



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região

Recurso Ordinário - Rito Sumaríssimo **0010667-59.2020.5.18.0053**

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 27/11/2020

Valor da causa: R\$ 17.583,71

Partes:

RECORRENTE: ----- VIAGENS LTDA - ME

ADVOGADO: FABRICIO PEREIRA DE SOUZA

ADVOGADO: MARINA DE ARAUJO FIGUEIREDO

RECORRIDO: -----

ADVOGADO: FULVIA QUEIROZ OLIVEIRA

ADVOGADO: REGINALDO PEREIRA RAMIRO

TESTEMUNHA: -----

PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJETESTEMUNHA: -----



PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA
DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
2ª TURMA

PROCESSO TRT - ROS-0010667-59.2020.5.18.0053

RELATORA : JUÍZA CONVOCADA WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA

RECORRENTE(S) : ----- VIAGENS LTDA

ADVOGADO(S) : MARINA DE ARAUJO FIGUEIREDO

RECORRIDO(S) : -----

ADVOGADO(S) : FÚLVIA QUEIROZ OLIVEIRA

ORIGEM : 3ª VARA DO TRABALHO DE ANÁPOLIS

JUÍZA : ANA TERRA FAGUNDES OLIVEIRA CRUZ

EMENTA

VERBAS RESCISÓRIAS. DISPENSA POR "FORÇA MAIOR". Não configura força maior, nos termos dos artigos 501 e 502 da CLT, os graves efeitos decorrentes da pandemia de COVID-19 no país, para que seja excluído o pagamento integral das parcelas rescisórias dos trabalhadores, em casos em que os contratos sejam rescindidos por iniciativa do empregador, sem que haja extinção do estabelecimento de trabalho.

RELATÓRIO

Dispensado (art. 852, I, da CLT).

VOTO

ADMISSIBILIDADE

O recurso é adequado, tempestivo e a representação processual está regular.

Assinado eletronicamente por: WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA - 18/12/2020 14:54:12 - c323c40
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20120408140178800000016600032>
Número do processo: 0010667-59.2020.5.18.0053
Número do documento: 20120408140178800000016600032



O preparo foi efetuado (ID 7a5cc8b).

Conheço do recurso de ID 1ed40b.

Anoto que não foram apresentadas contrarrazões.

Não conheço dos documentos juntados com o recurso (ID 76ece63 - a partir da fl. 156), porque desconformes à súmula nº 8 do C. TST.

MÉRITO

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. DISPENSA. VERBAS RESCISÓRIAS.

Narrou o reclamante na exordial que foi admitido 01/11/2017 para exercer a função de Emissor de Passagens; que recebia uma média salarial de R\$ 2.313,63 (dois mil e trezentos e treze reais e sessenta e três centavos) e que em razão da pandemia do COVID-19, no dia 08/04/2020 celebrou com a reclamada um acordo individual para suspensão do contrato de trabalho, pelo prazo de 60 dias, previsto na MP 936/2020, convertida na LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020.

Acrescentou que depois, no dia 06 de junho 2020, "a empresa antecipou 15 dias das férias referente ao período aquisitivo de 01/11/2019 à 31/10/2019, gozadas do dia 07/06/2020 até 23 /06/2020", mas que ao retornar das férias, em 24/06/2020, foi dispensado por "motivo de força maior", e com esta justificativa, "não considerou na rescisão a estabilidade provisória do Reclamante, prevista na conforme previsto na MP 936/2020, convertida na LEI Nº 14.020, DE 6 DE JULHO DE 2020, tampouco considerou para pagamento das verbas rescisórias a média salarial como base de cálculo, qual seja o valor de R\$ 2.313,63 (dois mil e trezentos e treze reais e sessenta e três centavos), referente a média dos últimos três meses (anteriores à suspensão do contrato de trabalho) registrado no eSocial/GFIP".

Disse ainda que "devido à demissão ter ocorrido, após ao Acordo de Suspensão do Contrato de Trabalho, considerando ainda as informações passadas pela Reclamada (documento anexo - extrato previdenciário), o Reclamante teve o seguro-desemprego prejudicado, recebendo valores menores do que os devidos".



Ao final, pediu "fosse declarada a nulidade do ato de dispensa por motivo de força maior, equivocadamente imputada a reclamante, e, por consequência, sua conversão em dispensa sem justa causa", deferindo-se as parcelas postuladas na exordial.

