



ACÓRDÃO
1ª Turma
GMARPJ/cpm/

**I - DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO.
AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA AUTORA.
RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE
PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. AUSÊNCIA DE TRANSCRIÇÃO DOS
TRECHOS DA PETIÇÃO DOS EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. ART.
896, § 1º-A, IV, DA CLT. TRANSCENDÊNCIA PREJUDICADA.**

1. Com relação à nulidade por negativa de prestação jurisdicional, dispõe o art. 896, § 1º-A, IV, da CLT que é ônus da parte transcrever na peça recursal o trecho da petição dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do Tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

2. Na hipótese, a agravante não logrou demonstrar o cumprimento desse pressuposto intrínseco de admissibilidade recursal, uma vez que, nas razões do recurso de revista, não transcreveu os trechos da petição dos embargos de declaração.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

**DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE.
UTILIZAÇÃO DE ATESTADO MÉDICO ADULTERADO. VALIDADE
DA DISPENSA. SÚMULA N. 126 DO TST. TRANSCENDÊNCIA NÃO
RECONHECIDA.**

1. A controvérsia cinge-se à validade da despedida por justa causa aplicada à autora, sob alegação de prática de ato de improbidade, por utilização de atestado médico adulterado.

2. Nos termos do art. 482 da CLT, a despedida por justa causa constitui a penalidade máxima imposta ao empregado e, por isso mesmo, exige prova robusta e convincente da falta grave imputada, bem como da observância dos requisitos da imediatidade, proporcionalidade, gradação punitiva e nexos entre a conduta e a sanção aplicada.

3. Na hipótese, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, consignou expressamente que a autora foi despedida por justa causa em razão da apresentação, perante a empregadora, de atestado médico grosseiramente adulterado, com o objetivo de justificar ausência ao serviço. Registrou, ainda, que, embora não tenha sido possível identificar com precisão a autoria material da adulteração, a empregada se utilizou do documento visivelmente fraudado, sendo inescusável o alegado desconhecimento da falsificação. A Corte de origem destacou, ademais, que a ré instaurou procedimento administrativo disciplinar, no qual foram ouvidas testemunhas e oportunizada a defesa da empregada, concluindo-se que houve a efetiva inserção de dados no documento original. Assentou também que a autora já havia sido anteriormente punida com advertência e suspensões disciplinares, circunstância que, somada à gravidade da conduta, evidencia a observância da gradação das penas e a adequação da penalidade máxima aplicada.

4. Nesse contexto, não há falar em contrariedade à Súmula n. 77 do TST, isso porque o referido verbete condiciona a validade da penalidade disciplinar à prévia instauração de inquérito ou sindicância apenas quando houver norma interna da empresa impondo tal procedimento como requisito obrigatório. Ademais, o Tribunal Regional consignou expressamente a ré instaurou procedimento administrativo disciplinar, no qual foram assegurados o contraditório e a ampla defesa à autora, com oitiva de testemunhas e colheita de sua manifestação, inexistindo qualquer elemento que indique descumprimento de norma interna que condicionasse a aplicação da penalidade à

adoção de procedimento diverso ou mais rigoroso.

5. Também não prospera a alegação de nulidade da despedida por ausência de motivação do ato administrativo. Isso porque a hipótese dos autos não versa sobre dispensa imotivada, mas, sim, sobre despedida por justa causa, expressamente motivada em falta disciplinar reputada grave pela empregadora e validada pelo Tribunal Regional. Desse modo, a argumentação recursal acerca da necessidade de motivação para a despedida de empregado vinculado ao Grupo Hospitalar Conceição não se revela apta a infirmar o acórdão recorrido, uma vez que o próprio ato rescisório foi motivado e teve sua validade reconhecida pela instância ordinária.

6. Desta forma, não há falar em nulidade da despedida, uma vez que os elementos fáticos consignados no acórdão regional evidenciam que foram preenchidos os requisitos necessários à aplicação da penalidade de despedida por justa causa, notadamente a gravidade da conduta, a quebra da fidúcia, a proporcionalidade da medida e a observância da gradação das penas. Assim, conclusão diversa, no sentido de afastar a justa causa reconhecida pela Corte de origem, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, providência vedada nesta instância extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 do TST.

Agravo de instrumento a que se nega provimento.

II - RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. SÚMULA N. 171 DO TST. DÉCIMO TERCEIRO PROPORCIONAL. ART. 3º DA LEI N. 4.090/62. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

1. Tendo em vista que a matéria controvertida é objeto do Tema 96 da Tabela de IRR, pendente de julgamento, reconhece-se a transcendência jurídica da matéria, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT.

