

CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO CONSTITUCIONAL DO TRABALHO  
(TST/UNB)

HENRIQUE RIBEIRO GIACON

**A UNIFICAÇÃO DO DIREITO ÀS FÉRIAS PROPORCIONAIS: ANÁLISE DA  
JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO NA APLICAÇÃO  
DA CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT E A NECESSIDADE DE *OVERRULING***

ORIENTADOR: PROFº DRº WILSON THEODORO

## **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo avaliar a evolução normativa brasileira do instituto das férias e da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho. O objetivo central é analisar a aplicação da Convenção n. 132 da Organização Internacional do Trabalho, visando explicitar a compulsoriedade do direito ao pagamento de férias proporcionais aos empregados dispensados por justa causa, mesmo que não tenham completado doze meses de serviço. A análise se justifica, pois a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho não reconhece esse direito aos trabalhadores, não aplica o controle de convencionalidade, desconsidera a hierarquia normativa entre normas internacionais de direitos humanos e normas nacionais e não adota a interpretação mais alinhada ao princípio constitucional da proteção humana.

**Palavras chave:** Convenção n. 132 da OIT; Férias proporcionais; Dispensa por justa causa; Controle de convencionalidade; Princípio da proteção humana.

## **ABSTRACT**

This article studies the Brazilian regulatory evolution of the vacation leave institute and the case law of the Superior Labor Court. The central objective is to analyze the application of International Labour Organization (ILO) Convention n° 132, seeking to ensure the right to proportional vacation pay for employees dismissed for cause, even if they have not completed twelve months of service. This is justified because the case law of the Superior Labor Court does not recognize this right for workers, fails to apply conventionality control, disregards the normative hierarchy between international human rights norms and national norms, and does not adopt the interpretation most aligned with the constitutional principle of human protection.

**Keywords:** ILO Convention n° 132; Proportional vacation pay; Dismissal for cause; Conventionality control; Principle of human protection.

**1. INTRODUÇÃO. 2. O DIREITO ÀS FÉRIAS PROPORCIONAIS NO BRASIL E NA CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT. 3. A EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO 4. O CONFLITO NORMATIVO E A NECESSIDADE DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE PELA SUPREMA CORTE TRABALHISTA 5. CONCLUSÃO**

## 1. INTRODUÇÃO

O presente artigo pretende realizar uma análise da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho na temática relacionada às férias proporcionais quando a cessação do contrato de trabalho se der por culpa do trabalhador, sob a perspectiva da desconsideração da Convenção n. 132 da OIT, da qual o Brasil é signatário desde outubro de 1999.

Inicialmente, será apresentado o conceito de férias e sua evolução normativa infraconstitucional, constitucional e jurisprudencial ao longo do tempo no Brasil. Nem todos os trabalhadores tinham direito ao período de descanso anual ao longo da história normativa brasileira.

O instituto foi ganhando relevância constitucional e internacional, especialmente no período da 3ª Revolução Industrial e pós 2ª Guerra Mundial, como um dos elementos inerentes aos direitos da pessoa humana.

Será demonstrado que a Convenção n. 132 da OIT assegura o direito às férias proporcionais ao trabalhador que tenha cumprido o período mínimo de serviço sem fazer distinção quanto ao tipo de encerramento do contrato de trabalho.

Entretanto, a norma celetista estabeleceu uma ressalva. O parágrafo único do art. 146 da CLT, afasta a indenização do período incompleto de férias quando o empregado for demitido por justa causa.

Em que pese a jurisprudência da Suprema Corte trabalhista tenha evoluído e assegurando o direito às férias proporcionais antes de se completar 12 meses de serviço, bem como em casos de pedido de demissão, esta mesma jurisprudência se mantém estagnada ao não aplicar a norma internacional ao determinar que o trabalhador dispensado por ato faltoso não faz jus ao pagamento das férias incompletas.

O estudo da relação entre normas de direito internacional e direito interno é um tema de grande relevância no cenário jurídico contemporâneo. A crescente interconexão entre os Estados, impulsionada pela globalização, tem intensificado a necessidade de harmonização entre as normas internacionais e os ordenamentos jurídicos nacionais.

Nesse sentido, havendo aparente conflito entre uma norma internacional de direitos humanos e uma norma nacional, é necessária a realização do controle de convencionalidade, no caso, pelo Tribunal Superior do Trabalho, a fim de aplicar a hierarquia vertical normativa, reforçando o princípio *pro homine* que busca privilegiar a norma que melhor garanta os direitos humanos de seu destinatário.

