



Trabalhador tem direito de não fazer horas extras para estudar

29/05/2011

O empregado que comunica ao patrão que não poderá cumprir horas extras de trabalho porque isso prejudicaria seus estudos exerce um direito constitucional legítimo. Por isso, não pode ser demitido por justa causa por se recusar a trabalhar além do expediente para cursar a faculdade.

Esse foi o entendimento fixado pela 2ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10ª Região, por unanimidade. O relator do processo, juiz Grijalbo Coutinho, decidiu que “é justa e constitucional” a recusa do trabalhador de ter de cumprir horas extras “na perspectiva de ofender direito fundamental seu”.

Auxiliar administrativa do Instituto Brasileiro de Saúde Odontológica, Soraya Pereira dos Santos foi demitida por justa causa porque se recusou a continuar a trabalhar aos sábados. De acordo com o processo, de julho de 2008 a agosto de 2009, a auxiliar trabalhou durante os cinco dias da semana e também aos sábados. Em agosto de 2009, começou a estudar e informou que não poderia mais continuar com o esquema de trabalho antigo. Foi demitida por justa causa dois meses depois.

O instituto alegou que para cumprir as 44 horas semanais previstas em seu contrato de trabalho, a auxiliar teria de trabalhar quatro horas aos sábados. Já a empregada sustentou que seu intervalo de almoço não era de duas horas, como alegava seu patrão, mas sim de uma hora. Com isso, as 44 horas semanais eram cumpridas de segunda a sexta-feira e o trabalho aos sábados se caracterizava como hora extra, que ela alegou nunca ter recebido.

O tribunal acolheu os argumentos da auxiliar administrativa. Além de reverter a demissão por justa causa, condenou o instituto a pagar todas as verbas rescisórias e as horas extras que a empregada sustentou ter feito durante todo o período em que trabalhou no local.

De acordo com o juiz Grijalbo Coutinho, ficou demonstrado no processo que a auxiliar cumpria jornada de nove horas diárias, de segunda a sexta-feira, além de mais quatro horas aos sábados, o que resultava em 49 horas semanais de trabalho. “Tal fato constitui um absoluto desrespeito patronal a todos os limites estabelecidos na Constituição”, afirmou.

Para o juiz, “foge do razoável tolerar atos inconstitucionais patronais sem que o empregado possa afastá-los usando dos meios legítimos que lhes são permitidos”. O relator do processo entendeu que o ato da trabalhadora se justificou porque ela “cessou parte do trabalho extraordinário inconstitucional e sem remuneração adicional para alcançar Direito Social da mais alta relevância, qual seja, a educação”.

Leia a decisão:



Processo: **02040-2009-013-10-00-4 RO**

(Acórdão 2ª Turma)

Origem: 13ª Vara do Trabalho de BRASÍLIA/DF

Juiz(a) da Sentença: Rubens de Azevedo Marques Corbo

Relator: Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho

Julgado em: **16/03/2011**

Publicado em: **01/04/2011 no DEJT**

Recorrente: Instituto Brasileiro de Saúde Odontológica Ltda

Advogado: Fabrício Guimarães Machado

Recorrente: Soraya Pereira dos Santos(Recurso Adesivo)

Advogado: Célia Maria Regis Valente

Recorrido: Os Mesmos

Acórdão do(a) Exmo(a) **Juiz Grijalbo Fernandes Coutinho**

EMENTA

1. ORDEM PATRONAL. LIMITES. ABUSO. JORNADA EXCESSIVA. RECUSA FUNDADA NO DIREITO FUNDAMENTAL À EDUCAÇÃO. CONSTITUCIONALIDADE E LEGITIMIDADE DO ATO OBREIRO. É constitucional e legítima a recusa do empregado em prorrogar a sua jornada exatamente no horário destinado ao tempo de estudo em sala de aula no curso de nível superior. A reclamante cessou parte do trabalho extraordinário inconstitucional e sem remuneração adicional para alcançar Direito Social da mais alta relevância, qual seja, a Educação (CRFB, artigo 6.º), assim definida pelo texto constitucional: "*direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho*" (CRFB, artigo 205).