2. A controvérsia cinge-se em definir se são devidas férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional na despedida por justa causa.

3. Quanto às férias proporcionais, mesmo após a ratificação da Convenção n. 132 da OIT, subsiste no âmbito desta Corte o entendimento cristalizado na Súmula n. 171, no sentido de que a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento de férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses, salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa. Nesse sentido, a Corte de origem, ao entender que faz jus à parte autora as férias proporcionais, ainda que a dispensa tenha ocorrido por justa causa, divergiu do entendimento firmado nesta Corte Superior.

4. No tocante ao décimo terceiro salário proporcional, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que, tendo sido recepcionado pela Constituição de 1988, o art. 3º da Lei n. 4.090/62 continua a produzir efeitos de modo que o décimo terceiro salário proporcional não é devido nas hipóteses em que a ruptura do contrato de trabalho se dá por justa causa.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista com Agravo** nº TST-RRAg - 20799-84.2017.5.04.0017, em que é Agravado(s) e Recorrente(s) **HOSPITAL NOSSA SENHORA DA CONCEIÇÃO S.A.** e é Agravante(s) e Recorrido(s) **LUCIMARA CORREA PEREIRA**.

Trata-se de agravo de instrumento interposto pela autora e de recurso de revista interposto pelo réu.

Foram apresentadas contrarrazões.

É o relatório.

V O T O

I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA AUTORA.

1. CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade pertinentes à tempestividade e à regularidade de representação, **CONHEÇO** do agravo de instrumento.

2. MÉRITO

O juízo de admissibilidade *a quo* denegou seguimento ao recurso de revista interposto pela autora, sob os seguintes fundamentos:

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Atos Processuais / Nulidade / Negativa de Prestação Jurisdicional

Não admito o recurso de revista no item.

A SBDI-1 do TST firmou a compreensão de que, na preliminar de nulidade por negativa de prestação jurisdicional, para fins de atendimento do art. 896, 4 1º-A, da CLT, a parte deverá indicar, nas razões do recurso de revista, os trechos pertinentes da decisão recorrida e da petição dos embargos de declaração para o necessário cotejo de teses. Nesse sentido: "RECURSO DE EMBARGOS EM RECURSO DE REVISTA REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICCIONAL. DEMONSTRAÇÃO DE EFETIVA E OPORTUNA ARGUIÇÃO DA MATÉRIA EM SEDE DE EMBARGOS DE DECLARAÇÃO. AUSÊNCIA. NÃO CUMPRIMENTO DO DISPOSTO NO ARTIGO 896, § 1º-A, É, DA CLT. Da natureza especial do recurso de revista decorre a necessidade de observância de requisitos próprios de admissibilidade, entre os quais cabe destacar o disposto no artigo 896, § 1º-A, É, da CLT, introduzido pela Lei nº 13.015/2014, que disciplina ser ônus da parte a indicação do trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto do apelo. A previsão contida no novel dispositivo, juntamente com os incisos que lhe sucedem, representa a materialização dos princípios da impugnação específica e dialeticidade recursal, pois objetiva evitar que seja do órgão julgador a tarefa de interpretar a decisão impugnada, para deduzir a tese nela veiculada e a fundamentação que ampara a pretensão, naquilo que corresponde ao atendimento dos pressupostos singulares do recurso interposto. Transpondo tal exigência para os casos em que a parte busca o reconhecimento da negativa de prestação jurisdicional, constata-se que será necessária a demonstração, inequívoca, de provocação da Corte de origem, mediante a oposição de embargos de declaração, no que se refere à matéria desprovida de fundamentação, com fulcro no entendimento da Súmula nº 459 do TST, bem como do trecho do respectivo acórdão, a fim de comprovar a recusa da Corte de origem em apreciar as questões suscitadas nos embargos. A inobservância desse procedimento que comprova a oportuna invocação e delimitação, em sede de embargos de declaração, dos pontos sobre os quais o Tribunal Regional, supostamente, teria deixado de se manifestar, torna inviável a análise da nulidade. Assim, a parte recorrente, ao arguir a nulidade por negativa de prestação jurisdicional, deve indicar no recurso de revista: a) os excertos da petição de embargos de declaração em que se buscou o pronunciamento do Tribunal Regional sobre os vícios apontados; e b) os trechos que demonstrem a recusa do TRT à complementação da prestação jurisdicional, seja porque rejeitou, seja porque ignorou o argumento contido nos embargos de declaração. Recurso de embargos de que se conhece e a que se nega provimento." (E-RR - 1522-62.2013.5.15.0067, Relator Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 20.10.2017). No mesmo sentido: E-RR - 20462-66.2012.5.20.0004, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 8.9.2017 e E-ED-RR- 543-70.2013.5.23.0005, Relator Ministro João Batista Brito Pereira, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, DEJT 12.5.2017.