## 2. O DIREITO ÀS FÉRIAS PROPORCIONAIS NO BRASIL E NA CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT

Em que pese a legislação brasileira não conceitue o instituto das férias, diversos doutrinadores o fazem em suas obras.

Maurício Godinho Delgado as define como o lapso temporal remunerado, de frequência anual, constituído de diversos dias sequenciais, em que o empregado pode sustar a prestação de serviços e sua disponibilidade perante o empregador, com o objetivo de recuperação e implementação de suas energias e de sua inserção familiar, comunitária e política<sup>1</sup>.

Vólia Bomfim conceitua como período que corresponde ao descanso anual remunerado que o trabalhador tem direito de usufruir, desde que tenha adquirido o direito<sup>2</sup>.

Já Fabíola Marques afirma que as férias constituem um direito trabalhista, acessível ao trabalhador por sua simples qualidade de empregado, destinado a consagrar as indispensáveis oportunidades de disponibilidade pessoal, de lazer e de liberdade inerentes à suspensão das coerções laborais<sup>3</sup>.

Nesse sentido, as férias seriam um repouso anual justificável pelo desgaste físico e/ou intelectual do trabalhador não suprido pelos descansos intra e interjornada e pelo repouso semanal remunerado.

É o momento que o trabalhador se afasta integralmente do ambiente de responsabilidades e cobrança para atividades pessoais, familiares e sociais.

Até quase o final do século XIX não havia legislação que garantisse a concessão de férias, sendo que estas eram concedidas como uma liberalidade do empregador, sobretudo no comércio. O direito de férias passou a ser regulado, inicialmente, por convenções coletivas e, só mais tarde, foi objeto de leis<sup>4</sup>.

Vólia Bomfim registra que em 1821, a Dinamarca foi o primeiro país a conceder férias, entretanto, destinada apenas aos domésticos e por uma semana. Depois, a Inglaterra, em 1872,

---

<sup>1</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo – SP. Juspodvm. 2024. P. 1.127.

<sup>2</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 19. Ed. Rio de Janeiro. Forense. Método. 2022. p. 745

<sup>3</sup> MARQUES, Fabíola. Férias – Novo regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo – SP. LTR. 2007 P.33

<sup>4</sup> MARQUES, Fabíola. Férias – Novo regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo – SP. LTR. 2007 P.29. *Apud* GIGLIO, Wagner. Férias e descansos remunerados, p. 77.

promulgou uma lei instituindo férias aos operários da indústria. Destaca que a Áustria, no ano de 1919, foi o primeiro a aprovar uma lei assegurando férias a todos os trabalhadores<sup>5</sup>.

No Brasil, o direito às férias se estendendo à classe trabalhadora gradativamente.

A referida autora consigna que o Brasil foi o terceiro país a conceder férias anuais remuneradas, cujo período era de 15 (quinze) dias. Em 1889, os trabalhadores do Ministério da Agricultura, Comércio e Obras Públicas tiveram tal direito assegurado, e em 1890, foi estendido aos operários diaristas e aos ferroviários da Estrada de Ferro Central do Brasil<sup>6</sup>.

Posteriormente, o direito foi estendido aos empregados e operários da iniciativa privada, com o advento da Lei n. 4.582 de 24 de dezembro de 1925.

A partir de 1933, por meio do Dec. 23.103, o direito alcançou os empregados de estabelecimentos bancários, comerciais e industriais, em 1936, com a edição da Lei n. 228, atingiu os trabalhadores do setor hoteleiro, restaurantes, confeitarias, leiterias, botequins e estabelecimentos congêneres<sup>7</sup>, até o advento da Consolidação da Leis do Trabalho – CLT em 1943, que passou a assegurar a todos os empregados o repouso anual.

Constitucionalmente, nas Cartas Federais de 1934, 1937, 1946 e 1967, capitulado sempre nos títulos sobre a ordem econômica e social, o direito às férias passou a ser garantido a todos os trabalhadores brasileiros.

A partir de 1988, com a chamada Constituição Cidadã, o instituto de férias ganhou lugar de destaque estando situado no rol de direitos e garantias fundamentais, com a seguinte redação<sup>8</sup>:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;

(...)

Na categorização por gerações dos direitos humanos proposta por Karel Vasak, e subdivisão em direitos sociais, econômicos e culturais proposta por Paulo Bonavides<sup>9</sup>, as férias são consideradas como direitos de segunda geração, dada sua natureza social.