2. Recursos conhecidos e parcialmente providos.

RELATÓRIO

A MM. 13.ª Vara do Trabalho de Brasília, mediante sentença proferida pelo Exmo. Juiz Rubens de Azevedo Marques Corbo, julgou procedentes, em parte, os pedidos exordiais, condenando o reclamado ao pagamento das parcelas especificadas, consoante fundamentação expendida a fls. 81/90. O reclamado interpõe recurso ordinário a fls.94/99. Insurge-se contra a condenação que lhe foi imposta relativamente a horas extras, saldo de salário, abono de 1/3 de férias e férias vencidas, além da multa prevista no art. 467 da CLT. Recorre adesivamente a autora, a fls. 112/116. Requer a conversão da dispensa para sem justa causa, com o respectivo pagamento das verbas. Contrarrazões apresentadas pela reclamante a fls.108/111 e pelo reclamado a fls. 120/124. Parecer do Ministério Público do Trabalho, na forma da certidão de julgamento. É o relatório.

VOTO

1. RECURSO DO RECLAMADO 1.1. ADMISSIBILIDADE O recurso ordinário é tempestivo (a fls. 91/94), regular a representação processual (a fls. 43), depósito recursal e custas processuais regularmente recolhidas (a fls. 100/101). Satisfeitos os demais pressupostos objetivos e subjetivos de admissibilidade, conheço do apelo.



1.2. MÉRITO HORAS EXTRAS (Recurso do Reclamado) A autora narrou na inicial ter sido admitida pelo reclamado em 9/7/2008, na função de auxiliar administrativo, e dispensada sob o falso manto da justa causa em 2/10/2009. Aduziu que, do início do pacto até 14/8/2009, cumpria jornada das 7h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira, com uma hora de intervalo, e aos sábados das 7h30 às 11h30, totalizando 49 horas semanais, ou seja, cinco horas extras por semana. Informou, ainda, que, a partir de 15/8/2009 até o final do vínculo laboral, trabalhou das 7h30 às 17h30, de segunda a sexta-feira, ou seja 1 hora extra por semana, completando 45 horas semanais, perfazendo um total de 337,5 horas extras em todo o pacto laboral. Por esse motivo, pleiteou o pagamento do sobrelabor. Em defesa, o reclamado sustentou que os controles de ponto demonstram a efetiva jornada cumprida pela autora, qual seja, das 7h30 às 12h e das 14h às 17h30, com 2 horas de intervalo, de segunda a sexta-feira. Afirmou que aos sábados deveria trabalhar mais 4 horas, cumprindo, assim, a jornada de 44 horas semanais, em conformidade com seu contrato de trabalho.

O Juízo monocrático, aplicando o entendimento consubstanciado na Súmula n.º 338, III, do col. TST e valorando o teor da prova testemunhal, considerou inválidos os registros de ponto e condenou a reclamada ao pagamento de uma hora extra semanal, durante todo o vínculo empregatício.

Insurge-se o reclamado renovando a tese de que inexistem horas extras. Ao exame dos cartões de ponto juntados pelo reclamado (a fls. 53/68), em que pese haver algumas alterações no registro, denota-se que, de fato, os documentos consignam horários de entrada e saída invariáveis, inclusive quanto ao intervalo intrajornada, o que os tornam inservíveis como meio de prova.

Assim, incide à hipótese o entendimento preconizado na Súmula n.º 338, item III, do col. TST abaixo transcrito: "Os cartões de ponto que demonstram horários de entrada e saída uniformes são inválidos como meio de prova, invertendo-se o ônus da prova, relativo às horas extras, que passa a ser do empregador, prevalecendo a jornada da inicial se dele não se desincumbir." Portanto, no caso em exame, inverteu-se o ônus da prova, competindo ao empregador demonstrar a falsidade dos horários descritos na peça de ingresso.