A parte não cumpriu o ônus que lhe competia porquanto não transcreveu as razões de embargos de declaração que foram objeto de omissão. Ademais, o acórdão recorrido contém todos os elementos que formaram a convicção do julgador.

Nego seguimento.

Rescisão do Contrato de Trabalho / Justa Causa / Falta Grave

Responsabilidade Civil do Empregador / Indenização por Dano Moral

DIREITO PROCESSUAL CIVIL E DO TRABALHO / Processo e Procedimento / Antecipação de Tutela / Tutela Específica

Não admito o recurso de revista no item.

Não se recebe recurso de revista que deixar de indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto de inconformidade; que deixar de indicar, de forma explícita e fundamentada, contrariedade a dispositivo de lei, súmula ou orientação jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho que conflite com a decisão regional, bem como que deixar de expor as razões do pedido de reforma, impugnando todos os fundamentos jurídicos da decisão recorrida, inclusive mediante demonstração analítica de cada dispositivo de lei, da Constituição Federal, de súmula ou orientação jurisprudencial cuja contrariedade aponte (art. 896, § 1º-A, CLT).

Na análise do recurso, evidencia-se que a parte não observou o ônus que lhe foi atribuído pela lei, na medida em que não transcreveu qualquer trecho do acórdão que indique o prequestionamento da controvérsia nos tópicos de seu recurso de revista.

A falta dos trechos para prequestionamento impede o confronto analítico em relação aos dispositivos de lei / da Constituição Federal invocados. Da mesma forma, a análise de divergência jurisprudencial sobre o tema se torna inviável quando a parte não procede ao cotejo analítico entre a

tese do Tribunal Regional e cada um dos paradigmas (e súmulas) trazidos à apreciação.

Anota-se que no tema referente a "Súmula 77 do TST", a parte não procede ao cotejo analítico entre os artigos de lei violados e as divergências jurisprudenciais, sendo que o trecho transcrito é insuficiente para representar a controvérsia.

O entendimento que vem se formando em vias de pacificidade no âmbito do TST é de que é imperioso que as razões recursais demonstrem de maneira explícita, fundamentada e analítica a divergência jurisprudencial ou a violação legal.

Dessa forma, recursos com fundamentações genéricas, baseadas em meros apontamentos de dispositivos tidos como violados, e sem a indicação do ponto/trecho da decisão recorrida que a parte entende ser ofensivo à ordem legal ou divergente de outro Julgado, não merecem seguimento. (AIRR-10028-85.2013.5.04.0664, 1º Turma, DEJT 08/06/2015; AIRR-130585-98.2014.5.13.0023, 2º Turma, DEJT 22/04/2016; AIRR-2951-67.2013.5.22.0003, 3º Turma, DEJT 05/06/2015; AIRR - 690-53.2014.5.11.0019, 4º Turma, DEJT 15/04/2016; AIRR - 180-39.2014.5.08.0208, 5º Turma, DEJT 02/10/2015; AIRR-307-78.2012.5.04.0233, 6º Turma, DEJT 12/06/2015; AIRR-42700-94.2014.5.13.0007, 7º Turma, DEJT 12/06/2015; ATRR-309-73.2011.5.04.0721, 8º Turma, DEJT 29/05/2015; AgR-E-AIRR-1542-32.2013.5.09.0128, SDI-1, DEJT 19/02/2016). Nestes termos, nego seguimento ao recurso de revista quanto aos tópicos "DO CABIMENTO DO RECURSO DE REVISTA - DOS ARTIGOS VIOLADOS E DO DISSÍDIO JURISPRUDENCIAL"; "DOS FATOS INCONTROVERSOS - APLICAÇÃO DO ART. 374, II, DO CPC"; "NULIDADE DA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA - INOBSERVÂNCIA DO DISPOSTO NO REGULAMENTO DE PROCEDIMENTOS E SANÇÕES DISCIPLINARES - APLICAÇÃO DO ENTENDIMENTO CONTIDO NA SÚMULA N.º 77 DO TST - NÃO COMETIMENTO DO ATO INDEVIDAMENTE IMPUTADO"; "NULIDADE DA DESPEDIDA IMOTIVADA EM FACE DA NECESSIDADE DE MOTIVAÇÃO DO ATO ADMINISTRATIVO"; "INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL"; "DIREITO À TUTELA PROVISÓRIA DE URGÊNCIA ANTECIPADA E/OU À TUTELA PROVISÓRIA DE EVIDÊNCIA".

