



Obrigar empregado a vender 1/3 de férias não gera dano moral

Embora seja considerada uma grave infração trabalhista, o fato de o empregador obrigar o trabalhador a vender um terço de férias não viola direito fundamental para caracterizar lesão moral. Com esse entendimento, a 4ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho absolveu uma financeira do pagamento de indenização por dano moral a um gerente obrigado a vender 10 dias de férias.

Atuando como gerente de relacionamento, o trabalhador disse que, de 2005 a 2009, teve de vender os dias, e que a prática era comum na empresa. Sustentando que a empresa desvirtuou o direito previsto no artigo 129 da CLT, pediu indenização por dano moral, alegando que a supressão dos 10 dias ofendeu sua dignidade e causou abalo psicológico, por conviver menos tempo com a família.

O juízo da 4ª Vara do Trabalho de Blumenau (SC) julgou o pedido improcedente. Segundo a sentença, o dano moral se caracteriza pela violação a direito da personalidade (artigo 5º, incisos V e X da Constituição Federal), mas os fatos alegados pelo gerente não geraram, a seu ver, lesão a esse direito nem prejuízo relevante a descanso e lazer. A empresa foi condenada apenas ao pagamento em dobro dos dias vendidos.

O Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região (SC) reformou a sentença e condenou a empresa por dano moral no valor do último salário do gerente, com base em depoimentos de testemunhas que afirmaram que nunca usufruíram 30 dias de férias, e documentos como a ficha de previsão de férias, com a concessão de apenas 20 dias.

Para o TRT-12, o dano moral era devido pela simples violação do direito assegurado ao trabalhador, mesmo na ausência de prova do sofrimento. No recurso ao TST, a empresa sustentou não haver prova do dano moral e indicou violação a artigos da CLT, do Código Civil e do Código de Processo Civil.

Segundo o relator do recurso, ministro João Oreste Dalazen, o dano moral trabalhista é o constrangimento mediante violação grave de direitos humanos fundamentais, inerentes à personalidade, como consequência da relação de emprego.

"Portanto, não coincide, necessariamente, com a prática de qualquer infração da legislação trabalhista, seja porque a própria legislação conta com medidas punitivas e reparadoras de seu descumprimento, seja porque, a não ser assim, banaliza-se o instituto, retirando-lhe seriedade científica no campo trabalhista", afirmou.

Na sua avaliação, a imposição, embora passível de sanção administrativa, não configura lesão moral, até porque existe a possibilidade legal de conversão em pecúnia de dez dias de férias por iniciativa do empregado.



"Cuida-se de direito disponível, e ainda que o empregado não tenha tomado tal iniciativa, a imposição patronal não comprometeu o direito ao mínimo de 20 dias de férias nem, em última análise, os fundamentos econômicos sociais e higiênicos que ditaram a criação das férias", concluiu. A decisão foi unânime. *Com informações da Assessoria de Imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão.

ARR-5383-25.2012.5.12.0051

Date Created

14/12/2015