Feitas tais considerações, pontue-se que a prova produzida não autoriza conclusão diversa da alcançada pela r. sentença. Vale dizer, há elementos nos autos que permitem vislumbrar que a reclamante trabalhava no horário indicado na exordial, não usufruindo integralmente do intervalo para alimentação e descanso. Enquanto, de um lado, a testemunha convidada pela reclamante informa que a autora não gozava do intervalo de duas horas; de outro lado, a testemunha da demandante descreveu realidade diversa. Com efeito, a testemunha ouvida a pedido da reclamante, Sr.ª Virginia Araujo Silva, comprova o horário de labor indicado na exordial ao declarar: "que trabalhou na reclamada de fevereiro a abril de 2009, na função de auxiliar de consultório; que a depoente trabalhava nos consultórios e a reclamante na recepção; que a depoente ficava na recepção para que a reclamante saísse para o intervalo; que a reclamante gozava de 10 minutos a 1h00 de intervalo; que a reclamante nunca gozou de 2h00. Às perguntas do advogado da reclamante respondeu: que há determinação da empresa para que seja registrado um horário de intervalo e cumprido outro; que registram o horário de intervalo contratual e cumprem intervalo menor" (A fls. 78)(sem grifos no original).

Já a testemunha apresentada pelo reclamado, Sr.^a Raimunda Barbosa da Silva, traz uma versão contrária à tese obreira: "que trabalha na empresa desde março de 2008, nas funções de auxiliar de consultório odontológico; que a reclamante trabalhava na recepção enquanto a depoente nos consultórios; que a depoente não ficava na recepção para que a reclamante fosse almoçar; que a depoente registra o horário de intervalo efetivamente cumprido; que a depoente sabe dizer do horário de intervalo da reclamante porque saía junto com ela; que a reclamante gozava de duas horas; que a depoente tem certeza que a reclamante gozava de apenas duas horas de intervalo. Às perguntas do advogado da reclamada respondeu; que as vezes realizava suas refeições na copa e as vezes realizava em casa com seu esposo; que quando realizava suas refeições na copa, o fazia na copa da Empresa Osteofix; que encontrava com a reclamante na copa; que não chegava com a reclamante e não saía com a reclamante; que chegava ou saía eventualmente com a reclamante; que a depoente presenciou a reclamante rasurando o livro de ponto; que a reclamante respondeu que alterava os horários na folha de ponto por orientação da advogada; que não sabe dizer se a reclamante estava alterando os controles de ponto porque queria fazer constar o horário que pensava ser correto. Às perguntas da advogada da reclamante respondeu; que a copa referida fica no mesmo prédio em que trabalhavam depoente e reclamante; que a copa fica no primeiro andar; que trabalhavam no segundo andar" (a fls. 79)(sem grifos no original).

Tendo em vista a contradição dos depoimentos, o Juízo de origem procedeu à acareação das testemunhas, tendo ambas mantido suas versões. Oportuno salientar que vigora, no processo trabalhista, o princípio da imediatidade do Juiz com as provas no primeiro grau de jurisdição, o que possibilita ao Magistrado certo senso relativamente à veracidade dos depoimentos, percepções que extrai das faces dos depoentes, de seus gestos por vezes nervosos e titubeantes, dos olhares diretos ou dispersos. São elementos revestidos de alto teor de subjetivismo, mas que devem ser sopesados também pelo Juiz quando da análise da prova oral colhida e do peso que a ela pretende emprestar. Isso é viável ao Juiz de primeira instância e, portanto, o Julgador integrante do órgão Colegiado deve respeitar esse privilégio, ponderando também sobre sua importância. Sob tal contexto, o Juiz a quo, ao analisar a prova oral produzida, constatou que o depoimento prestado pela testemunha da autora inspirava mais confiança, estando a depoente mais apta a conferir os intervalos gozados pela autora. E assim fundamentou: "com efeito, o depoimento prestado pela testemunha apresentada pela reclamada não merece credibilidade. A testemunha, a toda evidência, declara jornada presumida, quer a partir do horário contratual, quer a partir de sua própria vivência. Mas a despeito disto insiste em impingir suas presunções como realidade vivida pela reclamante.[...] a testemunha não apresentava condições fáticas de aferir os intervalos praticados pela reclamante, já que ativavam em espaços físicos diversos[...]" (a fls. 87).

