já que os ACTs aplicáveis e que foram juntados pela ré estabelecem o pagamento do adicional noturno mais benéfico de 40%, mas em contrapartida, determinam a observância da hora noturna de 60 minutos e não propriamente a redução da hora noturna prevista no art. 73, § 1º, da CLT, a exemplo do que se verifica na cláusula 8ª do ACT 2019/2020 sob ID(s) nº(s) 98bacdb, este aqui citado por mera amostragem, existindo igual previsão nos outros ACT's vigente no restante do período contratual aqui discutível assim acostados com a peça contestatória. Por se tratarem de normas mais benéficas as previsões contidas nas normas coletivas, devem ser interpretadas estritamente, na forma imposta pelo artigo 114 do CC/2002, além do que não se pode ignorar que, na forma da parte final do inciso VI c/c inciso XXVI, ambos do artigo 7º da CRFB/1988, bem como diante das prerrogativas outorgadas pela mesma Lei Maior em seu artigo 8º, inciso III, tem as entidades sindicais amplos poderes para, mediante negociação coletiva, negociar e transacionar as questões controvertidas, isto mediante concessões mútuas, destacando-se ainda que, na interpretação de uma norma coletiva, impera a chamara teoria do conglobamento e não propriamente a teoria da acumulação, já que se entende que concessões em uma matéria são objeto de compensações em outra questão, não se podendo então retalhar o resultado da negociação coletiva para se aplicar à reclamante apenas as previsões que lhe forem mais benéficas, no caso o adicional noturno mais benéfico de 40% em detrimento do percentual legal de 20%, isto para, em contrapartida, afastar as previsões convencionais que lhe forem desfavoráveis, como é o caso da fixação da hora noturna em 60 minutos e afastando a aplicação da redução ficta da hora noturna do artigo 73, § 1º, da CLT de 52m30s. Assim, não há que se falar em nulidade da pactuação coletiva feita acerca da hora noturna de 60



minutos, incidindo aqui os incisos VI (parte final) e XXVI, ambos do artigo 7º da CRFB/1988, registrando-se que não há sequer ofensa ao inciso IX do supracitado artigo 7º da Lei Maior, eis que previsto o pagamento de adicional noturno mais benéfico de 40% em detrimento do adicional noturno na base legal de 20%, já que a exclusão restringe-se ao cômputo da redução ficta da hora noturna, ficando repelidas as alegações de nulidades das pactuações coletivas, inclusive rechaçando-se os entendimentos jurisprudenciais em sentido contrário, invocando aqui os princípios do livre convencimento fundamentado e da persuasão racional no julgamento da lide por este Magistrado. Afinal, não se pode ignorar que a majoração do percentual do adicional noturno (de 20% legal para 40% convencional) cobre integralmente a supressão da redução ficta da hora noturna, em simples e muito mais fácil operação matemática, ficando mais transparente para a relação entre trabalhador e empregador, inexistindo prejuízo algum para o empregado, ou seja, não estamos aqui tratando de precarização, mas sim de simples simplificação da operação matemática, inclusive com resultado financeiro equivalente e, inexistindo prejuízo, não há o que se falar em nulidade, já que contou com negociação coletiva tal pactuação e sequer se enquadra no "caput" do artigo 468 da CLT. Fica então repellido o pedido de pagamento de diferenças de adicional noturno pela redução ficta da hora noturna, eis que permaneceu como válida a pactuação coletiva em tal sentido, conforme acima já restou abordado, inexistindo ofensa ao inciso IX do artigo 7º da CRFB/1988, eis que mantido e inclusive já realizado o pagamento do adicional noturno, isto nos contracheques acostados com a defesa, onde consta o pagamento das horas com adicional noturno, registrando-se que a exclusão deu-se unicamente quanto à redução ficta da hora noturna e não quanto ao pagamento em si do adicional noturno pelo labor em jornada noturna, conforme a supracitada cláusula convencional, rejeitando-se então o pedido sob tal fundamento formulado pela autora, bem como os reflexos que daí decorreriam sobre os demais haveres contratuais. (...) Por conseqüência, presumem-se por correta e integralmente pagas, quando não compensadas, as horas extras prestadas pelo obreiro-reclamante ao longo do pacto laboral, assim como correta e integralmente remunerado o labor noturno, inclusive envolvendo o cômputo da redução ficta da hora noturna, ficando aqui rechaçado o pleito de diferenças de horas extras e também de diferenças de adicional noturno, isto sob seus diversos fundamentos, pois foram os cartões de ponto tidos por fidedignos neste aspecto, o que então refuta os diversos pleitos formulados pelo reclamante quanto ao labor em horas extras e em jornada noturna, bem como os reflexos que daí decorreriam sobre os demais haveres contratuais."

