



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

ACÓRDÃO
7ª Turma
GMRLP/fm/ge

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.105/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST, MAS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. EQUIPARAÇÃO SALARIAL - ÔNUS DA PROVA. HORAS EXTRAS - MINUTOS RESIDUAIS - ÔNUS DA PROVA. ERRO DE PAGAMENTO - MULTA NORMATIVA. Nega-se provimento a agravo de instrumento que visa liberar recurso despido dos pressupostos de cabimento. **Agravo desprovido.**

FÉRIAS COLETIVAS - FRACIONAMENTO EM DOIS PERÍODOS - EMPREGADO MAIOR DE 50 ANOS - POSSIBILIDADE. Ante a provável violação ao art. 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, recomendável o processamento do recurso de revista, para melhor exame da matéria veiculada em suas razões. **Agravo de instrumento conhecido e provido.**

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO EM FACE DE ACÓRDÃO PUBLICADO APÓS A VIGÊNCIA DAS LEIS NºS 13.015/2014 E 13.105/2015 E DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016 DO TST, MAS ANTES DA ENTRADA EM VIGOR DA LEI Nº 13.467/2017. FÉRIAS COLETIVAS - FRACIONAMENTO EM DOIS PERÍODOS - EMPREGADO MAIOR DE 50 ANOS - POSSIBILIDADE. (violação aos artigos 7º, XXVI, da Constituição Federal e 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho). Conforme



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

se depreende do acórdão recorrido, prevaleceu no TRT o posicionamento de que não há como se flexibilizar o comando então previsto no §2º do art. 134 da CLT, mesmo na hipótese de concessão de férias coletivas. No entanto, comungo do entendimento de que a proibição estampada no art. 134, §2º, da CLT se dirigia, exclusivamente, às férias concedidas individualmente, circunstância em que, de fato, “Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”. Por outro lado, caso o empregador opte por conceder as férias coletivamente, o regramento aplicável é aquele constante do art. 139 da CLT, segundo o qual as férias coletivas poderão ser concedidas, sem qualquer distinção, a todos os empregados da empresa e em dois períodos, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias. Não há, assim, vedação quanto ao parcelamento das férias do maior de 50 anos no caso das férias coletivas, mormente quando amparadas em instrumentos coletivos, como no caso em apreço. Em suma, o art. 134, §2º, da CLT revela-se impertinente na espécie. **Recurso de revista conhecido e provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Recurso de Revista nº **TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038**, em que é Recorrente **MERCEDES-BENZ DO BRASIL LTDA.** e Recorrido **ANÍBAL ZACARÃO NETTO**.

Agrava do r. despacho de seq. 01, págs. 1.446/1.447, originário de Tribunal Regional do Trabalho, que denegou seguimento ao recurso de revista



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

interposto, sustentando, em suas razões de seq. 01, págs. 1.453/1.468, que o recurso merecia seguimento.

Contramínuta no seq. 01, págs. 1.475/1.478.

Dispensado o parecer da d. Procuradoria-Geral, nos termos do artigo 95 do RITST.

É o relatório.

V O T O

CONHECIMENTO

Conheço do agravo de instrumento, visto que presentes os pressupostos de admissibilidade.

MÉRITO

1 - EQUIPARAÇÃO SALARIAL – ÔNUS DA PROVA.

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista e afirma que não ficou comprovado, conforme perícia realizada, que o reclamante e os empregados paradigmas exerciam as mesmas atividades, embora ocupassem o mesmo cargo de auditor de qualidade. Argumenta que o paradigma era responsável pela atividade de “preparação de geometria’ através do programa CATIA (modelo matemático gerado em ambiente tridimensional) dos modelos dos carros fabricados pela reclamada”, acrescentando que “a testemunha obreira pretendeu comprovar a suposta identidade de funções com o paradigma Edson, foi categórica em afirmar que era o paradigma o único responsável pelo sistema CATIA no setor, sendo certo que somente ele possuía a senha de acesso”. Não obstante, aduz que, “em que pese o arcabouço probatório dos autos ter comprovado que havia diferença de atividades entre o Reclamante e os paradigmas, o que restou inclusive destacado pelo ilustre relator, a D. Turma Recursal houve por bem deferir o pleito de equiparação salarial tarefa não executada pelo autor”. Por fim, alega que o trabalhador não se desvencilhou do ônus da prova relativo à comprovação do exercício das mesmas atividades do paradigma. Aponta violação aos artigos 461 e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333 do Código de Processo Civil.

Convém transcrever o seguinte trecho do acórdão regional:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL

O juízo de origem reconheceu a identidade de funções entre o reclamante e os paradigmas indicados na petição inicial até 30/08/2010, razão pela qual condenou a ré ao pagamento



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

das diferenças salariais decorrentes, inclusive após o período em que o reclamante e os paradigmas trabalharam juntos, em razão do princípio da irredutibilidade salarial.

Inconformada, insurge-se a reclamada, argumentando que o laudo pericial produzido no feito não teria comprovado a identidade de funções nem tampouco a equivalência de perfeição técnica e produtividade entre os trabalhos executados pelo reclamante e os modelos por ele indicados.

Pois bem.

O reconhecimento da equiparação salarial depende da comprovação dos requisitos previstos no artigo 461 da CLT, cabendo ao empregado provar os fatos constitutivos do seu direito, quais sejam, a identidade de funções e de empregador, a simultaneidade no exercício funcional e o labor na mesma localidade.

Compete à empregadora, por sua vez, a prova dos fatos modificativos, impeditivos e extintivos do pleito da demandante, consoante entendimento consolidado na Súmula nº 06, VIII, do C. TST, ou seja, deve a reclamada provar a existência de diferenças de produtividade, perfeição técnica e de tempo de serviço na função superior a dois anos; a existência de quadro de carreira homologado pelo MTE; com previsão de promoções realizadas pelos critérios de antiguidade e merecimento, de forma alternada; ou estar o paradigma em readaptação funcional.

No presente caso, examinado os teores do laudo pericial encartado no feito e dos testemunhos colhidos, concluo que o autor não se desincumbiu do encargo probatório.

Analisando o laudo pericial juntado às fls. 911/945, que teve como objetivo principal aferir a identidade de funções entre o reclamante e os modelos Edson Cláudio dos Santos e José Roberto da Conceição, observa-se que, não obstante o elevado esforço argumentativo do perito no sentido de que tenha havido semelhança entre as atividades desenvolvidas pelos comparados, tal circunstância não restou cabalmente - caracterizada no laudo técnico, como se observa pela transcrição de parte da conclusão, a seguir:

[...] Este Perito procurou exaustivamente documentos e informações que não deixasse pairar dúvidas quanto aos direitos defendidos pelas partes.