Dessarte, concluiu o MM. Juízo de origem que o depoimento prestado pela testemunha obreira mostrou-se mais consistente, porquanto "suas condições de trabalho permitiam que presenciasse de forma mais direta os horários praticados pela autora, já que era ela quem substituía a reclamante para a realização o intervalo". Outrossim, verifica-se que as declarações da testemunha patronal foram contraditórias. Ao mesmo tempo que afirma que "sabe dizer do horário de intervalo da reclamante porque saía junto com ela; que a reclamante gozava de duas horas", ao responder a pergunta do advogado da reclamada, informa que "encontrava com a

reclamante na copa; que não chegava com a reclamante e não saía com a reclamante; que chegava ou saía eventualmente com a reclamante". Dessa forma, conforme bem salientado pelo MM. Julgador singular, o depoimento da testemunha apresentada pelo reclamado não merece credibilidade. Inexistindo nos autos outros elementos a comprovarem as assertivas patronais, entendo que a demandada não se desincumbiu do ônus que lhe competia, ficando elevado à verdade processual o cumprimento da jornada apontada na peça de ingresso. Portanto, correta a condenação imposta na origem. Nego provimento.

2. RECURSO ADESIVO DA RECLAMANTE

2.1. ADMISSIBILIDADE Tempestivo o recurso adesivo (a fls. 106 e 112), subscrito por advogado regularmente constituído nos autos (a fls. 06) e, tendo sido preenchidos os demais pressupostos processuais de admissibilidade, dele conheço.

2.2. MÉRITO

2.2.1. JUSTA CAUSA (Recurso Adesivo da Reclamante) Alegou a autora, na inicial, ter sido injustamente despedida, sem ser previamente avisada, porque não estava trabalhando aos sábados. Aduziu que comunicou à reclamada que não mais trabalharia aos sábados, visto que tinha aula na faculdade nesses dias. Asseverou que já cumpria jornada de 45 horas por semana, de segunda a sexta-feira, e seu contrato de trabalho prevê jornada de 44 horas semanais; assim, entende não ser obrigada a laborar aos sábados. Dessa forma, requereu a conversão da dispensa para sem justa causa, com o respectivo pagamento das verbas daí decorrente.

Em sua defesa, noticiou a empresa a ocorrência de justa causa a motivar a cessação da relação contratual entre as partes, fundada nas alíneas "b" "e" e "h" do art. 482 consolidado. Disse que a autora passou a descumprir a jornada contratual, não comparecendo ao trabalho aos sábados. Afirmou que, em decorrência de diversas faltas, a obreira foi advertida oralmente e posteriormente por escrito; no entanto, a reclamante se recusou a assinar as mencionadas advertências. Alega, ainda, que, a partir de então, a autora, insatisfeita com a obrigatoriedade de trabalhar aos sábados, passou a ter atitudes destoantes de um empregado *"com boa índole"*, chegando até a rasurar o livro de ponto com o objetivo de tirar vantagens pessoais. Tudo isso motivou a resolução contratual no dia 2/10/2009.

O MM. Juízo a quo considerou correta a punição aplicada.

As razões recursais argumentam que o fato de a obreira ter faltado alguns sábados, em função do comparecimento às aulas na faculdade, não é motivo a ensejar a demissão por justa causa a ela aplicada. Assevera que não há nos presentes autos advertências ou suspensões que justifique a despedida motivada.