No que tange à troca de uniforme e deslocamento, é certo que já houve o pagamento de 10 minutos diários a tal título. Contudo, referido tempo não integrou a jornada de trabalho do obreiro. Nesse contexto, cumpre salientar que o autor sempre trabalhou no Abatedouro de Peixes (conforme item 02 da contestação - fls. 66), de modo que, para o desempenho das suas atividades



laborais, o uso de uniforme é obrigatório por questões sanitárias. Portanto, a troca de uniforme se caracteriza como execução de uma ordem patronal, apta à consideração do tempo na forma do artigo 4º da CLT.

Ademais, não obstante a nova redação do § 2º do art. 58 da CLT, o período de deslocamento do vestiário até o registro do ponto e o percurso correspondente ao término da jornada caracteriza-se também como atividade procedimental do trabalhador, em cumprimento direto às regras da empresa. Ao se deslocar, o empregado estava paramentado, a executar ordens do empregador, nos termos do *caput* do art. 4º da CLT.

Diante disso, **reformo** a r. sentença para acrescentar na jornada de trabalho 5 minutos na entrada e igual tempo na saída, considerando o tempo destinado à troca de uniforme e o trecho percorrido a pé do vestiário até o local de trabalho e vice-versa.

Como foi exposto anteriormente, não ostentam eficácia jurídica as normas coletivas que ampliam os minutos residuais para além do previsto no § 1º do art. 58 da CLT.

Outrossim, o acréscimo do tempo destinado à troca de uniforme e deslocamento, acima determinado, demonstra que nem todas as horas extras foram consideradas pela ré na compensação de jornada semanal e no banco de horas, o que resulta em diferenças devidas ao reclamante. Portanto, reputo inválido o sistema compensatório, o que implica o reconhecimento de diferenças de horas extras em favor da parte autora.

Reformo a r. sentença para condenar a reclamada ao pagamento das horas extras, assim consideradas as excedentes da 8ª diária e 44ª semanal, de forma não cumulativa, observando-se o disposto na Súmula nº 36, I e II, deste E. TRT. Assim, para as semanas em que não houve prorrogação da jornada de trabalho além das 10 horas diárias ou labor no dia destinado à compensação, é devido somente o adicional de horas extras.

Também **reformo** a r. sentença condenar a reclamada ao pagamento do adicional noturno legal ou convencional, se mais favorável, em relação às horas trabalhadas no período das 22h às 5h.

Para o cálculo, observem-se os minutos residuais previstos no § 1º do art. 58 da CLT, aplicando-se o divisor 220, adicional de 50% ou o convencional, se mais favorável, reflexos em DSR, 13º salários, férias +1/3 e FGTS. Domingos e feriados não compensados devem ser remunerados com adicional de 100% ou o convencional, se mais favorável. Observe-se a redução da hora



noturna, diante da ineficácia das normas coletivas que estabeleceram a hora noturna de 60 minutos. Base de cálculo conforme súmula 264 do TST. Autorizo o abatimento de valores comprovadamente pagos ao mesmo título, de forma global (OJ 415 da SDI-1 do TST).

c) Descontos de contribuição confederativa-assistencial e/ou mensalidade sindical e/ou contribuição sindical