CONCLUSÃO

Nego seguimento.

Nas razões do agravo de instrumento, a recorrente sustenta que procedeu à transcrição dos trechos do acórdão recorrido que consubstancia a controvérsia do recurso de revista, bem como realizou o cotejo analítico. No mérito, repisa os fundamentos veiculados no recurso de revista.

Contudo, a despeito da argumentação apresentada, a agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão denegatória.

Quanto ao tema "**negativa de prestação jurisdicional**", dispõe a norma do art. 896, § 1º-A, IV, da CLT que é ônus da parte transcrever na peça recursal o trecho da petição dos embargos declaratórios em que foi pedido o pronunciamento do Tribunal sobre questão veiculada no recurso ordinário e o trecho da decisão regional que rejeitou os embargos quanto ao pedido, para cotejo e verificação, de plano, da ocorrência da omissão.

No caso dos autos, a recorrente não logrou demonstrar o cumprimento desse pressuposto intrínseco de admissibilidade recursal, uma vez que, nas razões do recurso de revista, não transcreveu os trechos da petição dos embargos de declaração.

A inobservância do pressuposto formal de admissibilidade previsto no art. 896, § 1º-A, IV, da CLT, constitui obstáculo processual intransponível à análise da nulidade por negativa de prestação jurisdicional e prejudica o exame da sua transcendência.

No tocante ao tema "**despedida por justa causa**", o Tribunal Regional, soberano no exame do conjunto fático-probatório dos autos, expendeu os seguintes fundamentos, na fração de interesse:

No caso destes autos, a recorrente foi admitida pela ré em 06.03.2015, para a função de "auxiliar técnico de higienização hospitalar", tendo sido despedida por justa causa em 24.04.2017. A justa causa foi levada a efeito pela ré em razão de alegado ato de improbidade da empregada na execução do contrato, consistente na utilização de boletim médico adulterado para pretender justificar a ausência ao serviço.

(...)

Ainda, a recorrente sofreu uma lesão na mão e procurou atendimento ambulatorial, tendo, após, apresentado à reclamada, para fins de afastamento, o respectivo boletim médico, no qual havia aparente adulteração acerca do tempo de repouso orientado pela médica que fez o atendimento.

Diante disso, a reclamada instaurou processo administrativo disciplinar (ID. 099d9d1), a fim de apurar a ocorrência de adulteração no documento apresentado pela recorrente, sendo que, após a oitiva de testemunhas e também da própria recorrente, com a devida oportunidade de apresentação de defesa, **concluiu-se que houve a efetiva inserção de dados no documento original, apesar de não se poder determinar a autoria da adulteração do documento**.

Considerando, assim, que a recorrente já havia sofrido diversas penalidades anteriormente por faltas (1 advertência e 3 suspensões, sendo uma de 1 dia, outra de 2 dias, e a

terceira, de 4 dias - ID. 099d9d1 – Pág. 69), e, mesmo diante da controvérsia acerca da autoria da adulteração, entendeu a reclamada que houve quebra da confiança no caso, caracterizando o ato de improbidade grave o suficiente para justificar a despedida por justa causa, com fulcro no art. 482, "a", da CLT.

Neste contexto, é exatamente em face da quebra da confiança e da gravidade do ato de improbidade praticado no caso concreto que não há que se falar que a despedida teria sido ilegal, devendo ser ressaltada a observância da gradação, adequação e proporcionalidade da pena, sendo a punição máxima aplicada, de despedida por justa causa, absolutamente adequada.

Também, em que pese tenha a recorrente alegado que a adulteração do documento foi realizada por sua irmã e que só teve conhecimento de tal fato após a instauração do PAD, **não há como negar que houve alteração grosseira do boletim médico, com a inserção da informação "por 3 dias" (sic) logo após a frase "Oriento repouso.", esta redigida com grafia evidentemente distinta e inclusive com um ponto final, indicando que não teria sido sugerido qualquer afastamento pela médica responsável pelo atendimento ambulatorial à recorrente, o que revela ser inescusável o alegado desconhecimento da recorrente quanto à adulteração.**

Tanto é assim, que a Magistrada de origem bem fundamentou a questão com base nos elementos de prova contidos nos autos, nos termos seguintes, que peço vênha para transcrever e aos quais me reporto como razões de decidir:

(...)