O art. 482 da CLT prevê que o empregador terá o direito de rescindir o contrato de trabalho quando o empregado comete faltas graves, as quais abalam a confiança nele depositada e sobre a qual repousa todo e qualquer contrato individual de trabalho. Sobre a desídia, diga-se que ela ocorre quando há o desrespeito às ordens e normas gerais da empresa e caracteriza-se por "desleixo, preguiça, indolência, negligência, omissão, descuido, incúria, desatenção, indiferença, desinteresse, relaxamento, falta de exatidão no cumprimento do dever, má vontade" (Giglio, Wagner D., in *Justa Causa*, São Paulo: Ed. Ltr, 2ª tiragem, 1982, p.127).

Ensina Maurício Godinho Delgado que a figura em exame corresponde a: "tipo jurídico que remete à idéia de trabalhador negligente, relapso, culposamente improdutivo. A desídia é a desatenção reiterada, o desinteresse contínuo, o desleixo contumaz com as obrigações contratuais. Para autorizar a resolução culposa do contrato, exige, assim, regra geral, a evidenciação de um comportamento repetido e habitual do trabalhador, uma vez que as manifestações da negligência tendem a não ser tão graves, caso isoladamente consideradas. Neste quadro, a conduta desidiosa deve merecer exercício pedagógico do poder disciplinar pelo empregador, com gradação de penalidades, em busca da adequada ressocialização do obreiro. Mostrando-se ineficaz essa tentativa de recuperação, a última falta implicará na resolução culposa do contrato de trabalho. É claro que pode existir conduta desidiosa que se concentre em um único ato, excepcionalmente grave. Embora não se trate da regra geral, se isso ocorrer, não há que se falar em gradação de penalidades" (in Curso de Direito do Trabalho, 2006. São Paulo: Ltr, 5.ª ed., p. 1.194/1.195).

Cabe esclarecer que a justa causa, como fato extraordinário e extintivo do direito do empregado, deve ser robustamente demonstrada, sendo do empregador o ônus da prova correspondente (art. 818 da CLT c/c art. 333, inc. II, CPC).

A penalidade máxima, aqui, não pode prosperar, seja, qual for o ângulo analisado.

Foi reconhecido pelo juízo de origem que a reclamante trabalhava das 07h30 às 17h30, com uma hora de intervalo, de segunda a sexta-feira, e que até o dia 14 de agosto de 2009 havia labor aos sábados das 07h30 às 11h30.

O Exmo. Magistrado de origem reconheceu que o empregador abusou do seu poder diretivo ao determinar o cumprimento de jornada extraordinária sem o pagamento de horas extras, agindo "mal" e ofendendo "os limites de poderes contratuais", segundo diz. Na sua compreensão, porém, o referido quadro não autoriza a reclamante eliminar parte das horas extras ilegais para cursar uma faculdade.

Em síntese, a reclamante cumpria jornada de nove horas diárias, de segunda a sexta-feira, além de executar mais quatro horas de labor aos sábados, tudo resultando em quarenta e nove horas semanais de trabalho.

Tal fato constitui um absoluto desrespeito patronal a todos os limites estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil (artigo 7.º, inciso XIII).

Não há, para tal prorrogação, frise-se, nenhum ajuste coletivo capaz de abrandar a rotineira volúpia empresarial ligada ao excesso de tempo obreiro à disposição do empreendimento comercial da reclamada. E tudo ocorria, por incrível que pareça, dentro da mais absoluta normalidade empresarial, sem negociação coletiva autorizadora da prorrogação e compensação de jornada e sem o pagamento de qualquer hora extra, até que alguma coisa diferente aconteceu no mês de agosto de 2009.