Para tanto, buscou verificar se durante o período reclamado pela defesa do requerente, existiram críticas quanto à quantificação da produtividade, a qualidade e a perfeição técnica dos trabalhos realizados quanto aos acessos ao software. Nada se pode apurar em relação ao fato.

Todas as circunstâncias foram observadas e analisadas quanto as possibilidades e condições do fato ter ou não ter ocorrido.

Entende por isso que há de se CONCLUIR que apesar do Reclamante ter sido contratado para a



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

Função de Auditor de Qualidade, também desenvolveu durante um determinado período suas atividades de maneira e forma semelhantes as dos paradigmas. [...] (fl. 922. destaquei).

Com efeito, além de o próprio perito ter admitido expressamente que suas conclusões se basearam em meras probabilidades, não há qualquer elemento técnico ou dado objetivo, seja no bojo do laudo pericial, seja nos autos do processo, que corroborem suas assertivas.

Não bastasse isso, a prova oral, em nada contribuiu para a comprovação da tese do autor, já que o depoimento da testemunha da parte nada esclareceu quanto à alegada identidade de funções, enquanto a testemunha trazida pela ré rechaçou-a expressamente.

Veja-se:

[...] no setor de metrologia há um programa chamado Catia, acessível em todo o mundo; para realização de cálculos matemáticos em tal programa o operador deveria estar em uma estação específica, mediante senha própria da área, não sendo individual; o responsável pela senha da área era Edson Cláudio, nesta cidade; Edson fazia os cálculos matemáticos, o que também poderia ser feito por qualquer colega; havia treinamento específico para lidar com o Catia; poderia haver o uso simultâneo do Catia por duas ou mais pessoas [...] (depoimento de José Roberto da Conceição, testemunha do autor, fl. 967).

[...] não era possível várias pessoas usarem o Catia para simultaneamente realizar a mesma atividade; o responsável pelo Catia no setor de trabalho do depoente por um tempo foi Paulo Junior, substituído por Edson Santos; o reclamante jamais trabalhou com Catia; havia treinamento para utilização do Catia, feito por uma empresa contratada pela ré, durante 05 dias; o acesso ao Catia dependia de senha individual e exclusiva do operador; nem todos os auditores realizavam as mesmas atividades; (depoimento de José Pedro Lataliza, testemunha da ré, fl. 968).

A partir de tais elementos, não se sustenta a tese do reclamante, eis que este não logrou comprovar a identidade de funções exercidas com relação aos paradigmas apontados, ônus processual que lhe incumbia, a teor dos artigos 818 da CLT e 373, 1, do CPC/2015.

Impende ressaltar que a equiparação salarial somente pode ser reconhecida se reclamante e paradigma desempenham exatamente as mesmas funções, executando as mesmas atividades, o que, *in casu*, não se verificou.

Ante o exposto, daria provimento ao apelo da ré para, reformando a decisão de origem no particular aspecto, afastar a



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

equiparação salarial reconhecida na origem, absolvendo a reclamada das condenações ao pagamento de diferenças salariais e reflexos, bem como das obrigações de fazer correlatas.

Passando o reclamante à condição de sucumbente na pretensão objeto da perícia e estando amparado pela gratuidade de justiça, determinaria a quitação dos honorários periciais relativos à perícia administrativa na forma da Resolução n. 66/2010 do CSJT, fixando em R\$ 1.000,00 (um mil reais) o valor arbitrado, em atenção ao limite estabelecido pela referida norma regulamentar.

Todavia, a d. maioria desta Eg. Turma Descentralizada adota o seguinte entendimento:

Peço vênia para prestigiara valoração probatória do Julgador *a quo*.

Com efeito, apesar de a testemunha patronal ter discrepado da versão da testemunha do autor quanto ao acesso ao programa "CATIA", sobretudo em relação ao uso concomitante da ferramenta (possível para a testemunha do autor; impossível para a da ré), o fato é que, concomitantemente ou não, o autor utilizava a senha dos colegas para realizar trabalho idêntico e não recebia a mesma remuneração.

Isso é o que importa e foi apurado pelo perito do Juízo na diligência de campo relatada em seu laudo. O fato de o perito especular sobre os motivos que levaram José Roberto a ceder sua senha (excesso de serviço, por exemplo), tal circunstância não invalida as apurações em si.

No que concerne ao trecho pinçado e transcrito pelo Exmo. Relator, sobretudo aquele sublinhado, constato que a frase "*nada se pode apurar em relação ao fato*" é a conclusão sobre eventual discrepância qualitativa e/ou quantitativa do trabalho realizado pelo autor, elementos impeditivos da equiparação, cuja ausência de prova prejudica a ré, *data máxima vênia*..

Desprovejo.

Nestes termos, vencido, nego provimento.

Não há que se falar em afronta direta e literal aos artigos 461 e 818 da Consolidação das Leis do Trabalho e 333 do Código de Processo Civil, como exige a alínea "c" do artigo 896 da CLT. É que o TRT, soberano na definição do quadro fático-probatório (**Súmula/TST nº 126**), entendeu, por maioria, que restou comprovada a identidade das atividades desempenhadas pelo reclamante em relação àquelas executadas pelos trabalhadores apontados como paradigmas. Para tanto, consignou o Tribunal Regional que "apesar de a testemunha patronal ter discrepado da versão da testemunha do autor quanto ao acesso ao programa 'CATIA', sobretudo em relação ao uso concomitante da ferramenta (possível para a testemunha do autor; impossível para



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

a da ré), o fato é que, concomitantemente ou não, o autor utilizava a senha dos colegas para realizar trabalho idêntico e não recebia a mesma remuneração”.

Por conseguinte, ante o quadro fático delineado no acórdão recorrido, verifica-se que o Tribunal Regional, ao manter a condenação da reclamada no pagamento das diferenças salariais decorrentes da equiparação salarial, deu a exata subsunção da descrição dos fatos ao conceito contido no artigo 461, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Dessa forma, o Tribunal Regional decidiu em consonância com a jurisprudência pacífica desta Corte, consubstanciada na Súmula nº 6, III, a saber:

EQUIPARAÇÃO SALARIAL. ART. 461 DA CLT (redação do item VI alterada) – Res. 198/2015, republicada em razão de erro material – DEJT divulgado em 12, 15 e 16.06.2015

(...)

