



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 18ª REGIÃO
17ª VARA DO TRABALHO DE GOIÂNIA
Rua T 29, 1403, Setor Bueno, GOIANIA - GO - CEP: 74215-901

ACP - 0010711-94.2017.5.18.0017

AUTOR: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS E.C.T. E SIMILARES NOS ESTADOS DE GO/TO.

RÉU: EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

PROCESSO: 0010711-94.2017.5.18.0017

RECLAMANTE: SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS E.C.T. E SIMILARES NOS ESTADOS DE GO/TO.

RECLAMADO(A): EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS

DECISÃO

Trata-se de ação civil pública com pedido de tutela antecipatória de urgência, a fim de que seja suspensa a medida administrativa adotada pela empresa reclamada de suspensão das férias de todos os seus empregados pelo período de maio/17 a abril/2018.

Segundo a inicial, é prática da empregadora organizar seu pessoal para férias por meio de negociação setorial entre o gestor e os empregados da unidade, sendo que estes indicam três datas para fruição das férias e o gestor opta por uma delas, comunicando aos empregados verbalmente o cronograma das férias e lançando no sistema Populis (programa de gestão de RH da ECT) a data pactuada, todo mês de outubro de cada ano. Esta prática está regulamentada no manual de pessoal da empresa, no qual há expressa prescrição de que a fruição das férias deverá ser definida pela chefia do Órgão, de comum acordo com o empregado, respeitando-se a conveniência do serviço, bem como a programação das férias feitas no decorrer do mês de outubro do exercício anterior.

Assim, como previsto no manual de pessoal, os gestores locais organizaram as férias do seu pessoal com datas estabelecidas de comum acordo, sendo todas elas lançadas no sistema Populis, que é o meio de comunicar formalmente ao empregado, que no final de outubro de cada ano acessa o sistema e anota sua data de férias, dentre uma daquelas que indicou à chefia.

Em razão deste ajuste formal, realizado entre gestão e trabalhador, que de comum acordo pactuam o período das férias, sustenta o Sindicato autor que a reclamada não poderia alterar ao seu *talante* a programação de férias concebidas na forma de sua normativa, que à luz do art. 468 da CLT, aderiu ao contrato de trabalho dos empregados. Diz ainda que se mantida a suspensão das férias, **formalizada desde outubro de 2016**, trará enormes prejuízos não

apenas aos empregados, como também aos seus familiares, que confiantes na programação estabelecida, organizaram viagens, casamentos, cirurgias, entre outros eventos, conforme demonstram documentos anexados aos autos.

Diz também o Sindicato autor que o disposto no art. 136 da CLT não pode prevalecer sobre norma regulamentar mais benéfica aos trabalhadores instituída pela própria reclamada, segundo a qual o período de gozo de férias é estabelecido pela chefia do Órgão, mas de comum acordo com o empregado e tal entendimento deve prevalecer, não podendo ser desconstituído, unilateral e genericamente como fez a ECT, por decisão do seu presidente, sem qualquer consulta aos gestores e aos empregados que celebraram o ajuste local de férias.

Sustenta que a justificativa para suspensão das férias dada pela reclamada, de contingenciamento de despesas, não tem fundamento, pois apenas adia uma despesa que terá obrigatoriamente no próximo ano, correndo ainda o risco de não ter condições operacionais de possibilitar o gozo de férias de seus empregados, vez que todos da unidade terão que tirar férias no mesmo período concessivo, o que poderá causar um caos na unidade, considerando que as férias são agendadas de acordo com o fluxo operacional de cada unidade, conforme verificado pelo gestor e os trabalhadores locais.

Alega que a simples menção de "crise financeira" não configura uma "carta em branco" para a reclamada alterar de forma unilateral o período de férias dos empregados, até porque, mesmo se demonstrado que a ECT não possua condições de arcar com suas despesas (férias), esta responsabilidade deve ser assumida pela União, que exerce com exclusividade o serviço público postal (art. 21, X, CF).

Por todo o exposto, requer seja concedida tutela antecipada de urgência no sentido de sustar os efeitos do ato administrativo que suspendeu as férias dos empregados, com o fim de determinar que a ECT conceda aos substituídos as férias programadas e comunicadas desde outubro de 2016.