Soraya Pereira dos Santos, autora desta ação trabalhista, atendente do Consultório denominado Instituto Brasileiro de Saúde Odontológica, reclamado, decidiu concretizar um dos sonhos de milhões de jovens trabalhadores brasileiros, qual seja, ingressar numa faculdade para obter

conhecimento e diploma de nível superior. Provavelmente pelo alto custo e pela natural dificuldade em compatibilizar a jornada de trabalho com o tempo na escola, passou a fazê-lo em instituição de ensino que também oferece aulas aos sábados. E por isso, depois de trabalhar por mais de um ano aos sábados, em jornada excessiva, acima de todos os limites constitucionais, a reclamante, movida de gesto corajoso e louvável, comunica à empregadora que não teria como laborar aos sábados a partir de 14 de agosto de 2009 porque precisava dedicar-se agora ao conhecimento que verdadeiramente liberta o cidadão.

Veja-se que, só o fato de cumprir jornada extraordinária em descompasso com o ordenamento jurídico, por si só, já autoriza a empregada cessar a ilegalidade a qualquer momento, não precisando vir necessariamente ao Poder Judiciário para pedir que limite o seu horário de trabalho de acordo com a Constituição Federal.

E isso não se trata sequer do direito de resistência conferido ao trabalhador de rebelar-se contra as ordenas despóticas empresariais, senão do exercício da cidadania plena. Na verdade, se a reclamante tivesse que ir à Justiça do Trabalho, seria para requerer a rescisão indireta do contrato de trabalho, na forma do artigo 483 da CLT.

Ela queria, no entanto, continuar trabalhando e estudando. Trabalhando dentro dos limites constitucionais e estudando com dignidade. Provocando o Judiciário, teria como resposta a imediata dispensa por parte da empregadora. Portanto, os atos da reclamante enquadram-se perfeitamente no âmbito do senso-comum extraível do comportamento das partes na relação entre o capital e o trabalho.

O poder diretivo patronal não é guardado de magnitude tão expressiva a ponto de conferir ao empregador uma espécie de varinha mágica para traçar ele os destinos do empregado em todas as suas ações no local da prestação de serviços e fora deste espaço. Essa mágica inibidora da crítica reflexiva a respeito do papel de cada um dos sujeitos introjeta-se em nossas mentes como resultado da ideologia dominante impregnada de forma sistemática, muitas vezes de maneira subliminar ou dissimulada, voltada para confirmar o exacerbado poder do capital em controlar o trabalho para além da extração de lucros obtidos com a mais-valia.

Em outras palavras, quando o empregador abusa do seu poder diretivo e pratica atos ofensivos ao Direito do Trabalho, faz isso sem recorrer ao Poder Judiciário, dentro daquilo que parece ser seu, até mesmo a liberdade individual de cada trabalhador.

E porque o empregado para banir essas agressões precisa calar-se até o pronunciamento do Estado?

Não. Definitivamente não, salvo na hipótese de compreendermos que o trabalho ainda é um favor oferecido pela Casa Grande ao pessoal da Senzala.

Foge do razoável tolerar atos inconstitucionais patronais sem que o empregado possa afastá-los usando dos meios legítimos que lhes são permitidos.

É justa e constitucional a recusa obreira em continuar laborando na perspectiva de ofender direito fundamental seu.

Há muito mais para justificar a ação obreira como absolutamente legítima e referência para uma sociedade democrática em todos os espaços da vida, dentro e fora dos muros de governos, de instituições públicas e privadas, de casas, residências e barracos.

Não esperemos a construção efetiva da Democracia apenas a partir dos atos das autoridades constituídas. A reclamante cessou parte do trabalho extraordinário inconstitucional e sem remuneração adicional para alcançar Direito Social da mais alta relevância, qual seja, a Educação (CRFB, artigo 6.º), assim definida pelo texto constitucional: *"direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho"*(CRFB, artigo 205).

Não é fácil encontrar algo mais legítimo e constitucional do que banir o uso do poder abusivo empresarial por intermédio do acesso à educação, como fez a cidadã Soraya Pereira dos Santos.

É constitucional e legítima a recusa do empregado em prorrogar a sua jornada exatamente no horário destinado ao tempo de estudo em sala de aula no curso de nível superior.

