



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

Recife, 03 de junho de 2011.

Circ. Jurídica 005-2011

## **ATENÇÃO SENHOR ASSOCIADO**

### **MATÉRIA PARA CONHECIMENTO DO DEPARTAMENTO PESSOAL**

A presente matéria é auto - explicativa.

### **O atraso injustificado do empregado e o impedimento de trabalhar – Impossibilidade**

Na prática trabalhista observa-se que muitas empresas impedem que seus empregados adentrem ao estabelecimento para trabalhar quando eles chegam ao trabalho com atraso. A questão que se impõe é saber se essa prática está ou não legalmente amparada.

A Consolidação das Leis do Trabalho , arts. 58 , 462 , 473 e 482 , e a Lei nº 605/1949 , art. 6º , autorizam os empregadores a procederem na remuneração do trabalhador, entre outros, os descontos relativos às faltas injustificadas. Dessa forma, ocorrendo atrasos injustificados, a empresa poderá efetuar, no salário do empregado, o desconto correspondente ao valor dos minutos ou das horas relativos a tais atrasos.

Outra consequência legal reside no fato de que para o empregado horista, diarista ou semanalista ter direito à remuneração do Repouso Semanal Remunerado (RSR) é necessário que o seu horário de trabalho seja integralmente cumprido, sem faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, sem motivo justificado ou em virtude de punição disciplinar.

Assim, se o empregado horista, diarista ou semanalista se atrasar injustificadamente ao serviço perderá, além do salário correspondente ao respectivo período, a remuneração do dia de repouso semanal.

Relativamente aos empregados mensalistas, há polêmica quanto ao desconto ou não do descanso semanal remunerado quando atrasam ou faltam ao serviço sem justificativa legal, em virtude da incompatibilidade jurídica existente entre o disposto na Lei nº 605/1949 , arts. 6º e 7º , § 2º.

Desse modo, verifica-se a existência de corrente jurisprudencial que entende que o mensalista não está sujeito à assiduidade para fazer jus ao repouso remunerado, ou seja, ainda que falte ou atrase ao serviço sem justificativa legal, sofrerá somente o desconto do valor correspondente ao dia da falta ou ao



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

período de atraso, visto os dias de repouso serem considerados já remunerados.

Oportuno lembrar que, se o atraso for decorrente de acidente de transporte devidamente comprovado mediante atestado da empresa concessionária, o empregado, qualquer que seja a modalidade de pagamento, não perderá a remuneração do dia de repouso semanal.

É importante salientar que o empregador tem ainda o poder de comando da empresa, cabendo-lhe, na hipótese de falta cometida pelo empregado, o direito de puni-lo. A aplicação das penalidades, entretanto, deve ser feita de forma gradual, sendo elas agravadas conforme houver repetição da falta, pois têm por fim, precipuamente, proporcionar ao trabalhador a oportunidade de corrigir seu comportamento.

Assim, o empregador pode se valer das seguintes penalidades para exercer o seu poder de punição:

- a) advertência verbal;
- b) advertência escrita;
- c) suspensão; e
- d) demissão.

Entretanto, esse poder é limitado, pois a penalidade aplicada deve ser proporcional à falta cometida. Assim, às faltas leves devem ser aplicadas punições também leves, sob pena de o empregador ser responsabilizado pelo abuso do poder de comando, causador de injustiças.

A advertência consiste em um aviso, cujo objetivo é prevenir o empregado sobre a ilicitude de seu comportamento.

Já a suspensão disciplinar é pena pessoal aplicada ao empregado faltoso, que acarreta a proibição de prestação de seus serviços à empresa e a conseqüente perda de seu salário no período de sua duração, bem como dos respectivos repousos.

A pena de rompimento da relação de emprego (demissão) é reservada às faltas que implicam violação séria e irreparável das obrigações contratuais assumidas, como, por exemplo, furtos, roubos, agressões físicas, entre outras.

Os atrasos injustificados ao serviço estão enquadrados na falta denominada



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

“desídia”, que é configurada pela repetição do cometimento de pequenas faltas leves que vão se acumulando até culminar com a dispensa do empregado por justa causa.

Ante o exposto, entendemos que o empregador não tem amparo legal para proibir que o empregado ingresse na empresa para executar suas tarefas quando chegar atrasado ao trabalho, visto que o caminho legal para punir o não-cumprimento do horário regulamentar é o desconto dos minutos/horas não trabalhados (atraso) e a aplicação de punições disciplinares que, dependendo da gravidade e da frequência das ocorrências, poderão culminar com a dispensa do trabalhador por justa causa, nos termos da CLT, art. 482.

Reproduzimos a seguir algumas decisões judiciais acerca do tema.