---

<sup>5</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 19. Ed. Rio de Janeiro. Forense. Método. 2022. p. 743

<sup>6</sup> BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 19. Ed. Rio de Janeiro. Forense. Método. 2022. p. 743

<sup>7</sup> <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-228-24-julho-1936-556368-publicacaooriginal-76205-pl.html>

<sup>8</sup> [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

<sup>9</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 7 Ed. São Paulo – SP – Método. 2020.

O direito a férias anuais, está capitulado entre os arts. 129 e 153 da CLT, e sua redação foi dada pelo Decreto-Lei n. 1.535/1977, já sob influência da Convenção n. 132 do OIT, ainda que o normativo internacional tenha sido ratificado pelo Brasil apenas em 1999.

Via de regra, as férias tem duração de 30 (trinta) dias e sua aquisição se dá após 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho<sup>10</sup>.

Vale ressaltar que para fins de contagem do período aquisitivo não é considerado o ano civil, como ocorre com o período aquisitivo dos servidores estatutários federais regidos pela Lei n. 8.112/1990, mas o ano de contrato.

Ao longo do período aquisitivo, alguns fatores podem prejudicar a aquisição do direito às férias, tais como: a) o empregado que deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; b) permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; c) deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e d) tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos<sup>11</sup>.

Outro fator que implica na aquisição ao direito às férias é a quantidade de ausências injustificadas que, a depender da quantidade pode ensejar na redução proporcional do período de 30 (trinta) dias, inclusive com possibilidade de perda do direito quando o total de ausências se dá por mais de 32 dias<sup>12</sup>.

Importante destacar que com o advento da Lei n. 13.467/2017, os trabalhadores submetidos a contratos de trabalho regidos sob regime de tempo parcial passaram a ter direito ao mesmo período de férias assegurado aos trabalhadores com regime integral, uma vez que a proporção anterior era diversa.

---

<sup>10</sup> Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<sup>11</sup> Art. 133 - Não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo: I - deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída; II - permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias; III - deixar de trabalhar, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e IV - tiver percebido da Previdência Social prestações de acidente de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<sup>12</sup> Art. 130 - Após cada período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, na seguinte proporção: I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes; II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas; III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas; IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

Ao completar o período aquisitivo, o trabalhador tem direito adquirido às férias a serem concedidos nos 12 (doze) meses subsequentes. Tal período é chamado pela doutrina como período concessivo, período de fruição ou de gozo, no qual alguns apontamentos importantes são necessários.

O período de concessão das férias se dá conforme interesse do empregador<sup>13</sup>. Tal hipótese compartilha duas exceções. A primeira, quando os empregados forem membros da mesma família, terão direito a usufruir das férias no mesmo período, desde que não resulte prejuízo para o serviço. A outra hipótese se dá quando o empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, coincida o período de férias do trabalho com as férias escolares.

Feitas as considerações acerca dos períodos aquisitivo e concessivo do direito às férias, é necessária uma análise dos efeitos da cessação do contrato de trabalho no direito às férias existentes do trabalhador.

Encerrado o contrato de trabalho, as férias adquiridas serão sempre indenizadas, independentemente da causa de extinção do contrato de trabalho<sup>14</sup>, ensejando a figura das férias simples, vencidas e proporcionais.

Intitula-se com férias simples, aquelas cujo período aquisitivo se consumou, mas que o período de usufruto se consuma pelo término da relação contratual.

Férias vencidas são aquelas cujos períodos de aquisição e concessão já se completaram, ao passo em que o trabalhador não as usufruiu, uma vez que o empregador não as concedeu e se constituiu em mora.

Por fim, foco deste trabalho, as férias proporcionais, a seu turno, são aquelas devidas quando o período aquisitivo não se completou e, conseqüentemente, não iniciou o período de usufruto.

As férias proporcionais surgem especialmente quando um novo período aquisitivo, coincidente com o período concessivo, é interrompido.

O parágrafo único do art. 146 da CLT, assegura a remuneração proporcional ao período de férias incompleto quando o contrato de trabalho é encerrado após 12 meses de serviço.