III - A equiparação salarial só é possível se o empregado e o paradigma exercerem a mesma função, desempenhando as mesmas tarefas, não importando se os cargos têm, ou não, a mesma denominação. (ex-OJ da SBDI-1 nº 328 - DJ 09.12.2003)

Ademais, não tem como prosperar a tese de violação aos artigos 818 da CLT e 333 do CPC. Isso porque, o Tribunal Regional decidiu com apoio no conjunto fático probatório dos autos. Trata-se, portanto, da aplicação do ônus objetivo da prova, restando despicienda a discussão acerca do ônus subjetivo, pelo que não há que se falar em ofensa aos dispositivos legais supracitados.

Nego provimento.

2 - HORAS EXTRAS - MINUTOS RESIDUAIS - ÔNUS DA PROVA.

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista e afirma que merece reforma o acórdão, pois o TRT manteve a condenação em horas extras pelos minutos residuais, ignorando a veracidade dos cartões de ponto e dos recibos de pagamento. Alega, contudo, que era ônus da parte autora desconstituir a veracidade dos documentos. Aduz que “em momento algum há discussão sobre a validade ou não dos cartões de ponto, notadamente porque os pedidos autorais se baseiam exatamente no que consta nos pontos” e que “foram dois argumentos trazidos em sua defesa: o primeiro é o de que a Reclamada efetua o pagamento dos minutos residuais que superem 10 diários e o segundo, que mesmo que tal período fosse ultrapassado, não haveria necessidade de remunerá-los, por não se tratar de minutos à disposição, mas sim de tempo despendido em afazeres pessoais”. Alega que “não se desincumbiu o obreiro de seu ônus probatório, não comprovando contabilmente nos autos os minutos por ventura consignados no ponto e não quitados pela empresa,



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

razão pela qual houve por bem o D. Relator em indeferir o pleito de pagamento de horas extras por minutos residuais consignados no ponto”. Aponta violação ao artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O e. TRT decidiu o tema pelos seguintes fundamentos:

HORAS EXTRAS - MINUTOS RESIDUAIS

O Juízo de origem condenou a reclamada ao pagamento das horas extras registradas nos cartões de ponto e não quitadas, com os respectivos reflexos.

A ré assevera que a marcação acima de 10 minutos é automaticamente lançada no sistema cômputo de horas extras, não tendo o reclamante indicado horas anotadas que não foram quitadas. Noutro giro, argumenta que referidos minutos, embora registrados, não podem ser considerados como tempo à disposição, haja vista que eram despendidos com afazeres pessoais, tais como o ato de tomar café, trocar de roupa e tomar banho.

Pois bem.

Analisando os demonstrativos de pagamento e os controles de ponto, é possível observar que havia o registro e o pagamento das horas extras, conforme documentos de fls. 383/497.

Nesse contexto, caberia ao reclamante demonstrar diferenças em seu favor relativas aos minutos residuais, ônus do qual não se desvencilhou, nos termos do artigo 818 da CLT c/c artigo 373, I, do CPC.

Pelo exposto, daria provimento ao apelo para decotar da e reflexos.

Todavia, a d. maioria desta Eg. Turma Descentralizada adota o seguinte entendimento:

Se como reconhece o Exmo. Relator, é incontroverso que minutos registrados no ponto não são computados na jornada, conclui-se que a ré coloca em xeque a legitimidade de seu controle, o que, por certo, não pode favorecê-la.

Este Colegiado já consagrou este entendimento em outras demandas envolvendo a mesma ré, *verbi gratia*:

EMENTA: MINUTOS RESIDUAIS ANTERIORES E POSTERIORES À JORNADA. TEMPO À DISPOSIÇÃO DA EMPRESA. Inexistindo comprovação de que, no período que antecede e sucede a jornada de trabalho, o autor entretinha-se apenas com atividades pessoais, não sendo esta, aliás, a realidade que se extrai do processado, e, considerando que a própria empresa permitia anotação dos minutos antecedentes e subsequentes, esses minutos residuais devem ser tidos como tempo de efetivo serviço, haja vista que, em tal período, o obreiro se encontrava à disposição da empresa. Outrossim, não há como desconsiderar



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

os próprios registros da empregadora, que se consubstanciam em prova pré-constituída, para fins de apuração da efetiva jornada de trabalho. - (TRT da 3ª Região; Processo: 0002029-56.2012.5.03.0143 RO; Data de Publicação: 03/07/2014; Órgão Julgador: Turma Recursal de Juiz de Fora; Relator: Convocada Maria Raquel Ferraz Zagari Valentim; Revisor: Convocado José Nilton Ferreira Pandelot)

Desprovejo.

Nestes termos, vencido, nego provimento.

O direito aos minutos residuais que antecedem ou sucedem à jornada de trabalho, não computado pelo empregador na jornada de trabalho, já não comporta maiores debates. É que, interpretando o teor do art. 4º da CLT, esta Colenda Corte entendeu que o tempo gasto pelo trabalhador antes e depois da jornada (minutos residuais) deve ser computado no horário de trabalho desde que ultrapassado o limite de 10 minutos diários. Nesse sentido:

Súmula. 366. CARTÃO DE PONTO. REGISTRO. HORAS EXTRAS. MINUTOS QUE ANTECEDEM E SUCEDEM A JORNADA DE TRABALHO (nova redação) - Res. 197/2015 - DEJT divulgado em 14, 15 e 18.05.2015

Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário do registro de ponto **não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários**. Se ultrapassado esse limite, será considerada como extra a totalidade do tempo que exceder a jornada normal, pois configurado tempo à disposição do empregador, não importando as atividades desenvolvidas pelo empregado ao longo do tempo residual (**troca de uniforme, lanche, higiene pessoal, etc**). (g.n.)

No caso concreto, extrai-se do acórdão recorrido que a discussão relativa aos minutos residuais girou em torno apenas da validade dos controles de ponto apresentados pela reclamada. Não houve, portanto, debate sobre o tempo residual excedente da jornada, tampouco sobre tipo de atividade realizada nesse interregno.

Nesse particular, prevaleceu o entendimento na Turma regional segundo o qual “é incontroverso que minutos registrados no ponto não são computados na jornada, conclui-se que a ré coloca em xeque a legitimidade de seu controle, o que, por certo, não pode favorecê-la”. Desse modo, o Tribunal não considerou fidedignos os cartões anexados pela ré, valendo ressaltar que é ônus da empresa, que conta com mais de 10 empregados, comprovar o registro da jornada de trabalho, a teor da Súmula nº 338, I, do TST, *in verbis*:



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

JORNADA DE TRABALHO. REGISTRO. ÔNUS DA PROVA (incorporadas as Orientações Jurisprudenciais nºs 234 e 306 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

I - É ônus do empregador que conta com mais de 10 (dez) empregados o registro da jornada de trabalho na forma do art. 74, § 2º, da CLT. A não-apresentação injustificada dos controles de frequência gera presunção relativa de veracidade da jornada de trabalho, a qual pode ser elidida por prova em contrário.