O pedido de devolução de descontos foi julgado improcedente pelos seguintes fundamentos: *"Não há o que se falar em restituição dos descontos efetuados a título de contribuição confederativa-assistencial e/ou mensalidade sindical ao longo do pacto laboral, já que a atuação patronal deu-se em observância à determinação prevista na cláusula 55ª da Convenção Coletiva de Trabalho (vide por amostragem aquela CCT 2018/2020 de ID(s) 1e1f553) e mesmo na cláusula 28ª do Acordo Coletivo de Trabalho (vide por amostragem aquele ACT 2019/2020 de ID(s) nº (s) 98bacdb), devendo o(a) demandante, se não concordar com tal estipulação, insurgir-se contra o seu Sindicato de classe, já que a reclamada apenas cumpriu o estabelecido na norma coletiva da categoria. (...) Nesse sentido, não se podia exigir que a reclamada viesse a se insurgir contra tais abatimentos a título de contribuição confederativa-assistencial e/ou mensalidade sindical, recusando-se a fazê-los, ou seja, que ignorasse completamente os termos da Convenção Coletiva de Trabalho, pois o assunto assim suscita grande polêmica na doutrina e jurisprudência, razão pela qual preferiu a reclamada respeitar a disposição normativa que determinava tais descontos e repasses para o Sindicato da categoria profissional, conduta essa que não pode ser penalizada por este Juízo com o deferimento de restituição desses valores, devendo o(a) autor(a) insurgir-se, em assim desejando, contra o real beneficiário dessas quantias, como supra ponderado. Cabe destacar que a própria norma coletiva estipula forma específica para oposição do trabalho contra os descontos de contribuições confederativa e/ou assistencial e/ou mensalidade sindical, como é o caso da cláusula 55ª da CCT 2018/2020 supracitada, sendo que nada comprovou o obreiro-reclamante sobre o cumprimento formal de tal obrigação de fazer estipulada no âmbito da negociação coletiva, o que implica aqui o reconhecimento judicial na forma do inciso XXVI do artigo 7º da CRFB/1988. Reitera-se, a corrente jurisprudencial que prega a ilegalidade desses descontos tem por escopo atingir não a entidade empregadora que realiza tal desconto e o repassa ao Sindicato da categoria, mas sim diretamente o Sindicato da categoria, pois o invocado PN 119 é da Seção de Dissídios Coletivos do C.TST e, então, aplica-se nos casos de sentenças normativas e não às ações individuais. Ademais, salienta-se ainda que comprovou documentalmente a empregadora-reclamada que o obreiro-reclamante era inclusive filiado ao sindicato da categoria profissional, isto conforme se verifica de sua adesão sob ID(s) nº(s) f585735, inexistindo qualquer prova de vício de consentimento nessa associação do obreiro-reclamante ao sindicato profissional, o que, por mais esse fundamento, torna legítimo e lícito, já que amparado por autorização expressa, o desconto das contribuições destinadas à entidade sindical profissional assim realizados nos contracheques do obreiro-*



reclamante ao longo do pacto laboral com a empregadora-reclamada a título de contribuições confederativa e/ou assistencial e/ou mensalidade sindical e/ou contribuições sindicais, repelindo-se aqui ainda a impugnação do obreiro-reclamante, daí decorrendo então a partir de tal ficha de adesão-filiação sindical a autorização expressa do obreiro-reclamante na realização dos descontos sindicais-associativos em folha de pagamento."

Prevalece nesta E. Turma o entendimento de que é lícita a cobrança da contribuição assistencial de todos os integrantes da categoria, sindicalizados ou não, desde que prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho e assegurado o direito de oposição, pois não há dúvida de que todos os integrantes da categoria são beneficiados pela norma coletiva. Nesse sentido, cito como precedente o acórdão proferido no ROT 0000516-11.2020.5.09.0562, julgado em 22/09/2021.

Ressalto que, no julgamento de embargos de declaração opostos no Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 1018459 (ainda não finalizado), o STF está sinalizando a alteração da tese fixada no Tema 935 da repercussão geral de modo a admitir-se a constitucionalidade da instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria, ainda que não sindicalizados, desde que assegurado o direito de oposição.

Mantenho a r. sentença, por seus próprios fundamentos (art. 895, § 1º, IV, da CLT).

d) Limites da condenação

Esta E. Turma firmou o entendimento de que a parte autora não tem a obrigação de mensurar os valores devidos com precisão, mas sim apontá-los por mera estimativa. A lei impõe obrigação à parte de formular um pedido certo e com indicação do valor de cada pedido, mas envolve apenas uma estimativa, não se exigindo a indicação exata do cálculo. Por isso, é inapropriado limitar a condenação aos valores apresentados na inicial, pois, por ser estimativa, não estabelecem a quantia exata do crédito devido ao reclamante.