Entretanto, o mesmo dispositivo retira a remuneração do período incompleto de férias quando a cessação contratual se der por justa causa do empregado, senão vejamos:

---

<sup>13</sup> Art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<sup>14</sup> Art. 146 - Na cessação do contrato de trabalho, qualquer que seja a sua causa, será devida ao empregado a remuneração simples ou em dobro, conforme o caso, correspondente ao período de férias cujo direito tenha adquirido. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

Art. 146 (...)

Parágrafo único - Na cessação do contrato de trabalho, após 12 (doze) meses de serviço, o empregado, desde que não haja sido demitido por justa causa, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de acordo com o art. 130, na proporção de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço ou fração superior a 14 (quatorze) dias.

Nos casos em que o trabalhador for demitido sem justa causa ou se seu contrato de trabalho for encerrado antes do término do prazo estipulado, sem completar 12 (doze) meses de serviço, ele terá direito ao pagamento proporcional nos termos do *caput* do art. 147, da CLT:

Art. 147 - O empregado que for despedido sem justa causa, ou cujo contrato de trabalho se extinguir em prazo predeterminado, antes de completar 12 (doze) meses de serviço, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, de conformidade com o disposto no artigo anterior.

No âmbito internacional, a Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1936, aprovou seu primeiro normativo cuja preocupação eram as férias anuais dos trabalhadores, qual seja a Convenção n. 52, que visava proteger a saúde dos trabalhadores frente ao aumento da produtividade da indústria e avanços tecnológicos da 3ª Revolução Industrial.

Consignou em seu artigo 1º um rol de empresas nas quais a seus empregados seriam aplicadas as normas da Convenção. Registrava em seu artigo 2º que *“toda pessoa a quem se aplica a presente Convenção terá direito, após um ano de serviço contínuo, a férias anuais remuneradas de pelo menos seis dias úteis”*<sup>15</sup>.

No entanto, foram inúmeras as críticas acerca da dificuldade de sua aplicação, advindas tanto dos governos, como dos trabalhadores, seja pelo curto período estipulado para o repouso anual, seja por ser norma muito genérica. Alguns defendiam que o tema deveria ser negociado coletivamente<sup>16</sup>.

Nesse sentido, em 1961, a convenção foi revisada, dando lugar à Convenção n. 132, aprovada na 54ª reunião da Conferência Internacional de Genebra de 1970, cuja entrada em vigor no plano internacional se deu em 30 de junho de 1970.

O Brasil ratificou a referida Convenção por meio do Decreto Legislativo n. 47/1981 e, decorridos 17 anos, em 23 de setembro de 1998, depositou o referido instrumento junto à

---

<sup>15</sup> A norma em questão encontra-se disponível em:  
[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312197:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO)

<sup>16</sup> MARQUES, Fabíola. Férias: Novo regime: Convenção n. 132 da OIT. São Paulo. LTr. 2007. P. 59

autoridade competente da OIT. Sua promulgação só foi realizada em 6 de outubro de 1999, pelo Decreto n. 3.197, conseqüentemente, data de sua vigência no âmbito doméstico.

Cumprе esclarecer que o Decreto n. 3.197/99 foi revogado pelo Decreto n. 10.088/2019 que consolidou os atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispunham sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

Com a vigência da Convenção n. 132 da OIT, doutrinadores passaram a discutir possíveis antinomias jurídicas com a CLT, tais como perda do direito às férias, contagem do dia de feriados dentro do período de férias, períodos aquisitivo e concessivo, época de concessão e o direito às férias proporcionais, objeto deste trabalho.

Cumprе destacar a que a norma convencional em discussão é aplicável a todos os trabalhadores assalariados, exceto os trabalhadores marítimos, cuja previsão está na Convenção n. 146 da OIT.

Inicialmente, a norma internacional disciplina em seu §3º, artigo 3º que *“a duração das férias não deverá em caso algum ser inferior a 3 (três) semanas de trabalho, por 1 (um) ano de serviço”*<sup>17</sup>.

Ademais, assegura férias proporcionais ao trabalhador, ainda que não tenha cumprido o período mínimo para aquisição das férias integrais. É o que consigna seu artigo 4, §1º a seguir:

#### Artigo 4

1. - Toda pessoa que tenha completado, no curso de 1 (um) ano determinado, um período de serviço de duração inferior ao período necessário à obtenção de direito à totalidade das férias prescritas no Artigo terceiro acima terá direito, nesse ano, a férias de duração proporcionalmente reduzidas.