Para se chegar à conclusão diversa, no sentido da validade dos documentos, seria necessário revolver o acervo fático-probatório, o que é defeso pela Súmula nº 126 do TST. Por isso, incólume o art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Nego provimento.

3 - ERRO DE PAGAMENTO - MULTA NORMATIVA.

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista e afirma que não deve ser mantida a condenação ao pagamento em dobro das diferenças salariais pagas em atraso, conforme previsão em norma coletiva, isso porque não comprovados os fatos constitutivos do aludido direito. Aduz que, "ao contrário do que restou assentado no v. acórdão, os lançamentos constantes nos comprovantes de pagamento do obreiro não se referem a erros de pagamento a ensejar a aplicação da norma coletiva, mas sim a correção da folha de pagamento em razão de faltas, atrasos e realização de horas extras, tendo em vista que existem dois fechamentos da folha de pagamento" e que, assim, "verifica-se que a decisão do v. acórdão ofendeu a não mais poder o disposto no artigo 818 da CLT, deferindo direito ao obreiro sem a efetiva prova do fato constitutivo deste, notadamente porque o Reclamante sequer discriminou contabilmente quais foram os valores referentes a erro de pagamento que deixaram de ser reparados no prazo da norma coletiva a ensejar o pagamento em dobro". Aponta violação ao artigo 818 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O e. TRT decidiu o tema pelos seguintes fundamentos:

O reclamante insiste na condenação da ré ao pagamento dobro das diferenças creditadas em atraso por todo o pacto laboral, nos moldes previstos na norma coletiva.

As CCT da categoria preveem o pagamento em dobro em caso de constatação de erro na folha de pagamento, quando a correção devida não é realizada dentro de no máximo 72 horas (v.g., cláusula 7, CCT 2013/2014, fl. 237).

Com efeito, o fato constitutivo do direito do autor é o erro, que restou cabalmente demonstrado nos autos por meio de



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

diversos lançamentos existentes nas folhas de pagamento anexadas ao feito.

Nesse contexto, incumbia à ré o ônus da prova da reparação no prazo correto, por se tratar de fato impeditivo, encargo do qual não se desvencilhou.

Ao contrário, o próprio juízo de origem reconheceu que as diferenças eram quitadas, em média, até o 5º dia após a data própria.

Pelo exposto, dou provimento ao apelo do autor para condenar a ré ao pagamento das dobras dos erros lançados nas folhas de pagamento, nos termos regulados pelas normas coletivas presentes nos autos.

Destarte, a par da discussão acerca da distribuição do ônus da prova, nota-se que o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório dos autos, de inviável reexame nessa esfera recursal, a teor do disposto na Súmula/TST nº 126, constatou que “As CCT da categoria preveem o pagamento em dobro em caso de constatação de erro na folha de pagamento, quando a correção devida não é realizada dentro de no máximo 72 horas (v.g., cláusula 7, CCT 2013/2014, fl. 237)” e que “o fato constitutivo do direito do autor é o erro, que restou cabalmente demonstrado nos autos por meio de diversos lançamentos existentes nas folhas de pagamento anexadas ao feito”, ao passo que “incumbia à ré o ônus da prova da reparação no prazo correto, por se tratar de fato impeditivo, encargo do qual não se desvencilhou”. Porém, verificou que “o próprio juízo de origem reconheceu que as diferenças eram quitadas, em média, até o 5º dia após a data própria”, razão pela qual deu provimento ao recurso ordinário da parte autora “para condenar a ré ao pagamento das dobras dos erros lançados nas folhas de pagamento, nos termos regulados pelas normas coletivas presentes nos autos”.

Assim, observa-se que, diante da comprovação dos fatos constitutivos do direito do autor e da ausência de prova de fatos impeditivos, modificativos ou extintivos pela ré, tem-se que, ao reconhecer o direito, o Tribunal Regional distribuiu corretamente o ônus da prova, conforme determinam os artigos 818 da CLT e 373 do CPC. No caso, houve, exatamente, a aplicação da lei à hipótese que ela rege.

Nego provimento.

**4 – FÉRIAS COLETIVAS – FRACIONAMENTO EM DOIS PERÍODOS
– EMPREGADO MAIOR DE 50 ANOS - POSSIBILIDADE.**



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

A agravante reitera os fundamentos do recurso de revista e afirma que o acórdão do TRT violou frontalmente o art. 139, §1º, da CLT, ao condenar a empresa ao pagamento em dobro das férias em função do fracionamento das férias do trabalhador maior de 50 (cinquenta) anos, muito embora tenha gozado das férias coletivas. Alega que o referido art. 139 da CLT excepciona a regra então prevista no art. 134, §2º, da CLT, o qual dispunha que “Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”. É que o art. 139 da CLT estabelece que as férias coletivas “Poderão ser concedidas férias coletivas **a todos os empregados** de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa” (g.n.), apenas exigindo que nenhum dos períodos parcelados seja inferior a 10 dias, a teor do §1º do dispositivo legal. Ressalta que “é empresa montadora automobilística e, como todas as demais no país, no período de baixa da produção, adota o sistema de férias coletivas autorizadas pelo artigo 139 caput e § 1º da CLT e ainda amparada pelas Normas Coletivas” e que, “pela interpretação do artigo 139 da CLT, se depreende que ‘poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa [...]’, não havendo vedação para concessão de férias coletivas fracionadas para os maiores de 50 anos, razão pela qual não há que se falar em proibição de fracionamento das férias para o Reclamante por ser maior de 50 anos”. Além disso, registra que para a concessão das férias coletivas a todos os empregados indistintamente, se pautou, ainda, “na autorização prevista nos instrumentos normativos CCT 2010/2011 e 2011/2012 e ACT 2012/2015, os quais, por força Constitucional devem ser observados pelos D. Desembargadores”. Aponta violação aos artigos 7º, XXVI, da Constituição Federal e 139, *caput*, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O e. TRT decidiu o tema pelos seguintes fundamentos:

O juízo de origem condenou a ré ao pagamento de férias acrescidas do respectivo adicional, em dobro, relativamente aos períodos aquisitivos de 2010/2011, 2012/2013 e 2013/2014, em razão do fracionamento irregular das referidas férias para os maiores de 50 anos, nos termos do art. 134, § 2, da CLT.

Inconformada, insurge-se a reclamada contra a condenação em epígrafe, escorando-se na possibilidade de concessão de férias coletivas previstas nas convenções coletivas da categoria de forma indistinta, bem como na previsão legal do art. 139 da CLT, argumentando que nem a norma coletiva nem a lei trazem qualquer restrição quanto à concessão de férias coletivas aos empregados maiores de 50 anos.