O pedido foi parcialmente deferido para condenar a reclamada a pagar verbas rescisórias ao reclamante, inclusive a indenização prevista no art. 10, II da Lei 14.020/2020.

A reclamada não se conforma com a decisão. Recorre alegando, em estreita síntese, que em razão da pandemia do COVID-19 tem enfrentado muitas dificuldades financeiras, tendo seu faturamento caído para o patamar de apenas 5% do antes auferido; que "sempre zelou por seus funcionários, e fez todo o possível para permanecer com o quadro completo, evitando demissões até não restar alternativa"; que seu ramo de atividade foi proibido de funcionar por 6 meses e que "O aeroporto mais movimentado do País, o de Congonhas em São Paulo, permaneceu fechado por cinco meses", o que corrobora suas assertivas.

Acresce que "não concorreu para a ocorrência de tal situação, foi acometida de forma abrupta como todo o mundo"; que "O mínimo de movimento que foi mantido foi principalmente de repatriação de funcionários estrangeiros", questionando "Como manter o quadro de funcionários de uma empresa que por quatro meses somente conseguiu manter apenas 5% de seu faturamento?".

Diz ainda que "aguardou até o último minuto no dia 23/06/2020 para decidir sobre as Rescisões, pois era a data limite do Auxílio Emergencial. No dia 24/06/2020 o Governo ainda não havia publicado qualquer tipo de decisão quanto a manutenção do benefício, não restando outra saída senão a demissão dos funcionários. E o fez de forma correta, honrando com os pagamentos na data certa".

Aduz que "Conforme TRCT juntada pelo próprio Obreiro, assinado tanto por ele, quanto pela empresa, as verbas rescisórias foram devidamente quitadas"; que "Devido a CCT da categoria, o 13º Salário é pago 50% no mês de aniversário do obreiro, razão pela qual foi descontado das verbas rescisórias na TRCT" e que "A Sentença do Juízo a quo, condenou a Empresa Recorrente ao pagamento de verbas que claramente já estão devidamente quitadas, razão pela qual requer o abatimento dos valores devidamente pagos. O 13º Salário por exemplo, na Sentença existe a condenação ao pagamento de 9/12, sendo que a Empresa comprovadamente realizou o pagamento de 4/12."

Diz também que "O Juízo a quo, considerou como fato impeditivo da Demissão por Força maior o fato da Empresa Ré não ter encerrado suas atividades. Ora, a pandemia do Corona vírus atingiu o Brasil de fato no mês de Março de 2020. A Empresa fez todo o possível para se equilibrar e manter-se firme até o final da crise, o que infelizmente se mostrou impossível no final do mês de Junho, levando a demissão de todo o quadro de funcionários".



Argumenta que "Uma empresa não consegue encerrar o CNPJ até que tenha resolvido todas as pendências fiscais e trabalhistas, o que apenas cinco meses depois se mostra impossível"; que "Os órgãos fiscais estavam praticamente paralisados, impossibilitando o atendimento para a renegociação dos Impostos que estavam protelados de Março para Outubro de 2020, de Abril para Novembro de 2020 e de Maio para Dezembro de 2020" e que "está cumprindo todas as etapas necessárias para seu completo fechamento. Por ser empresa de emissão de passagens apenas para dar baixa no IATA, sistema emissor de passagens e hospedagens é necessário meses de trâmite."

Diz que "Exigir que uma empresa, no meio de uma pandemia mundial, com vários órgãos governamentais sem atendimento, inclusive a Receita Federal, que está atendendo apenas por agendamento, cuja a data mais próxima encontrada no site é para daqui a dois meses, consiga processar todos os trâmites para encerramento de um CNPJ em praticamente quatro meses não é crível" e que "O processo de encerramento está em andamento, e será concluído assim que todos os trâmites forem concluídos".

Ainda, diz que "A MP 936 de 1º de Abril de 2020 que foi convertida na Lei nº 14.020 de 06 de Julho de 2020 institui Foi reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, o estado de calamidade pública no dia 20/03/2020. Portanto a situação é vivida e assimilada por todos a apenas sete meses. Neste período as medidas estão sendo tomadas ao passo dos acontecimentos".