Reformo a r. sentença para afastar a limitação da condenação aos valores indicados na peça de ingresso, devendo ser apurada em fase de liquidação.

e) Honorários advocatícios

Os honorários de sucumbência foram assim fixados: *"E, com base em tal premissa, no caso concreto em tela verifica-se que a parte reclamante aqui restou sucumbente na integralidade do objeto desta ação (OBJETO DA AÇÃO JULGADO INTEGRALMENTE IMPROCEDENTE), já que absolutamente todos os pedidos foram acima rejeitados por este Juízo e,*



portanto, faz jus o advogado assim constituído pela parte reclamada ao recebimento de honorários advocatícios sucumbenciais a serem pagos pela parte reclamante, estes ora fixados na base de 10% sobre o valor atualizado atribuído à causa, o que fica então deferido. Os honorários advocatícios sucumbenciais ficam então deferidos apenas ao advogado da parte reclamada, isto pelas razões acima ponderadas, mas observada a regra do § 4º do artigo 791-A da CLT por ser o obreiro-reclamante beneficiária da gratuidade de justiça."

A reforma da sentença, conforme acima determinada, culminou com a sucumbência recíproca das partes.

Desse modo, fixo os honorários devidos pela ré ao advogado do autor no importe de 10% sobre o valor da liquidação da sentença. Observe-se o disposto na OJ nº 348 da SDI-1 do TST.

São devidos também honorários sucumbenciais pelo autor ao advogado da ré, ora fixados em 10% sobre o valor atualizado dos pedidos julgados totalmente improcedentes.

Prevalece nesta E. Turma o entendimento de que a declaração de inconstitucionalidade do parágrafo 4º do artigo 791-A da CLT, considerando-se o pedido formulado na petição inicial da ADI 5766 e os fundamentos adotados pela Suprema Corte, restringe-se à expressão "desde que não tenha obtido em juízo, ainda que em outro processo, créditos capazes de suportar a despesa", de modo que não há óbice à manutenção da parte desse dispositivo legal que se refere à condição suspensiva de exigibilidade dos honorários de sucumbência pelo prazo ali fixado, entendimento que aproximaria o tratamento dado às obrigações decorrentes da sucumbência do beneficiário da justiça gratuita no processo do trabalho daquele conferido às mesmas obrigações no processo civil (parágrafo 3º do artigo 98 do CPC).

Pelo exposto, **reformo** a r. sentença, para fixar honorários de sucumbência recíproca, determinando a suspensão da exigibilidade dos valores devidos pelo reclamante.

f) Parâmetros de liquidação

A liquidação deve-se dar mediante simples cálculos.

Os créditos serão corrigidos monetariamente de acordo com a Súmula 381 do TST, considerando-se época própria o mês subsequente ao trabalhado.

Na linha do entendimento firmado pelo STF no julgamento das ADI 5.867 /DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF e ADC 59/DF, até que sobrevenha solução legislativa, a atualização dos



débitos trabalhistas reconhecidos na presente demanda deve observar o seguinte: **a)** na fase pré-processual ou pré-judicial (até o ajuizamento da demanda), devem incidir a correção monetária pelo IPCA-E e os juros correspondentes à TR, considerando-se o contido no item "6" da ementa do acórdão proferido pelo STF nas ADI 5.867/DF, ADI 6.021/DF, ADC 58/DF e ADC 59/DF ("Além da indexação, serão aplicados os juros legais (art. 39, caput, da Lei 8.177, de 1991)"); **b)** na fase processual ou judicial (a partir do ajuizamento da demanda), deve incidir a taxa SELIC, que compreende a correção monetária e os juros de mora.

Quanto aos recolhimentos previdenciários, incidirão contribuições sobre o total de parcelas que compõem o salário de contribuição (artigo 28, §9º, Lei 8.212/91), conforme artigo 114, CF c/c Lei 10.035/01, bem como Súmula 368, TST, observando-se o limite de teto de recolhimento mensal (mês a mês) e correção na forma do artigo 879, §4º, CLT.

Imposto de renda sobre o total de parcelas remuneratórias a ser deduzido no momento em que tornarem-se disponíveis, conforme entendimento da Súmula 368, II, TST, e observado o disposto no artigo 12-A, §1º, Lei 7.713/88, e vedada a incidência sobre juros de mora (OJ 400, SDI-I, TST).

Custas pela ré, no importe de R\$ 100,00, calculadas sobre o valor da condenação, ora arbitrado em R\$ 5.000,00.

Intimem-se.

Curitiba, 16 de agosto de 2023.

LUIZ EDUARDO GUNTHER
Relator



SUMÁRIO

Documentos			
Id.	Data da Assinatura	Documento	Tipo
18bfbcbb	23/08/2023 10:50	Acórdão	Acórdão