Analisa-se.



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

De fato, observo que as CCT presente nos autos trazem previsão expressa quanto à possibilidade de concessão de férias coletivas, conforme se constata pela cláusula 42 da CCT 20 13/2014, v.g., fl. 242.

Ressalta-se que, nos termos do art. 7, XXVI, da CRF13/88, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nesse contexto, não verifico irregularidade no fracionamento das férias em razão da concessão de férias coletivas, notadamente quando há previsão em norma coletiva dispondo sobre tal assunto, porque fruto da negociação autônoma, revela-se mais representativa dos interesses das partes e melhor aceita que a norma estatal.

Ademais, considerando o advento do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), não vislumbro razão para que haja tratamento diferenciado para os trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos, até o limite de 60 anos, no que se refere à vedação ao fracionamento das férias para tais empregados.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo para decotar da condenação o pagamento das férias e seus adicionais.

Todavia, a d. maioria desta Eg. Turma descentralizada adota o seguinte entendimento:

Mantenho a decisão por seus próprios fundamentos. De fato, não há possibilidade de flexibilização da norma cogente atinente às férias de modo a prejudicar o trabalhador com mais de 50 anos.

Data venha, entendo que o Estatuto do Idoso não derogou a norma exceptiva do art. 134, §2, da CLT. Lei criada para proteger não pode ser interpretada com o intuito de prejudicar.

Nesses termos, vencido, nego provimento. (g.n.)

Cinge-se a controvérsia em saber se a vedação imposta no §2º do art. 134 da CLT, que proíbe o fracionamento das férias dos empregados maiores de 50 anos, se aplica também na hipótese do art. 139 da CLT, o qual dispõe que as férias coletivas “Poderão ser concedidas férias coletivas **a todos os empregados** de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa” (g.n.), desde que nenhum dos dois períodos parcelados seja inferior a 10 dias. Logo, trata-se de questão eminentemente de direito.

Conforme se depreende do acórdão vergastado, prevaleceu, na Turma do TRT, o posicionamento de que não há como se flexibilizar o comando então inscrito no §2º do art. 134 da CLT, mesmo na hipótese de concessão de férias coletivas.

No entanto, comungo do entendimento de que a proibição estampada no art. 134, §2º, da CLT se dirigia exclusivamente às férias concedidas individualmente, circunstância em que, de fato, “Aos menores de 18 (dezoito) anos e



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”.

Por outro lado, caso o empregador opte por conceder as férias coletivamente, o regramento aplicável é, sem sombra de dúvida, aquele constante do art. 139 da CLT, *in verbis*:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Note-se, da leitura do referido dispositivo, que as férias coletivas poderão ser concedidas, sem qualquer distinção, a todos os empregados da empresa e em dois períodos, desde que nenhum deles, repise-se, seja inferior a dez dias. Não há, assim, vedação quanto ao parcelamento das férias do maior de 50 anos no caso das férias serem coletivas, mormente quando amparadas em instrumentos coletivos, como no caso em apreço. Em suma, o art. 134, §2º, da CLT revela-se impertinente na espécie.

Oportuno salientar, ainda, que não houve discussão acerca dos requisitos elencados nos parágrafos 2º e 3º do art. 139 da CLT, pelo que ausente o prequestionamento.

Na linha desse entendimento, cito os seguintes precedentes desta Corte:

FÉRIAS. EMPREGADO COM MAIS DE 50 ANOS. ART. 134, § 2º, DA CLT. FRACIONAMENTO. INVIABILIDADE O art. 134 da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/2017, previa que "as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito". Previa, ainda, em seus §§ 1º e 2º, que apenas em casos excepcionais justificar-se-ia a concessão de férias em dois períodos, bem como que as férias dos menores de 18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) seriam concedidas de uma só vez. Sucede que, não obstante o § 2º do art. 134 da CLT então vigente dispusesse taxativamente que "aos menores



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez" , o art. 139 da CLT, de outro lado, previa a possibilidade de concessão de "férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa" (grifei), mediante a observância a determinados requisitos. No caso concreto, o Tribunal Regional entendeu caracterizada a excepcionalidade de que cuida o § 1º do art. 134 da CLT a ensejar a concessão de férias fracionadas mesmo ao empregado maior de 50 (cinquenta) anos, consubstanciada na concessão de férias coletivas aos empregados da Reclamada, "devidamente comunicadas à Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais" . Nessas circunstâncias, não reconheço, no caso, afronta ao art. 134, § 2º, da CLT, uma vez que a controvérsia não se encerra meramente na leitura do dispositivo em apreço, pressupondo, isto sim, sua interpretação conjugada com as disposições do art. 139 da CLT. Por divergência jurisprudencial o recurso de revista igualmente não se credencia ao conhecimento, dada a incidência da Súmula nº 296, I, do TST como óbice à pretensão do Reclamante. Recurso de revista não conhecido. SUPRESSÃO DO PLANO DE SAÚDE E CONVÊNIO FARMÁCIA DURANTE A PROJEÇÃO DO AVISO PRÉVIO INDENIZADO. ALTERAÇÃO CONTRÁTUAL LESIVA. No caso, o Regional entendeu que o Reclamante não faz jus à indenização pela supressão do plano de saúde e convênio farmácia durante o período do aviso prévio indenizado, porquanto não logrou provar a necessidade de utilização de tais benefícios, tampouco a existência de prejuízo decorrente de seu cancelamento. Por tal razão, os dispositivos invocados como violados (arts. 468, 487, §§ 1º e 6º e 489 da CLT e 186 do Código Civil) e a Súmula nº 182 do TST e a OJ nº 82 da SbdI1 do TST tidas como contrariadas não guardam pertinência com a discussão encetada nos autos. De igual maneira, os arestos apresentados não propiciam o conhecimento do recurso de revista (Súmula nº 296, I, do TST). Recurso de revista não conhecido. CONCLUSÃO: Agravo de instrumento conhecido e desprovido; recurso de revista integralmente não conhecido" (ARR-RR-10842-95.2013.5.03.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 29/06/2018).