Pede que o Regional analise "a demanda com os olhos e sentimentos do momento dos acontecimentos"; que a situação vivenciada não lhe propiciava "vislumbrar ou imaginar para onde [nos] levaria. Nesta data, deste recurso, ainda não é possível saber como esta situação se encerrará, e nem mesmo quando. O Motivo de Força Maior é demonstrado até mesmo diariamente no Noticiário Nacional. Os Estados Unidos continuam com suas fronteiras fechadas, a Europa acaba de decretar Lockdown novamente. Países como Nova Zelândia e Austrália não recebem estrangeiros desde o mês de Fevereiro e não existe previsão de retorno", o que impossibilita a continuidade de seus negócios.

Diz que com o recurso junta "Boletins Internacionais do Turismo que demonstram cabalmente a situação das Empresas deste ramo. Companhias aéreas no mundo todo já decretaram falência, a própria LATAM, uma das maiores companhias aérea brasileira decretou falência nos Estados Unidos. Várias outras para evitarem o fechamento definitivo se fundem para tentar uma sobrevivência", pontuando que "Se empresas Multinacionais riquíssimas estão passando por esta situação, imaginem como está para uma Agência de turismo que funciona em Anápolis e depende do funcionamento normal de várias outras empresas que estão praticamente paralisadas desde Março de 2020."

Ao final, pede "a revisão do Julgado, reconhecendo o Motivo de Força Maior devidamente demonstrado, reconhecendo os valores rescisórios devidamente pagos."



Analiso.

É cediço que a pandemia do COVID-19 afetou direta e gravemente as relações de emprego, pois tanto os trabalhadores - que tiveram redução de direitos -, quanto as empresas, em especial as micro e pequenas, foram prejudicadas com o fechamento temporário dos estabelecimentos comerciais; com a ausência ou redução de clientes, com a incapacidade de dar continuidade às suas atividades. Importa dizer, ambas as partes foram prejudicadas.

Contudo, não se pode perder de vista que segundo o Texto Celetista, os riscos da atividade econômica recaem sobre o empregador, de modo que uma situação excepcional como a pandemia causada pelo COVID 19 não pode, por si só, cancelar a violação de direitos da classe hipossuficiente.

Anoto que o empregador assume os riscos da atividade econômica em qualquer situação, seja uma crise econômica ou uma pandemias (arts. 501 e 502 da CLT), de modo que o empregado, sendo a parte hipossuficiente, não pode suportar prejuízos para os quais não concorreu.

E neste passo, anoto que o Governo, desde que a pandemia se instalou, vem adotando várias medidas para diminuir a situação gravosa em que a maioria das empresas se encontra, objetivando, ainda, reduzir o impacto social decorrente do estado de emergência e de calamidade pública. E assim sendo, entendo que não pode a empresa invocar a ocorrência de força maior ou Teoria da Imprevisão para não pagar encargos trabalhistas.

Dito isto, afigura-se escoreita a sentença que condenou a reclamada nas obrigações de pagar e fazer, razão pela qual abarco os seus fundamentos como razão de decidir, *in verbis*:

Como forma de amenizar os prejuízos causados à economia com o advento da pandemia da COVID-19, o Governo Federal editou a MP 936 de 1º de Abril de 2020 que foi convertida na Lei nº 14.020, de 6 de Julho de 2020.

A referida Lei criou a possibilidade de suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, passível de fracionamento por 2 (dois) períodos de até 30 (trinta) dias, podendo ser prorrogado por prazo determinado em ato do Poder Executivo.

No caso dos autos, o documento acostado às fls. 32/33 confirma que a empresa reclamada utilizou o benefício e suspendeu temporariamente o contrato de trabalho do reclamante por 60 dias (Cláusula Primeira).

Desta forma, a atitude da ré atraiu a aplicação do art. 10, II da Lei 14.020/2020, que assim estabeleceu:

"Art. 10. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, previsto no art. 5º desta Lei, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Lei, nos seguintes termos:

...

Assinado eletronicamente por: WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA - 18/12/2020 14:54:12 - c323c40

<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20120408140178800000016600032>

Número do processo: 0010667-59.2020.5.18.0053

Número do documento: 20120408140178800000016600032



II - após o restabelecimento da jornada de trabalho e do salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão;

Conforme verificado nos autos, ao final do período da suspensão do contrato de trabalho, a empresa dispensou o autor sob o argumento de impossibilidade de manter ativo o contrato de trabalho e alegou motivo de força maior, nos termos dos arts. 501 e 502 da CLT.