*“Justa causa – Desídia – Os atrasos e faltas reiterados ao trabalho constitui falta grave ensejadora do rompimento do contrato de trabalho, na medida que o empregador não pode contar com o concurso do empregado desidioso e porque a atitude faltosa constitui exemplo negativo aos demais empregados. Apelo que se nega provimento. Indenização dos descontos fiscais e previdenciários. Decorrendo de Lei o recolhimento do imposto de renda, bem como do INSS descabe qualquer indenização. Negado provimento.” (TRT 4ª Região – RO 00323-2005-351-04-00-1 – Rel. Juíza Denise Maria de Barros – J. 01.06.2006)*

*“Justa causa – Desídia – Indisciplina – Insubordinação – Caracteriza justa causa para dispensa os atrasos constantes e sem justo motivo de empregado que labora em atividade essencial, anteriormente advertido e com os pagamentos suspensos por várias vezes pela mesma razão (desídia); o desrespeito a determinação direta recebida de superior (indisciplina) e o descumprimento de normas legais inerentes à profissão médica (insubordinação).” (TRT 15ª Região – RO 00310-2002-030-15-00-4 – (10174/2006) – Rel. Juiz Eduardo Benedito de Oliveira Zanella – DOE SP 03 03.2006)*

*“Falta Grave – Desídia – Faltas e atrasos ao serviço – Erros de execução do trabalho – Desídia significa, dentre muitos outros fatores, falta de exatidão no cumprimento do dever (Wagner D. Giglio). O empregador tem o direito de receber do empregado trabalho satisfatório, tanto quantitativa quanto qualitativamente, e a desídia, negligência ‘revelada através de uma série de atos, como, por exemplo, constantes faltas ao serviço ou chegadas com atraso’, é a frustração desse direito (Délío Maranhão). Constantes erros na execução dos serviços, faltas injustificadas e atrasos configuram a falta grave que sanciona a*



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

*rescisão do contrato por justa causa.” (TRT 10ª Região – RO 00333-2005-017-10-00-9 – 3ª Turma – Rel. Juiz Bertholdo Satyro – J. 16.11.2005)*

*“Justa causa – Desídia – Caracterização – Demonstrado o comportamento desidioso do autor por meio de reiteradas e injustificadas faltas e atrasos, pelos quais já fora advertido e suspenso, correta a aplicação de justa causa pelo empregador.” (TRT 10ª Região – ROPS 01072-2003-002-10-00-3 – 1ª Turma – Rela Juíza Maria Regina Machado Guimarães – J. 31.03.2004)*

*“Desídia – Descaracterização – Justa causa não configurada – Resta descaracterizada a desídia do empregado para com as suas funções quando os atrasos por ele cometidos, mesmo que de forma reiterada, sempre foram permitidos por seu superior hierárquico, razão por que a justa causa alegada pelo reclamado não restou caracterizada...Recurso que se conhece e ao qual se dá provimento parcial.” (TRT 16ª Região – Proc. 00222-2003-003-16-00-5 – (01441-2004) – Rel. Juiz Gilvan Chaves de Souza – J. 28.06.2004)*

*“Desídia – Justa causa – Desídia – Cumulação – A reincidência típica do comportamento desidioso não induz à conclusão de que as faltas constantes tenham sido absorvidas pelo empregador. O registro das ausências, atrasos e saídas antecipadas nos cartões de ponto é cumulativo e a frequência com que os motivos particulares interferem na assiduidade e pontualidade culminam com a caracterização da quebra do dever de diligência que justifica plenamente a punição rescisiva.” (TRT 2ª Região – RS 01545200205802000 – (20030016066) – 8ª Turma – Rela Juíza Wilma Nogueira de Araujo Vaz da Silva – DOE SP 07.02.2003)*

*“Justa causa – Desídia – Necessidade de aplicação de prévias medidas disciplinares – As reiteradas ausências do empregado ao serviço sem justificativa exigem uma adequada reação do empregador, mediante a aplicação de sanções disciplinares de cunho pedagógico, considerando a natureza da falta e a gradação das penalidades aplicadas, a fim de buscar a correção do comportamento desidioso do empregado. Somente após tais procedimentos é que o empregador poderia aplicar a pena máxima, qual seja, a demissão sem justa causa. Embargos conhecidos por divergência e desprovidos.” (TST – E-RR 628.545/2000.4 – SBDI 1 – Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga – DJU 05.08.2005)*

*“Recurso de revista – Faltas injustificadas – Tolerância do empregador – Desídia – Descaracterização de justa causa – Se a empresa permitiu o*