FÉRIAS COLETIVAS. FRACIONAMENTO. POSSIBILIDADE. O art. 134 da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/2017, previa que "as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito" . Previa, ainda, em seu § 1º, que apenas em casos excepcionais justificar-se-ia a concessão de férias em dois períodos. Por seu turno, o art. 139 da CLT previa a possibilidade de concessão de "férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa" (grifei), mediante a observância de determinados requisitos, podendo ser gozadas



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, conforme o §1º do dispositivo. Nesse contexto, tem-se que a concessão de férias coletivas representa a própria situação excepcional exigida pela lei, de maneira que o fracionamento pode ser promovido, desde que respeitado o limite mínimo de dez dias, o qual foi atendido na hipótese. Desse modo, a decisão regional não demanda reforma, em virtude da particularidade das férias concedidas. Recurso de revista não conhecido. PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS. NORMA COLETIVA. De início, o eg. TRT limitou o exame da controvérsia ao atendimento dos requisitos erigidos na norma coletiva para a configuração do direito do trabalhador à participação nos lucros e resultados, e à luz da previsão normativa que retira o direito daquele empregado que faltar ao serviço mais de oito vezes, de forma justificada ou não, consignou que a empregada teve mais de oito faltas no período em exame. Além disso, o Colegiado de origem consignou que não há prova de que as faltas foram computadas irregularmente. Assim a decisão regional possui amparo no exame dos registros de horários, de maneira que, sob o enfoque trazido a esta Corte Superior, não há como se concluir de maneira diversa, sem ultrajar a Súmula 126/TST, a qual veda o reexame de fatos e provas dos autos nesta instância extraordinária. Recurso de revista não conhecido. REGIME COMPENSATÓRIO DE JORNADA. HORAS EXTRAS HABITUAIS. A partir do exame do acervo fático-probatório dos autos, o eg. TRT concluiu que os cartões-ponto não evidenciam a prestação de horas extras habituais capazes de invalidar o regime compensatório adotado pela recorrida, acrescentando que a reclamante sempre folgava aos sábados. Entender de modo diverso, além de exigir o revolvimento de provas, o que não se permite nesta instância extraordinária por óbice da Súmula 126/TST, esbarra no aparelhamento do recurso, que não é impulsionado pela indicação de ofensa ao art. 58 da CLT e de contrariedade à Súmula 85 do TST, à luz do que preconiza a Súmula 221/TST, que exige a indicação precisa do dispositivo malferido. Recurso de revista não conhecido. II - RECURSO DE REVISTA DA RÉ. PROCESSO SUBMETIDO À VIGÊNCIA DA LEI 13.015/2014 . HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. ASSISTÊNCIA SINDICAL. EXIGÊNCIA DO ART. 896, §1º-A, I, DA CLT NÃO ATENDIDA. TRANSCRIÇÃO INTEGRAL. LEI 13.015/2014. Com o advento da Lei 13.015/2014 o novel § 1º-A do artigo 896 da CLT exige em seu inciso I, como ônus da parte e sob pena de não conhecimento, a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do recurso de revista. No caso concreto, o acórdão regional foi publicado em 2015, na vigência da referida lei, e o recurso de revista apresenta a transcrição integral do acórdão regional quanto ao tema em epígrafe, sem qualquer destaque . Ressalte-se que a transcrição integral do acórdão não atende ao disposto no art. 896, § 1º- A, da CLT, uma vez que não há, nesse



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

caso, determinação precisa da tese regional combatida no apelo, o que perpetua a prática de impugnação genérica e dissociada das razões recursais que a Lei 13.015/2014 busca combater. Precedentes. A ausência desse requisito formal torna inviável o apelo revisional. Recurso de revista não conhecido.

CONCLUSÃO: Recursos de revista não conhecidos" (RR-1155-63.2013.5.04.0384, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 09/11/2018).

II - RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.015/2014. FRACIONAMENTO DAS FÉRIAS. PERÍODO NÃO INFERIOR A DEZ DIAS. FÉRIAS COLETIVAS. ART. 139 DA CLT. PAGAMENTO EM DOBRO. INDEVIDO. ÔBICE DA SÚMULA 333/TST. O egrégio Tribunal Regional manteve a r. sentença em que se indeferiu o pedido de pagamento em dobro das férias, sob o fundamento de que a reclamada promoveu férias coletivas, nos termos do artigo 139 da CLT vigente à época. Considerou regular a concessão de férias de forma fracionada em dois períodos não inferiores a dez dias, conforme autorizado pelas normas coletivas. Esta Corte possui entendimento de que a concessão regular de férias coletivas pelo empregador, prevista no art. 139 da CLT - com a redação vigente à época, afasta o direito ao recebimento das férias em dobro, desde que concedida em dois períodos não inferiores a dez dias corridos, como verificado no caso em apreço. Precedentes. Recurso de revista não conhecido " (ARR-475-44.2014.5.04.0384, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 18/09/2020).

"(...) FÉRIAS - FRACIONAMENTO - NORMA COLETIVA A negociação coletiva não suprime o direito às férias, mas apenas firma um ajuste de interesses sem acarretar prejuízo ao trabalhador. Assim, em razão do prestígio conferido pelo artigo 7º, XXVI, da Constituição da República à negociação coletiva, não é possível considerar inválido o fracionamento das férias, inclusive no caso do Autor que tem mais de 50 anos de idade. Julgados(...)" (AIRR-139100-10.2009.5.04.0004, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 27/04/2018).

Razoável, portanto, a tese de violação ao art. 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, razão pela qual recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões.

Do exposto, **dou provimento** agravo de instrumento quanto ao tema "**férias coletivas - fracionamento em dois períodos - empregado maior de 50 anos - possibilidade**" e, em consequência, determino o processamento do recurso de revista.

RECURSO DE REVISTA



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

A reclamada interpõe recurso de revista, pela petição de seq. 01, págs. 1.430/1.444. Postula a reforma do julgado em relação ao tema “férias coletivas – fracionamento em dois períodos – empregado maior de 50 anos - possibilidade”, por violação aos artigos 7º, XXVI, da Constituição Federal e 139, *caput*, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Contrarrazões apresentadas às fls. 1.492/1.503 do seq. 01.
Sem manifestação da d. Procuradoria-Geral do Trabalho, na forma do RITST.

É o relatório.

V O T O

PRESSUPOSTOS EXTRÍNSECOS

Preenchidos os pressupostos extrínsecos do recurso de revista, o que autoriza a apreciação dos seus pressupostos intrínsecos de admissibilidade.

FÉRIAS COLETIVAS – FRACIONAMENTO EM DOIS PERÍODOS – EMPREGADO MAIOR DE 50 ANOS - POSSIBILIDADE.