Diria muito mais sobre o gesto obreiro e suas implicações em relações de trabalho as quais devem ser permeadas por democracia, diálogo, respeito à dignidade humana, zelo para com a saúde da empregada, direito de resistência legítimo aos abusos patronais e incentivo ao saber como fonte do conhecimento que verdadeiramente liberta o cidadão. Prefiro encerrar a análise desta controvérsia, no entanto, exaltando a atitude obreira, intencional ou não, como fonte de inspiração para o banimento da autocracia nas mais diversas esferas de exercício do poder hierárquico por parte do detentor da prerrogativa de fixar normas relativas ao comportamento humano e social.

Dou provimento ao recurso obreiro para afastar a justa causa reconhecida na instância de origem, acrescendo à condenação imposta na origem de aviso prévio indenizado (30 dias) e respectiva integração do período ao tempo de serviço obreiro, para todos os fins, férias proporcionais(1/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.º salário fracionado de 2009(1/12), liberação do FGTS, garantida a regularidade dos depósitos mensais, com o pagamento da multa de 40%, além da liberação do documento hábil à percepção do seguro desemprego, sob pena de pagamento de indenização equivalente.

2.2.2. VERBAS PAGAS NA RESCISÃO CONTRATUAL. VERBAS RESCISÓRIAS. MULTA DO ARTIGO 467 DA CLT (Recurso da Reclamada)

O MM. Juízo a quo condenou o reclamado ao pagamento das verbas rescisórias incontroversas, mesmo considerando a hipótese de ruptura contratual por justa causa. Insurge-se a empregadora contra a condenação referente a pagamento de saldo de salário, abono de 1/3 de férias e férias vencidas, bem como a multa prevista no artigo 467 da CLT. Sustenta que apresentou prova documental, especificamente o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho da recorrida, no qual comprova a referida quitação. Razão parcial lhe assiste. Consta-se do documento(TRCT) colacionado a fls. 10, assinado pela reclamante e homologado pelo sindicato, que houve pagamento de algumas verbas rescisórias, porém a menor. Vale ressaltar que o TRCT demonstra o pagamento de férias vencidas no valor de R\$ 372,00 (trezentos e setenta e

dois reais) e abono de 1/3 no importe de R\$ 124,00 (cento e vinte e quatro reais). Contudo, o valor correto é R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) e R\$ 155,00 (cento e cinquenta e cinco reais), respectivamente. Logo, são devidas, efetivamente, as respectivas diferenças.

Quanto ao documento juntado pelo empregador – recibo de pagamento de férias -, a fls. 49, este foi impugnado pela reclamante. Verifica-se ser cópia inautêntica. Ademais, a assinatura ali aposta não confere com a da autora. Tal circunstância o torna inválido, a teor do que preceitua o artigo 830 da CLT c/c o artigo 365, III, do CPC. No que se refere ao saldo de salário, extrai-se do TRCT o pagamento de apenas R\$31,00. Alega a autora que são devidos 30 dias do mês de setembro/2009 e 2 dias referentes ao mês de outubro/2009, perfazendo um total de R\$496,00 (quatrocentos e noventa e seis reais). Tal assertiva não foi especificamente impugnada, muito menos existe nos autos prova da satisfação da parcela em destaque. Sobre as diferenças de verbas rescisórias incontroversas, evidentemente, há de ser aplicada a multa prevista do artigo 467 da CLT.