Vejamos os citados artigos:

"Art. 501 - Entende-se como força maior todo acontecimento inevitável, em relação à vontade do empregador, e para a realização do qual este não concorreu, direta ou indiretamente.

Art. 502 - Ocorrendo motivo de força maior que determine a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, é assegurada a este, quando despedido, uma indenização na forma seguinte:

I - sendo estável, nos termos dos arts. 477 e 478;

II- não tendo direito à estabilidade, metade da que seria devida em caso de rescisão sem justa causa;

III - havendo contrato por prazo determinado, aquela a que se refere o art. 479 desta Lei, reduzida igualmente à metade".

Todavia, se torna importante destacar que o texto do art. 502 da CLT utilizado como embasamento para a dispensa do empregado não traz os efeitos que a empregadora pretende.

Conforme se extrai da leitura do texto de lei, o motivo de força maior deve ser grave o bastante de forma a levar à extinção da empresa, o que evidentemente não ocorreu no caso em epígrafe. Não há nos autos qualquer informação de que a empresa encerrou suas atividades. Muito pelo contrário. Na contestação a ré afirma que a diminuição de suas vendas levou a quase um pedido de recuperação judicial.

Não há que se falar, portanto, em aplicação do art. 502 da CLT como justificativa para a dispensa do reclamante e, desta forma, a rescisão por força maior como causa do afastamento incluída no TRCT é totalmente descabida.

Nos termos do art. 10, II da Lei 14.020/2020, deveria a reclamada observar o período de estabilidade prevista ao empregado, garantia que não foi devidamente observada.

Nestes termos, são devidas ao reclamante as verbas rescisórias decorrentes da dispensa sem justa causa, devendo ser observado o período de estabilidade de 60 dias (período da suspensão temporária do contrato de trabalho).

Como consequência, ao autor o pagamento das seguintes **defiro** parcelas: aviso prévio indenizado de 36 dias, 13º salário proporcional de 2020 (9/12), 15 dias de férias do período 2019/2020, FGTS e multa de 40% (conforme pedidos na inicial), além da indenização sobredita (art. 10, II da Lei 14.020/2020).

Vale gizar que o aviso prévio, conforme preceitua o artigo 487, § 1º, da CLT, independente da forma de cumprimento, isto é, seja trabalhado, seja indenizado, incorpora-se ao contrato de emprego para todos os fins, abrangendo, por conseguinte, as férias, décimo terceiro e o FGTS, assim como a data final do instituto deve ser aposta na CTPS do trabalhador. Neste sentido: Súmula nº. 305 do TST e Orientação Jurisprudencial nº. 82 da SDI-I do C. TST.

Na hipótese dos autos, a data do término do ajuste empregatício com a projeção do aviso prévio corresponde a 28/09/2020.

Desse modo, por se tratar de matéria de ordem pública (artigos 31 e 39, § 2º, da CLT), a reclamada deverá anotar a data da ruptura contratual na CTPS do autor (28/09/2020), no prazo de 5 (cinco) dias, a contar do trânsito em julgado, sob pena de multa diária de R\$ 100,00 (trezentos reais), limitada a R\$ 2.000,00 (dois mil reais).

Para viabilizar a medida, o autor deverá depositar na Secretaria, antes do trânsito em julgado, sua CTPS... (ID deddabd - Pág. 4)



Friso que somente empresas que encerrem suas atividades podem se beneficiar do disposto no artigo 502, II, da CLT. Disso resulta que, para o caso em desate, não há previsão no Texto Consolidado para autorizar a validação de dispensa por motivo de força maior e o pagamento a menor das verbas rescisórias.

Por oportuno, trago à baila os judiciosos fundamentos trazidos pelo Exmo. Desembargador Geraldo Rodrigues do Nascimento, os quais acresço à decisão, sem, contudo, modificá-la:

"DISPENSA POR MOTIVO DE FORÇA MAIOR

A MP 927, publicada em 22 de março de 2020, que flexibilizava regras trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública e manutenção dos postos de trabalho, prescrevia em seu artigo 1º:

"O disposto nesta Medida Provisória se aplica durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, e, para fins trabalhistas, constitui hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943". (Negritei.)

Sem embargo, dita MP não foi votada a tempo de ser convertida em lei e perdeu a validade em dia 19 de julho de 2020.