CONHECIMENTO

Nas razões do recurso de revista, a recorrente alega que o acórdão do TRT violou frontalmente o art. 139, §1º, da CLT, ao condenar a empresa ao pagamento em dobro das férias em função do fracionamento das férias do trabalhador maior de 50 (cinquenta) anos, muito embora tenha gozado das férias coletivas. Alega que o referido art. 139 da CLT excepciona a regra então prevista no art. 134, §2º, da CLT, o qual dispunha que “Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez”. É que o art. 139 da CLT estabelece que as férias coletivas “Poderão ser concedidas férias coletivas **a todos os empregados** de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa” (g.n.), apenas exigindo que nenhum dos períodos parcelados seja inferior a 10 dias, a teor do §1º do dispositivo legal. Ressalta que “é empresa montadora automobilística e, como todas as demais no país, no período de baixa da produção, adota o sistema de férias coletivas autorizadas pelo artigo 139 *caput* e § 1º da CLT e ainda amparada pelas Normas Coletivas” e que, “pela interpretação do artigo 139 da



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

CLT, se depreende que 'poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa [...]', não havendo vedação para concessão de férias coletivas fracionadas para os maiores de 50 anos, razão pela qual não há que se falar em proibição de fracionamento das férias para o Reclamante por ser maior de 50 anos". Além disso, registra que para a concessão das férias coletivas a todos os empregados indistintamente, se pautou, ainda, "na autorização prevista nos instrumentos normativos CCT 2010/2011 e 2011/2012 e ACT 2012/2015, os quais, por força Constitucional devem ser observados pelos D. Desembargadores". Aponta violação aos artigos 7º, XXVI, da Constituição Federal e 139, *caput*, §1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

O e. TRT decidiu o tema pelos seguintes fundamentos:

O juízo de origem condenou a ré ao pagamento de férias acrescidas do respectivo adicional, em dobro, relativamente aos períodos aquisitivos de 2010/2011, 2012/2013 e 2013/2014, em razão do fracionamento irregular das referidas férias para os maiores de 50 anos, nos termos do art. 134, § 2, da CLT.

Inconformada, insurge-se a reclamada contra a condenação em epígrafe, escorando-se na possibilidade de concessão de férias coletivas previstas nas convenções coletivas da categoria de forma indistinta, bem como na previsão legal do art. 139 da CLT, argumentando que nem a norma coletiva nem a lei trazem qualquer restrição quanto à concessão de férias coletivas aos empregados maiores de 50 anos.

Analisa-se.

De fato, observo que as CCT presente nos autos trazem previsão expressa quanto à possibilidade de concessão de férias coletivas, conforme se constata pela cláusula 42 da CCT 2013/2014, *vg.*, fl. 242.

Ressalta-se que, nos termos do art. 7, XXVI, da CRF13/88, é direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.

Nesse contexto, não verifico irregularidade no fracionamento das férias em razão da concessão de férias coletivas, notadamente quando há previsão em norma coletiva dispendo sobre tal assunto, porque fruto da negociação autônoma, revela-se mais representativa dos interesses das partes e melhor aceita que a norma estatal.

Ademais, considerando o advento do Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), não vislumbro razão para que haja tratamento diferenciado para os trabalhadores com idade igual ou superior a 50 anos, até o limite de 60 anos, no que se refere à vedação ao fracionamento das férias para tais empregados.

Ante o exposto, dou provimento ao apelo para decotar da condenação o pagamento das férias e seus adicionais.



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

Todavia, a d. maioria desta Eg. Turma descentralizada adota o seguinte entendimento:

Mantenho a decisão por seus próprios fundamentos. De fato, não há possibilidade de flexibilização da norma cogente atinente às férias de modo a prejudicar o trabalhador com mais de 50 anos.

Data venha, entendo que o Estatuto do Idoso não derogou a norma exceptiva do art. 134, §2, da CLT. Lei criada para proteger não pode ser interpretada com o intuito de prejudicar.

Nesses termos, vencido, nego provimento. (g.n.)

Cinge-se a controvérsia em saber se a vedação imposta no §2º do art. 134 da CLT, que proíbe o fracionamento das férias dos empregados maiores de 50 anos, se aplica também na hipótese do art. 139 da CLT, o qual dispõe que as férias coletivas "Poderão ser concedidas férias coletivas **a todos os empregados** de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa" (g.n.), desde que nenhum dos dois períodos parcelados seja inferior a 10 dias. Logo, trata-se de discussão eminentemente de direito.

Conforme se depreende do acórdão vergastado, prevaleceu no TRT o posicionamento de que não há como se flexibilizar o comando então inscrito no §2º do art. 134 da CLT, mesmo na hipótese de concessão de férias coletivas.

Entretanto, a matéria é bastante controvertida, encontrando vozes dissonantes na doutrina, senão vejamos.

Mozart Victor Russomano, analisando o tema, assim se posiciona: "os menores de dezoito e os maiores de cinquenta anos, aqueles por insuficiência de constituição, estes por começaram o declínio da vida, não terão, contudo, as férias divididas em dois períodos, nem mesmo em caso excepcional de força maior (parágrafo 2º); A medida se justifica como dissemos, pela situação orgânica do trabalhador moço demais ou nos limites médios da maturidade".

Todavia, revela a sua inquietação ao questionar: "Essas e outras dúvidas, para as quais só poderíamos encontrar soluções características nos fazem pensar - e dizer - que o sistema de férias coletivas facultado ao empregador pelo art. 139 está longe de corresponder ao sistema da Consolidação, na parte em que dispõe sobre férias, e talvez esteja pedindo, desde o memento da sua adoção, uma reforma legislativa profunda" (Comentários à CLT. 9ª edição, págs 180/183).

Tal inquietação também é externada por Vólia Bonfim Cassar: "Quando as férias coletivas da empresa são fracionadas, como fica a posição dos



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

empregados menores de 18 anos ou maiores de 50 anos que, segundo o art. 134§ 2º da CLT, não podem ter suas férias fracionadas?".

E propõe a seguinte solução: "... o menor e o idoso cumprirão suas férias em um só período de 30 dias a escolha do empregador". Sugere, então, que, em se tratando de férias coletivas de 30 dias, estes empregados gozem férias nos primeiro 20 dias e recebam os 10 dias restantes como salário (tempo a disposição) (Direito do Trabalho - 12ª edição, pag 757).

Penso, no entanto, que esta situação traria duas consequências não previstas pelo legislador: **1)** Obrigar a pagar salário sem trabalho, impondo àquele obrigação não prevista em lei; **2)** A regra do § 2º do art. 134, ainda assim não estaria sendo cumprida, pois tal expediente não impediria o fracionamento das férias, que seriam usufruídas pelo tempo restante, em outra oportunidade, ocasião em que, só então o empregado receberia o correspondente terço de férias.

Diante disso, a meu juízo, mais consentânea ao sistema, a posição de Octávio Bueno Magano para quem "as férias coletivas podem ser gozadas em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a dez dias consecutivos. A excepcionalidade, condicionante do fracionamento das férias não prevalece em tal hipótese, nem o limite de idade (menos de dezoito e maiores de cinquenta anos) mesmo o 'STATUS' de estudante. Caso contrário, o próprio objetivo das férias coletivas poderia ficar frustrado" (Manual de Direito do Trabalho VOL IV - pag; 73).