Diante do exposto e considerando que não houve ilicitude no proceder da reclamada ao demitir a recorrente por justa causa, não vislumbro a ocorrência de dano moral ou qualquer outra lesão aos direitos da personalidade da trabalhadora que justifiquem reparação mediante o pagamento de indenização, razão pela qual também deve ser mantida a sentença de improcedência no aspecto.

(...)

No caso em exame, não se verificam os vícios apontados pela embargante, tampouco é necessária manifestação acerca dos aspectos suscitados nos embargos. A decisão é clara e suficiente, nela constando, de forma expressa, o entendimento manifestado pela Turma julgadora, no sentido de que **a empregada apresentou documento adulterado pretendendo justificar suas ausências, sendo inescusável o alegado desconhecimento da adulteração, bem como desimportando a autoria da efetiva adulteração, bastando à quebra da fidedignidade a utilização de atestado médico evidentemente adulterado**, conforme se pode verificar do voto condutor do julgamento (ID. 887cb17 - Pág. 5).

A controvérsia cinge-se à validade da despedida por justa causa aplicada à autora, sob alegação de prática de ato de improbidade, por utilização de atestado médico adulterado.

Nos termos do art. 482 da CLT, a despedida por justa causa constitui a penalidade máxima imposta ao empregado e, por isso mesmo, exige prova robusta e convincente da falta grave imputada, bem como da observância dos requisitos da imediatidade, proporcionalidade, gradação punitiva e nexos entre a conduta e a sanção aplicada.

Na hipótese, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, consignou expressamente que a autora foi despedida por justa causa em razão da apresentação, perante a empregadora, de atestado médico grosseiramente adulterado, com o objetivo de justificar ausência ao serviço. Registrou, ainda, que, embora não tenha sido possível identificar com precisão a autoria material da adulteração, a empregada se utilizou do documento visivelmente fraudado, sendo inescusável o alegado desconhecimento da falsificação. A Corte de origem destacou, ademais, que a ré instaurou procedimento administrativo disciplinar, no qual foram ouvidas testemunhas e oportunizada a defesa da empregada, concluindo-se que houve a efetiva inserção de dados no documento original. Assentou também que a autora já havia sido anteriormente punida com advertência e suspensões disciplinares, circunstância que, somada à gravidade da conduta, evidencia a observância da gradação das penas e a adequação da penalidade máxima aplicada.

Nesse contexto, não há falar em contrariedade à Súmula n. 77 do TST, isso porque o referido verbete condiciona a validade da penalidade disciplinar à prévia instauração de inquérito ou sindicância apenas quando houver norma interna da empresa impondo tal procedimento como requisito obrigatório. Ademais, o Tribunal Regional consignou expressamente a ré instaurou procedimento administrativo disciplinar, no qual foram assegurados o contraditório e a ampla defesa à autora, com oitiva de testemunhas e colheita de sua manifestação, inexistindo qualquer elemento que indique descumprimento de norma interna que condicionasse a aplicação da penalidade à adoção de procedimento diverso ou mais rigoroso.

Ressalte-se, ainda, que a circunstância de a comissão processante ter sugerido a aplicação de penalidade menos gravosa não vincula o empregador, nem afasta, por si só, a validade da justa causa reconhecida judicialmente, sobretudo quando evidenciada, pelas instâncias ordinárias, a

quebra da fidúcia necessária à manutenção do vínculo empregatício.

Nesse cenário, a pretensão recursal de afastar a justa causa, sob o argumento de que a autora não praticou a adulteração, não tinha ciência da fraude, não obteve proveito do ato e de que a penalidade aplicada foi desproporcional, demanda, necessariamente, o revolvimento do conjunto fático-probatório dos autos, inclusive da prova documental, oral e dos elementos colhidos no procedimento administrativo, providência inviável em sede extraordinária, nos termos da Súmula n. 126 do TST.

Com efeito, a Corte Regional firmou premissas fáticas claras no sentido de que a autora apresentou documento adulterado, que a alteração era grosseira e perceptível, que o alegado desconhecimento da fraude era inescusável e que a conduta foi suficientemente grave para ensejar a ruptura motivada do vínculo. Não cabe a esta Corte Superior, a pretexto de nova qualificação jurídica dos fatos, substituir-se ao Tribunal de origem na reavaliação da prova produzida.

Também não prospera a alegação de nulidade da despedida por ausência de motivação do ato administrativo. Isso porque a hipótese dos autos não versa sobre dispensa imotivada, mas, sim, sobre despedida por justa causa, expressamente motivada em falta disciplinar reputada grave pela empregadora e validada pelo Tribunal Regional. Desse modo, a argumentação recursal acerca da necessidade de motivação para a despedida de empregado vinculado ao Grupo Hospitalar Conceição não se revela apta a infirmar o acórdão recorrido, uma vez que o próprio ato rescisório foi motivado e teve sua validade reconhecida pela instância ordinária.