Para dissipar outras dúvidas, esclareço o ocorrido nos autos, novamente. O juízo de origem condenou o reclamado ao pagamento de férias integrais e proporcionais(3/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.º salário fracionado de 2009(10/12), salário do mês de setembro de 2009 e saldo do mês de outubro de 2009(03 dias), além de multa do artigo 467 da CLT e multa rescisória do artigo 477,§8.º, da CLT. O reclamado comprovou o pagamento apenas parcial de algumas dessas verbas, segundo se constata do TRCT à fl. 10: abono 1/3 férias (R\$ 124,00); férias vencidas(R\$ 372,00)e saldo de salário (R\$ 50,00). Dessarte, dou parcial provimento ao apelo patronal para autorizar a compensação do valor pago pelo empregador a título de verba rescisória(R\$ 527,00) e limitar a aplicação do artigo 467 da CLT ao que remanescer após a dedução efetuada sobre férias integrais e proporcionais(3/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.º salário fracionado de 2009(10/12), salário do mês de setembro de 2009 e saldo do mês de outubro de 2009(03 dias). Mantenho a condenação a título de multa rescisória do artigo 477,§8.º, da CLT.

CONCLUSÃO

Ante o exposto, conheço de ambos os recursos. No mérito, dou parcial provimento ao do reclamado para, considerando o teor da sentença recorrida e o TRCT exibido, autorizar a compensação do valor pago pelo empregador a título de verba rescisória(R\$ 527,00) e limitar a aplicação do artigo 467 da CLT ao que remanescer após a dedução efetuada. Incide essa multa, pois, sobre diferenças de férias integrais e proporcionais(3/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.º salário fracionado de 2009(10/12), salário do mês de setembro de 2009 e saldo do mês de outubro de 2009(03 dias), parcelas a serem regularmente apuradas quando da liquidação, mantendo, ainda, a multa rescisória do artigo 477,§8.º, da CLT. Ao adesivo obreiro também é dado parcial provimento para acrescer à condenação de aviso prévio indenizado(30 dias) e respectiva integração do período ao tempo de serviço obreiro, para todos os fins, férias proporcionais(1/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.º salário fracionado de 2009(1/12), liberação do FGTS, garantida a regularidade dos depósitos mensais, com o pagamento da multa de 40%, além da liberação do documento hábil à percepção do seguro- desemprego, sob pena de pagamento de indenização equivalente, nos termos da fundamentação. Custas de R\$200,00(duzentos reais), pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00(dez mil reais), novo

valor arbitrado à condenação e para essa finalidade aproveitado.

É o voto.

CONCLUSÃO

Por tais fundamentos, ACORDAM os integrantes da Segunda Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 10.^a Região, conforme certidão de julgamento a fls. retro, aprovar o relatório e conhecer de ambos os recursos. No mérito, dar parcial provimento ao do reclamado para, considerando o teor da sentença recorrida e o TRCT exibido, autorizar a compensação do valor pago pelo empregador a título de verba rescisória (R\$ 527,00) e limitar a aplicação do artigo 467 da CLT ao que remanescer após a dedução efetuada. Incide essa multa, pois, sobre diferenças de férias integrais e proporcionais (3/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.^o salário fracionado de 2009 (10/12), salário do mês de setembro de 2009 e saldo do mês de outubro de 2009 (03 dias), parcelas a serem regularmente apuradas quando da liquidação, mantendo, ainda, a multa rescisória do artigo 477,§8.^o, da CLT. Ao adesivo obreiro também é dado parcial provimento para acrescer à condenação de aviso prévio indenizado (30 dias) e respectiva integração do período ao tempo de serviço obreiro, para todos os fins, férias proporcionais(1/12), acrescidas do abono de 1/3, 13.^o salário fracionado de 2009(1/12), liberação do FGTS, garantida a regularidade dos depósitos mensais, com o pagamento da multa de 40%, além da liberação do documento hábil à percepção do seguro-desemprego, sob pena de pagamento de indenização equivalente. Custas de R\$200,00(duzentos reais), pela reclamada, calculadas sobre R\$ 10.000,00(dez mil reais), novo valor arbitrado à condenação e para essa finalidade aproveitado. Tudo nos termos do voto do Juiz Relator Convocado.

Brasília (DF),16 de março de 2011 (data do julgamento).

GRIJALBO FERNANDES COUTINHO

Juiz Relator Convocado

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2011-mai-29/trabalhador-direito-nao-horas-extras-estudar/>