No mesmo sentido, pensam Arnaldo Sussekind, Délio Maranhão e Segadas Viana: "Embora as férias coletivas possam ser objeto de acordo coletivo entre a empresa e a entidade sindical representativa dos seus empregados, ou de convenção coletiva entre essa entidade e a da correspondente categoria econômica (art. 611) é certo é que à falta de tais instrumentos, caberá ao empregador, por ato UNILATERAL, decidir quanto ao regime e à época das férias dos seus empregados. Os §§ 2º e 3º do art. 139 evidenciam que a regulamentação legal das férias coletivas não alterou a regra consagrada pelos arts. 134 caput e 136. Mas o disposto nos §§ 1º e 2º do art. 134 é inaplicável à hipótese de férias coletivas, em virtude da regra especial consignada no § 1º do art. 139, que faculta ao empregador concedê-las 'em dois períodos anuais, desde que nenhum deles seja inferior a 10 dias corridos'. Aí os interesses individuais são inajustáveis ao instituto das férias coletivas" (Instituições de Direito do Trabalho 11ª edição - pag. 796).



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

Em suma, do exposto, comungo do entendimento segundo o qual a proibição estampada no art. 134, §2º, da CLT se dirigia exclusivamente às férias concedidas individualmente, circunstância em que, de fato, "Aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez".

Por outro lado, caso o empregador opte por conceder as férias coletivamente, o regramento aplicável é, sem sombra de dúvida, aquele constante do art. 139 da CLT, *in verbis*:

Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa.

§ 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos.

§ 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida

§ 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

Logo, da leitura do referido dispositivo, que as férias coletivas poderão ser concedidas, sem qualquer distinção, a todos os empregados da empresa e em dois períodos, desde que nenhum deles, repise-se, seja inferior a dez dias.

Não há, assim, vedação quanto ao parcelamento das férias do maior de 50 anos no caso das férias coletivas, mormente quando amparadas em instrumentos coletivos, como no caso em apreço. Em suma, o art. 134, §2º, da CLT revela-se inadequado na espécie. Oportuno salientar, ainda, que não houve discussão acerca dos requisitos elencados nos parágrafos 2º e 3º do art. 139 da CLT.

Na linha desse entendimento, cito os seguintes precedentes desta Corte:

FÉRIAS. EMPREGADO COM MAIS DE 50 ANOS. ART. 134, § 2º, DA CLT. FRACIONAMENTO. INVIABILIDADE O art. 134 da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/2017, previa que "as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito". Previa, ainda, em seus §§ 1º e 2º, que apenas em casos excepcionais justificar-se-ia a concessão de férias em dois períodos, bem como que as férias dos menores de



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

18 (dezoito) anos e maiores de 50 (cinquenta) seriam concedidas de uma só vez. Sucede que, não obstante o § 2º do art. 134 da CLT então vigente dispusesse taxativamente que "aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos de idade, as férias serão sempre concedidas de uma só vez" , o art. 139 da CLT, de outro lado, previa a possibilidade de concessão de "férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa" (grifei), mediante a observância a determinados requisitos. No caso concreto, o Tribunal Regional entendeu caracterizada a excepcionalidade de que cuida o § 1º do art. 134 da CLT a ensejar a concessão de férias fracionadas mesmo ao empregado maior de 50 (cinquenta) anos, consubstanciada na concessão de férias coletivas aos empregados da Reclamada, "devidamente comunicadas à Superintendência Regional do Trabalho de Minas Gerais" . Nessas circunstâncias, não reconheço, no caso, afronta ao art. 134, § 2º, da CLT, uma vez que a controvérsia não se encerra meramente na leitura do dispositivo em apreço, pressupondo, isto sim, sua interpretação conjugada com as disposições do art. 139 da CLT. Por divergência jurisprudencial o recurso de revista igualmente não se credencia ao conhecimento, dada a incidência da Súmula nº 296, I, do TST como óbice à pretensão do Reclamante. Recurso de revista não conhecido(...)" (ARR-RR-10842-95.2013.5.03.0027, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 29/06/2018).

FÉRIAS COLETIVAS. FRACIONAMENTO. POSSIBILIDADE. O art. 134 da CLT, em sua redação anterior à Lei nº 13.467/2017, previa que "as férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito" . Previa, ainda, em seu § 1º, que apenas em casos excepcionais justificar-se-ia a concessão de férias em dois períodos. Por seu turno, o art. 139 da CLT previa a possibilidade de concessão de "férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa" (grifei), mediante a observância de determinados requisitos, podendo ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos, conforme o §1º do dispositivo. Nesse contexto, tem-se que a concessão de férias coletivas representa a própria situação excepcional exigida pela lei, de maneira que o fracionamento pode ser promovido, desde que respeitado o limite mínimo de dez dias, o qual foi atendido na hipótese. Desse modo, a decisão regional não demanda reforma, em virtude da particularidade das férias concedidas. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-1155-63.2013.5.04.0384, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 09/11/2018).

"(...) FÉRIAS - FRACIONAMENTO - NORMA COLETIVA A negociação coletiva não suprime o direito às férias, mas apenas



PROCESSO Nº TST-RR-1734-72.2014.5.03.0038

firma um ajuste de interesses sem acarretar prejuízo ao trabalhador. Assim, em razão do prestígio conferido pelo artigo 7º, XXVI, da Constituição da República à negociação coletiva, não é possível considerar inválido o fracionamento das férias, inclusive no caso do Autor que tem mais de 50 anos de idade. Julgados(...)" (AIRR-139100-10.2009.5.04.0004, 8ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 27/04/2018).

Do exposto, **conheço** do recurso de revista, por violação ao art. 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

MÉRITO

Como consequência lógica do conhecimento do recurso de revista por violação ao art. 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, **dou-lhe provimento** para excluir da condenação o pagamento em dobro das férias fracionadas e seus reflexos legais.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Sétima Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, dar-lhe provimento apenas quanto ao tema “férias coletivas – fracionamento em dois períodos – empregado maior de 50 anos - possibilidade”, para destrancar o recurso de revista nesse particular. Por unanimidade, conhecer do recurso de revista, por violação ao art. 139, *caput*, §1º, da Consolidação das Leis do Trabalho e, no mérito, dar-lhe provimento para excluir da condenação o pagamento em dobro das férias fracionadas e seus reflexos legais. Valor da condenação que se reduz em R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Brasília, 9 de fevereiro de 2022.

Firmado por assinatura digital (MP 2.200-2/2001)

RENATO DE LACERDA PAIVA
Ministro Relator