Desta forma, não há falar em nulidade da despedida, uma vez que os elementos fáticos consignados no acórdão regional evidenciam que foram preenchidos os requisitos necessários à aplicação da penalidade de despedida por justa causa, notadamente a gravidade da conduta, a quebra da fidúcia, a proporcionalidade da medida e a observância da gradação das penas. Assim, conclusão diversa, no sentido de afastar a justa causa reconhecida pela Corte de origem, demandaria o reexame do conjunto fático-probatório dos autos, providência vedada nesta instância extraordinária, nos termos da supracitada Súmula n. 126 do TST.

Mantida a validade da despedida motivada, inviáveis os pedidos consectários de reintegração ao emprego, pagamento dos salários do período de afastamento, verbas rescisórias típicas da dispensa sem justa causa e indenização por danos extrapatrimoniais, todos dependentes da prévia desconstituição da penalidade aplicada, o que não ocorreu.

Logo, o recurso de revista não demonstra transcendência da matéria em nenhuma das suas modalidades.

Ante o exposto, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

II – RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RÉU.

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, passa-se à análise dos requisitos específicos de cabimento do recurso de revista.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. SÚMULA N. 171 DO TST. DÉCIMO TERCEIRO PROPORCIONAL. ART. 3º DA LEI N. 4.090/62.

O Tribunal Regional, quanto ao tema em epígrafe, expendeu os seguintes fundamentos:

Contudo, há que se reformar a sentença quanto às férias proporcionais e ao 13º salário proporcional.

Isso porque, não obstante a justa causa para a despedida, entendo que a recorrente tem direito ao pagamento das férias proporcionais (na proporção de 2/12, pois o período aquisitivo teve início em 06.03.2017 e extinto o contrato em 24.04.2017), considerando os limites do pedido formulado no ID. 6f9382e - Pág. 11.

Relativamente às férias proporcionais, entendo-as devidas, na medida em que a finalidade das férias é a recomposição física e biológica do empregado, de modo que, qualquer que seja a forma de extinção do contrato de trabalho, o trabalhador tem direito ao pagamento proporcional ao período

não usufruído, nos termos do inciso XVI do art. 7º da CF e do art. 11 da Convenção 132 da OIT (ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 3.197/99), norma esta mais favorável ao empregado despedido por justa causa do que aquela prevista no parágrafo único do art. 146 da CLT. Nesse norte, inclusive, é o teor do item III do enunciado 21 aprovado, em 23.11.2007, na 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho: "FÉRIAS. APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO 132 DA OIT. (...) III - Qualquer que seja a causa de extinção do contrato de trabalho serão devidas férias proporcionais" - informação extraída do site da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) na internet (www.anamatra.org.br). Assim, não acompanho o entendimento vertido na súmula 171 do TST naquilo que excetua o direito às férias proporcionais aos empregados despedidos por justa causa.

Quanto ao 13º salário proporcional, adoto a súmula 93 deste Tribunal, in verbis: "A dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento do 13º salário proporcional.", de modo que tal parcela também deve ser paga à recorrente, nos limites do postulado na inicial.

Dou parcial provimento ao recurso para condenar a ré ao pagamento de férias proporcionais e de 13º salário proporcional com reflexos no FGTS.

Nas razões do recurso de revista, o recorrente sustenta, em síntese, que não é devido o pagamento das férias proporcionais quando da dispensa por justa causa, bem como que não é devido décimo terceiro proporcional à parte autora, uma vez que a rescisão do contrato de trabalho se deu por justa causa. Aponta, dentre outros fundamentos, a alegação de contrariedade à Súmula n. 171 do TST e violação do art. 5º, II, da Constituição Federal.

O recurso alcança conhecimento.

Tendo em vista que a matéria controvertida é objeto do Tema 96 da Tabela de IRR, pendente de julgamento, **reconheço a transcendência jurídica da matéria**, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT.

A controvérsia cinge-se em definir se são devidas férias proporcionais e décimo terceiro salário proporcional na despedida por justa causa.

A Convenção 132 da OIT, incorporada à ordem jurídica interna por meio do Decreto n. 3.197, de 5/10/99, assegura em seu artigo 11, por ocasião da rescisão contratual, a remuneração de férias proporcionais ao empregado que haja completado um período mínimo de serviço, ainda que incompleto o período aquisitivo, *verbis*:

Toda pessoa empregada que tenha completado o período mínimo de serviço que pode ser exigido de acordo com o parágrafo 1 do Artigo 5 da presente Convenção deverá ter direito em caso de cessação da relação empregatícia, ou a um período de férias remuneradas proporcional à duração do período de serviço pelo qual ela não gozou ainda tais férias, ou a uma indenização compensatória, ou a um crédito de férias equivalente.