Mas o reclamante foi dispensado em **24/06/2020**, ou seja, quando a referida MP estava em vigor.

Contudo, nos termos do § 2º do art. 501 da CLT, mesmo reconhecida a ocorrência de força maior, não serão aplicadas as restrições legais, a exemplo das previstas nos incisos do art. 502 da CLT, se o fato não afetar "substancialmente, nem for suscetível de afetar, em tais condições, a situação econômica e financeira da empresa".

In casu, parece-me possível o reconhecimento da rescisão contratual por por força maior, mas, não estando presentes os requisitos do art. 502 e do § 2º do art. 501, ambos da CLT (extinção da empresa, por dificuldade econômica e financeira), não há consequência alguma: ao empregado é assegurado todos os direitos rescisórios resguardados na íntegra, como defendido no voto.

Com essa ressalva, acompanho a Relatora."

Por fim, registro que a sentença determinou expressamente que deverão "ser observados os valores quitados conforme fls. 80 a 82 e a inclusão do terço constitucional" (ID deddabd Pág. 4), por isso claudica a assertiva patronal de que foi condenada "ao pagamento de verbas que claramente já estão devidamente quitadas".

Na esteira deste entendimento, **nego provimento ao recurso**, tendo por prequestionada toda a matéria e preceitos legais referidos no recurso.

HORAS DE SOBREAVISO

A reclamada alega que "o próprio Obreiro confessa em sua Inicial que no período



em que realizava os Plantões aos Sábados, uma vez ao mês, tinha sua jornada reduzida, vez que seu intervalo intrajornada era de 1h40min, e após contratação de plantonistas foi reduzido para 01h15min de intervalo. Diante do narrado, é possível calcular uma jornada semanal de apenas 41 horas trabalhadas. O Obreiro compensava as horas de plantão, tendo um intervalo intrajornada 30 minutos maior".

Aduz que está "Claro se configura que as Horas de Sobreaviso do obreiro eram compensadas através do Banco de Horas, firmado legalmente entre o Sindicato de classe dos empregados e a Empresa Recorrente. O Banco de Horas adotado pela Empresa é regular e válido, uma vez que foi corretamente pactuado através de Acordo Coletivo com o Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade, conforme Acordo Coletivo Registrado no MTE Registro nº GO000959/2014" e que "o simples porte do aparelho celular da Empresa pelo empregado não impede que ele usufrua de lazer em família, dormir, sair para passear e qualquer outra atividade que desejasse. A testemunha apresentada pelo Reclamante, -----, inclusive afirmou que o simples fato de estar de plantão e portando o celular da empresa não a impedia de fazer os programas que desejasse, e somente era acionada em caso de necessidade."

Conclui que, estando regular o Banco de Horas, "não há de falar em Condenação por horas de Sobreaviso, vez que essas horas são regularmente compensadas pelo obreiro".

Requer o provimento do recurso para extirpar a condenação.

Analiso.

Vejamos, primeiramente, o teor da prova oral a respeito da questão:

que trabalhou na Reclamada de 12/2016, que após um ano ocorreu o registro na sua CTPS, laborando como agente de viagens; que acredita que trabalhou até 24/3 /2020; (...) que no 1º ano laborado não realizou plantões(...); que ficava de sobreaviso por 24 horas, das 8 horas do sábado até as 8 horas do domingo, que isso ocorria uma vez por mês; que o mesmo ocorria com o Reclamante; que era possível sair desde que permanecesse em local com acesso à internet a fim de que pudesse utilizar o notebook; que esclarece que o cliente entrava em contato por telefone e para prestar o seu serviço precisava utilizar o computador com a internet; que o serviço consistia em realizar tarefas "de emergência", ou seja, na hipótese de o cliente perder o voo ou por não conseguir ingressar no hotel; que por conta do sobreaviso não conseguiu realizar viagens para o interior que não contava com acesso à internet; (...) que as horas trabalhadas durante o sobreaviso não eram compensadas; que o labor prestado de 2ª a 6ª-feira era registrado nos cartões de ponto; que o mesmo ocorria com o Reclamante; que durante o sobreaviso laborava efetivamente em média por 4 horas; que ocorria revesamento e não estava de sobreaviso no mesmo dia que o Reclamante". PERGUNTAS DO RECLAMANTE: "que o celular e o notebook eram fornecidos pela Reclamada". PERGUNTAS DA RECLAMADA:



"que laborava de 2ª a 6ª-feira das 8 às 18 horas, com 1h12min de intervalo; que era possível sair algum dia mais cedo ou mais tarde; que as horas extras prestadas eram compensadas; que o Reclamante trabalhava das 9 às 19 horas, com 1h12min de intervalo; que as horas extras do Reclamante também eram compensadas". (test. indicada pelo recte - -----, ID aefe81d - grifei)

que trabalhou na Reclamada de 5/2016 a 6/2020, como agente de viagens; que trabalhou com o Reclamante; que registrava a jornada nos cartões de ponto, assim como o Reclamante; que chegou a fazer plantões; que as horas relativas ao trabalho efetivamente prestado durante os plantões não eram consignadas nos cartões e sim anotadas à parte; que na verdade eram confeccionados relatórios ao final do mês pelos funcionários que cumpriam os plantões; que o horário prestado por conta dos plantões eram compensados durante a semana". PERGUNTAS DA RECLAMADA: "que havia revezamento; que cada sábado ou feriado o trabalhador cumpria o plantão; que o Reclamante e a depoente trabalhavam das 9 às 19 horas, com pausa de 1h40min, de 2ª a 6ª-feira; que quando prestava horas extras ocorria a compensação". PERGUNTAS DO RECLAMANTE: "que o plantão era das 8 horas do sábado até as 8 horas do domingo; espontaneamente acrescentou que o plantão era emergencial, que permanecia com o celular, mas não ficava à disposição da Reclamada; que cada funcionário cumpria um plantão por mês ou conforme a necessidade por conta dos feriados; que utilizava celular da Reclamada e não era possível recusar ligações; que não deixou de ir para outros lugares por conta dos plantões, mencionando que "era tranquilo" e bastava estar em algum local com celular e internet, bem como notebook; que não consegue apontar quantas horas laborava efetivamente durante os plantões, pois em alguns sábados não recebia chamadas, já em outros sábados poderia recebê-las". (test. indicada pela recda - MIREILY EURÍPEDES RIBEIRO, ID aefe81d grifei)

É incontroverso que havia labor em regime de sobreaviso, mas, a prova oral foi dividida quanto à compensação da jornada laborada nesses dias, especificamente.

Por outro lado, as duas testemunhas afirmaram que havia a compensação de horas extras, devendo ser ressaltado que a testemunha indicada pelo reclamante, inclusive, afirmou que "era possível sair algum dia mais cedo ou mais tarde e que "as horas extras do Reclamante também eram compensadas".

Diante deste quadro, *data venia* do entendimento expendido na sentença, meu convencimento é o de que as horas de sobreaviso foram compensadas, razão pela qual dou provimento ao recurso para extirpar a condenação.



CONCLUSÃO

Ao teor do exposto, conheço do recurso e, no mérito, DOU-LHE PARCIAL PROVIMENTO, nos termos da fundamentação acima expendida.

Rearbitro à condenação o valor de R\$8.000,00 (oito mil reais). Custas reduzidas, na forma legal.

3\

ACÓRDÃO

ACORDAM os magistrados da Segunda Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, em sessão virtual realizada no período de 17/12/2020 a 18/12/2020, por unanimidade, em **conhecer** do recurso e, no mérito, **DAR-LHE PARCIAL PROVIMENTO**, nos termos do voto da Excelentíssima Relatora.

Participaram da sessão de julgamento os Excelentíssimos Desembargadores do Trabalho PLATON TEIXEIRA DE AZEVEDO FILHO (Presidente) e GERALDO RODRIGUES DO NASCIMENTO, a Excelentíssima Juíza do Trabalho WANDA LÚCIA RAMOS DA SILVA (convocada em virtude de férias da Excelentíssima Desembargadora do Trabalho Kathia Maria Bomtempo de Albuquerque) e o douto representante do Ministério Público do Trabalho. Secretário da sessão, Celso Alves de Moura.

Goiânia, 18 de dezembro de 2020 - sessão virtual.

WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA
Juíza Relatora

Assinado eletronicamente por: WANDA LUCIA RAMOS DA SILVA - 18/12/2020 14:54:12 - c323c40
<https://pje.trt18.jus.br/segundograu/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=20120408140178800000016600032>
Número do processo: 0010667-59.2020.5.18.0053
Número do documento: 20120408140178800000016600032