Analiso.

Para concessão da antecipação de tutela, é imprescindível a presença dos requisitos elencados no art. 300 do NCPC2, ou seja, a "probabilidade do direito" (*fumus boni iuris*) e o "perigo de dano ou o risco ao resultado útil do processo" (*periculum in mora*). Além disso, a tutela não poderá ser concedida se houver "perigo de irreversibilidade dos efeitos da decisão" (§ 3º).

No caso dos autos, vejo que a marcação de férias na empresa reclamada segue norma interna contida no Manual de Pessoal, cuja programação ocorre no mês de outubro de cada ano, constando no item 12.2 *que a fruição das férias, durante o período concessivo correspondente, deverá ser definida pela chefia do Órgão, de comum acordo com o empregado, respeitando-se a conveniência do serviço (fl. 101).*

O item 12.5 do mesmo Manual estabelece que *O período programado para fruição de férias só poderá ser alterado, ressalvados os casos extremamente excepcionais, observados os seguintes prazos: (...).*

Pois bem. De acordo com o comunicado dirigido aos empregados juntado à fl. 90 e o Mem. Circular 947/2017 VIGEP de fls. 91/93, a empresa reclamada determinou a suspensão da concessão de férias entre maio/2017 até abril/2018, alegando dificuldades financeiras, em razão de prejuízo acumulado no período de 02 (dois) anos de R\$ 4 bilhões e custos maiores que as receitas. Além da suspensão das férias, a reclamada suspendeu a convocação de empregados com pagamento de horas extras, e determinou a revisão/supressão de contratos de mão de obra temporária.

O presente caso não pode ser analisado sob a interpretação restritiva dada pelo art. 136 da CLT, posto que os contratos de trabalho dos empregados da ré são regidos por um conjunto de normas, que inclui, obviamente, o Manual de Pessoal, cujo cumprimento não pode ser alijado das relações empregatícias unilateralmente pela empregadora. A Norma Regulamentar, que adere aos contratos de trabalho, estabelece uma programação feita em comum acordo com o empregado e empregadora, regra que se mostra mais favorável ao primeiro, razão pela qual a suspensão das férias já marcadas por ato unilateral do empregador não se apresenta minimamente razoável, muito menos quando levada a cabo de forma abrupta e com efeitos imediatos, precarizando a segurança jurídica e o diálogo entre as partes envolvidas

Num juízo sumário dos elementos apresentados, entendo que a suspensão das férias dos empregados por ato unilateral da reclamada a pretexto de contingenciamento de despesas não se justifica, uma vez que a marcação ocorreu em outubro/2016, quando já se tinha conhecimento do prejuízo acumulado de 02 anos conforme informado no próprio comunicado. Portanto, não se trata de fato excepcional ocorrido em momento posterior à programação das férias.

Diante da possibilidade de danos a toda coletividade dos empregados da ré que, confiantes no ajuste estabelecido, planejaram viagens, passeios, cirurgias e outros eventos, com despesas já pagas antecipadamente, evidente o perigo de dano.

Do exposto, presentes os requisitos do art. 300 do CPC, defiro parcialmente a tutela de urgência, a fim de determinar que a reclamada conceda férias aos empregados que foram marcadas desde outubro/2016 a serem usufruídas no ano corrente, dentro do período concessivo, pena de pagamento de multa diária de R\$1.000,00 por cada empregado que tiver suspensas as férias, até o limite de R\$200.000,00, ressalvada comprovação posterior de fatos excepcionais que justifique a necessidade de suspensão.

Com relação à suspensão de concessão de férias a partir de 2018, não vislumbro o risco imediato, uma vez que a programação para o ano seguinte ocorrerá no mês de outubro. Portanto, as partes podem ajustar a fruição das férias para período posterior.

Intime-se a reclamada desta decisão, bem como da audiência inicial já designada, via mandado.

Dê-se ciência ao autor.

MARIA ROSA NETO

GOIANIA, 26 de Abril de 2017

ANA LUCIA CICCONE DE FARIA
Juiz do Trabalho Substituto