Cumprе ressaltar que, mesmo após a ratificação da referida convenção, subsiste no âmbito desta Corte o entendimento cristalizado na Súmula n. 171, no sentido de que a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento de férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de doze meses, salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa:

RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. INDEVIDAS. SÚMULA Nº 171/TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. O Tribunal Regional manteve a decisão de primeiro grau que condenou a reclamada ao pagamento de férias e gratificação natalina proporcionais, a despeito da rescisão por justa causa, sob o fundamento de que "são direitos não excluídos pela Convenção 132 da OIT, ratificada pelo Brasil, e pela Lei 4.090/63". 2. Decisão regional em sentido contrário à jurisprudência desta Corte, sedimentada na Súmula 171/TST, segundo a qual, "Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)". Recurso de revista conhecido e provido. (RR-0020775-33.2020.5.04.0702, Relator Ministro HUGO CARLOS SCHEUERMANN, 1ª Turma, DEJT 29/08/2022).

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PAGAMENTO INDEVIDO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Cinge a controvérsia acerca do direito do empregado dispensado por justa causa ao recebimento de férias proporcionais. 2. Esta Corte, por meio da Súmula nº 171 do TST firmou entendimento de que: "salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)". Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-20419-62.2020.5.04.0015, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 25/10/2024).

[...] **RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PAGAMENTO INDEVIDO. INTELIGÊNCIA DA SÚMULA 171 DO TST. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS.** No caso dos autos, o Tribunal Regional reconheceu o direito da reclamante ao recebimento das férias proporcionais, mesmo mantida a dispensa por justa causa. Na forma da Súmula 171 do TST, as férias proporcionais são indevidas aos empregados dispensados por justa causa. Assim, a decisão regional vai de encontro ao entendimento consolidado desta Corte Superior acerca da temática. Recurso de revista conhecido e provido. [...] (ARR-953-71.2013.5.04.0001, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma,

RECURSO DE REVISTA COM AGRAVO. I - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. INDENIZAÇÕES DO ARTIGO 467 E 477 DA CLT. ARTIGO 146 DA CLT. O e. TRT considerou que a dispensa por justa causa impede o pagamento das férias proporcionais, ante o disposto no art. 7º, VIII, da Constituição da República. A decisão regional, na forma como proferida, está de acordo com a Súmula nº 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e desprovido. [...] (ARR-1000211-93.2016.5.02.0384, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/10/2024).

Por sua vez, o critério proporcional de cálculo do 13º salário encontra-se previsto no artigo 1º, § 1º e 2º, da Lei n. 4.090/62, nos seguintes termos:

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

O artigo 3º da referida lei assegura a percepção do direito tão somente nas hipóteses em que a extinção do contrato se dá sem justa causa. Vejamos:

Art. 3º - Ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão.

Interpretando o referido dispositivo legal, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que, tendo sido recepcionado pela Constituição de 1988, continua a produzir efeitos, de modo que o décimo terceiro salário proporcional não é devido nas hipóteses em que a ruptura do contrato de trabalho se dá por justa causa.

Corroboram com esse entendimento os seguintes precedentes desta Corte Superior:

RECURSO DE REVISTA. LEIS NºS 13.015/2014 E 13.467. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAIS. PAGAMENTO INDEVIDO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. A questão tratada nos autos diz respeito a direito de empregado, dispensado por justa causa, ao pagamento de férias e décimo terceiro salário proporcionais. 2. Quanto às férias proporcionais, esta Corte, por meio da Súmula 171, firmou entendimento de que, "salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da CLT)". 3. No tocante ao décimo terceiro salário proporcional, dispõe o art. 3º da Lei 4.090/62 que "ocorrendo rescisão, sem justa causa, do contrato de trabalho, o empregado receberá a gratificação devida nos termos dos parágrafos 1º e 2º do art. 1º desta Lei, calculada sobre a remuneração do mês da rescisão". 4. Assim, a condenação imposta à reclamada, de pagamento de férias e décimo terceiro salário proporcionais ao reclamante, dispensado por justa causa, resta indevida. Precedentes. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR-21495-30.2016.5.04.0026, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, 3ª Turma, DEJT 07/10/2022).

