

RECURSO DE REVISTA

AGRAVO DE INSTRUMENTO

Recurso RRAg - 20799-84.2017.5.04.0017
Tribunal TST
Relator Amaury Rodrigues Pinto Junior
Julgado em 26/05/2026

I – DIREITO DO TRABALHO E PROCESSUAL DO TRABALHO. AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA AUTORA.

RESUMO

Agravo de Instrumento contra denegação de Recurso de Revista. Despedida por justa causa por utilização de atestado médico adulterado foi validada, pois o Tribunal Regional constatou conduta grave, procedimento administrativo adequado com contraditório e defesa, além de gradação de penas observada (advertências e suspensões anteriores). Negou-se provimento ao agravo, mantendo-se a demissão por ato de improbidade.

EMENTA

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.