Rua Engenheiro Bandeira de Melo, 173 Casa Forte - CEP 52061-320 Recife - Pernambuco - Tel. (081)3 441.9955 ou 3442-2364  
Site: [www.setcepe.com.br](http://www.setcepe.com.br) - e-mail: [sindsetcepe@uol.com.br](mailto:sindsetcepe@uol.com.br) ou [sindsetcepe@gmail.com](mailto:sindsetcepe@gmail.com)



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

*comportamento faltoso do empregado, sem tomar qualquer atitude, deixando de aplicar penas disciplinares, não há razão para justificar o rompimento do contrato com base no artigo 482/E da CLT. Recurso de Revista conhecido e desprovido.” (TST – RR 628.545/00.4 – 2ª Turma – Rel. Juiz Conv. Horácio Senna Pires – DJU 11.02.2005)*

*“Desídia – Caracterização – A desídia caracteriza-se pela repetição da falta. Em ocorrendo faltas, não advertidas ou punidas, tem-se que, ou foram perdoadas ou justificadas. Há que se atentar para o princípio da imediatidade que se exige na aplicação de penalidades, importando o retardamento ou ausência de punição de uma falta disciplinar na debilidade da eventual gravidade do ato punível, seguida da quebra do princípio da imediatidade entre o ato faltoso e a respectiva punição.” (TST – ERR 2.905/1987 – DI – Rel. Min. Aurélio Mendes de Oliveira – DJU 12.09.1990 – p. 09339)*

Apesar do posicionamento adotado pelo Conselho Técnico IOB, o empregador deverá acautelar-se diante da ocorrência concreta da situação ora retratada, caso em que é aconselhável, por medida preventiva, consultar antecipadamente o Ministério do Trabalho e Emprego, bem como o sindicato da respectiva categoria profissional, e lembrar que caberá ao Poder Judiciário a decisão final da controvérsia, caso seja proposta ação nesse sentido.

## **Jurisprudência**

*“Jornada de trabalho – Minutos que antecedem ou sucedem o horário contratual – Enquadramento – Desconsideração – Recurso de Revista. Minutos que antecedem e sucedem à jornada laboral. Registros nos cartões de ponto. Provimento. Consoante entendimento jurisprudencial dominante nesta Corte Superior não é devido o pagamento de horas extraordinárias relativamente aos dias em que o excesso de jornada não ultrapassa de cinco minutos antes e/ou após a duração normal do trabalho, sendo que ultrapassado o referido limite, como sobrelabor será considerado a totalidade do tempo excedente (Tema 23 da Orientação Jurisprudencial da SBDI-1). Atualmente, tal entendimento encontra-se consagrado em texto de lei, consoante se depreende o § 1º do art. 58 consolidado, acrescentado pela Lei nº 10.243/01 . Recurso de Revista conhecido e provido, no particular.” (Acórdão unânime da 1ª Turma do TST – RR 495.291/98.7 – Rel. Juiz Guilherme Bastos, Convocado – DJU 1 22.08.2003, pág. 491).*

*“Justa causa – Desídia – A ocorrência de faltas reiteradas da empregada, injustificadamente, caracteriza a desídia a que alude a alínea “e” do art. 482 da*



# SETCEPE

Sindicato das Empresas de Transporte  
de Cargas no Estado de Pernambuco

*CLT , autorizando a rescisão do contrato de trabalho por justa causa.” (Acórdão Unânime da 5ª Turma do TST – RR 596.742/99 – Rel. Min. Rider Nogueira de Brito – DJ de 05.05.00, pág. 552).*

*“Justa causa – Desídia – A conduta reiterada do empregado de faltas injustificadas ao serviço, mesmo advertido pelo empregador, implica desídia, sendo desnecessária a aplicação gradativa de penalidade que passa pela suspensão do obreiro e vai até a dispensa por justa causa. O ordenamento jurídico-trabalhista não prevê a obrigatoriedade de gradação na aplicação da pena. Tal gradação reveste-se apenas de cunho pedagógico que visa o disciplinamento do empregado. “In casu”, nenhuma reforma merece o r. “decisum” regional, ante a comprovação de que houve aplicação das penas de advertência pelo Reclamado, cientificando o Reclamante da conduta faltosa, cominando-lhe a pena de despedida por justa causa quando reiterada, pela terceira vez, a discutida conduta.” (Acórdão Unânime da 2ª Turma do TST da 18ª Região – RR 323.295/96 – Rel. Ministro José Alberto Rossi – DJ, de 01.10.99, pág. 131).*

## Legislação Referenciada

- Decreto nº 27.048/1949
- CLT
- Lei nº 10.243/2001

## ■ Fonte IOB

Atenciosamente,

**Alexander Luz Vaz**  
Assessor Jurídico

This document was created with Win2PDF available at <http://www.win2pdf.com>.  
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.  
This page will not be added after purchasing Win2PDF.