[...] **III-RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE SOB A ÉGIDE DA LEI 13.015/2014. [...] DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA CLT, ATENDIDOS.** Consoante o artigo 3º da Lei 4.090/62, o pagamento do décimo terceiro salário proporcional somente é devido quando a dispensa do empregado ocorrer sem justa causa. No caso, infere-se da decisão regional que a reclamante foi dispensada por justa causa, não tendo direito, portanto, ao pagamento da verba rescisória em epígrafe. Precedentes. Decisão regional em sintonia com o entendimento consolidado no âmbito desta Corte Superior. Recurso de revista não conhecido. [...] (ARR-953-71.2013.5.04.0001, Relator Ministro Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT 19/11/2021).

RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA - FÉRIAS PROPORCIONAIS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL - INDEVIDOS. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA EVIDENCIADA (alegação de violação dos artigos 146 da Consolidação das Leis do Trabalho e 3º da Lei nº 4.090/62, contrariedade à Súmula/TST nº 171 e divergência jurisprudencial). Tratando-se de recurso de revista interposto em face de decisão regional que se revela contrária à jurisprudência reiterada desta Corte, mostra-se presente a transcendência política da causa, a justificar o prosseguimento do exame do apelo. No mérito, está pacificado neste Colendo TST o entendimento de que, "Salvo na hipótese de dispensa do empregado por justa causa, a extinção do contrato de trabalho sujeita o empregador ao pagamento da remuneração das férias proporcionais, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses (art. 147 da Consolidação das Leis do Trabalho)" (Súmula nº 171 desta Corte). Por outro lado, igual sorte merece o 13º salário proporcional postulado, eis que, havendo despedida por justa causa, ou melhor, por ato ou falta grave do empregado, incabível revela-se o recebimento de 13º salário proporcional a título de verbas rescisórias. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-20924-35.2015.5.04.0401, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, 7ª Turma, DEJT 26/08/2022).

DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL E FÉRIAS PROPORCIONAIS ACRESCIDAS DE 1/3 CONSTITUCIONAL. EMPREGADO DEMITIDO POR JUSTA CAUSA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. Há transcendência política da causa (art. 896-A, §1º, II, da CLT), tendo em vista que a decisão recorrida contraria entendimento pacificado no âmbito desta Corte Superior, no sentido de que o empregado dispensado por justa causa não tem direito ao pagamento de férias ou 13º salário proporcional. Diante da aparente violação ao art. 5º, II, da Constituição Federal e contrariedade à Súmula 171 do

TST, deve ser processado o recurso de revista para melhor exame. Agravo de instrumento provido. **RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. RITO SUMARÍSSIMO. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL E FÉRIAS PROPORCIONAIS ACRESCIDAS DE 1/3 CONSTITUCIONAL. EMPREGADO DEMITIDO POR JUSTA CAUSA. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA.** Esta Corte Superior firmou jurisprudência no sentido de ser indevido tanto o pagamento de férias quanto de 13º salário proporcionais, nas hipóteses em que o empregado é dispensado por justa causa. Inteligência da Súmula 171 do TST e exegese do art. 3º, da Lei 4.090/1962. Precedentes. Recurso de revista conhecido e provido. (RR-20799-50.2019.5.04.0232, 8ª Turma, Relator Ministro Aloysio Correa da Veiga, DEJT 24/10/2022).

Logo, ao entender que a parte autora faz jus às férias proporcionais bem como ao 13º salário proporcional, ainda que a dispensa tenha ocorrido por justa causa, o acórdão regional divergiu do entendimento firmado nesta Corte Superior.

Ante o exposto, **CONHEÇO** do recurso de revista por contrariedade à Súmula n. 171 do TST e por violação do art. 5º, II, da Constituição Federal.

2. MÉRITO

Conhecido o recurso de revista, por contrariedade à Súmula n. 171 do TST e por violação do art. 5º, II, da Constituição Federal, no mérito, **DOU-LHE PROVIMENTO** para restabelecer a sentença quanto ao indeferimento do pedido de pagamento de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e de décimo terceiro salário proporcional.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade: I – conhecer do agravo de instrumento interposto pela autora e, no mérito, negar-lhe provimento; e II – conhecer do recurso de revista interposto pelo réu, por contrariedade à Súmula n. 171 do TST e por violação do art. 5º, II, da Constituição Federal, e, no mérito, dar-lhe provimento para restabelecer a sentença quanto ao indeferimento do pedido de pagamento de férias proporcionais acrescidas do terço constitucional e de décimo terceiro salário proporcional.

Brasília, 27 de maio de 2026.

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

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR
Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 28/05/2026 pelo sistema AssineJus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.