Disciplina ainda, em seu artigo 5, §2º, que o período mínimo de serviço exigido para obtenção das férias anuais remuneradas não deverá ultrapassar 6 (seis) meses, senão vejamos:

#### Artigo 5

1. - Um período mínimo de serviço poderá ser exigido para a obtenção de direito a um período de férias remuneradas anuais.  
2. - Cabe à autoridade competente e ao órgão apropriado do país interessado fixar a duração mínima de tal período de serviço, que não poderá em caso algum ultrapassar 6 (seis) meses.  
(...)

---

<sup>17</sup> Disponível em:

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO)

Conforme se observa, a norma da OIT se mostra mais benéfica ao consignar que o período mínimo para obtenção do direito às férias não deverá ser superior a 6 (seis) meses, enquanto a CLT exige o mínimo de 12 (doze) meses, embora a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tenha dado interpretação flexível ao assegurar as férias proporcionais ainda que incompleto o período mínimo aquisitivo, desde que o empregado não tenha sido dispensado por justa causa<sup>18</sup>, o que será tratado detalhadamente adiante.

Destaca-se que a norma internacional prevê a remuneração das férias proporcionais sem fazer qualquer ressalva quanto à espécie de cessação do contrato de trabalho. Basta que o período mínimo de serviço seja cumprido para que o empregado faça jus ao respectivo pagamento. É o que resta delineado no artigo 11 da Convenção que assim dispõe:

**Artigo 11**

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.

Pela delimitação jurídica-normativa nacional e internacional, verifica-se que a Convenção n. 132 da OIT assegura indistintamente o direito às férias proporcionais, enquanto a CLT, nos contratos firmados por mais de 12 meses, faz a ressalva que o empregado demitido por justa causa não tem direito à indenização desta parcela.

### **3. A EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL DAS FÉRIAS PROPORCIONAIS NO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

Ainda que a interpretação do direito às férias proporcionais tenha avançado significativamente na jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho, há margem para que o entendimento continue evoluindo em prol da igualdade, dignidade da pessoa humana e da parte hipossuficiente da relação.

Os arts. 146 e 147 da CLT abriam margem de interpretação no sentido de que as férias proporcionais não eram devidas aos trabalhadores com menos de 12 (doze) meses de serviço ou que pedissem demissão.

---

<sup>18</sup> Súmula n. 171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO. 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)

Nesse sentido, o TST editou a Súmula n. 171, na qual ratificou seu entendimento que é devido o pagamento das férias proporcionais ao trabalhador, ainda que incompleto o período aquisitivo de 12 (doze) meses.

Entretanto, manteve de fora o trabalhador dispensado justamente conforme se observa na redação a seguir:

Súmula n. 171 FÉRIAS PROPORCIONAIS. CONTRATO DE TRABALHO. EXTINÇÃO.

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)

Nas situações em que a cessação do contrato de trabalho se dá por pedido de demissão do empregado a legislação é omissa.

Até novembro de 2003, prevalecia no âmbito do Tribunal Superior do Trabalho o entendimento de que o empregado que se demitisse antes de completar 12 (doze) meses não faria jus às férias proporcionais, conforme redação da Súmula de n. 261.

Entretanto, o Pleno da Suprema Corte trabalhista, por meio da Resolução n. 121/2003, aprovou por unanimidade uma nova redação para a referida Súmula, que se encontra vigente com a seguinte redação:

Súmula 261. FÉRIAS PROPORCIONAIS. PEDIDO DE DEMISSÃO. CONTRATO VIGENTE HÁ MENOS DE UM ANO.

O empregado que se demite antes de complementar 12 (doze) meses de serviço tem direito a férias proporcionais.

A mesma Resolução revisou a Súmula n. 14 que passou a prever o direito dos trabalhadores às férias proporcionais quando as rescisões contratuais se davam por culpa recíproca, senão vejamos:

Súmula 14. CULPA RECÍPROCA.

Reconhecida a culpa recíproca na rescisão do contrato de trabalho (art. 484 da CLT), o empregado tem direito a 50% (cinquenta por cento) do valor do aviso prévio, do décimo terceiro salário e das férias proporcionais.

Nesse sentido, constata-se uma reviravolta na jurisprudência da Corte Superior do Trabalho, no sentido que o direito adquirido às férias se dá com o cumprimento do período mínimo de 15 (quinze) dias de serviço para aquisição de 1/12 por mês de trabalho, seja no contrato a termo ou por prazo indeterminado quando a dispensa for imotivada ou ocorrer pedido

de demissão, assegurado, ainda que no importe de 50% (cinquenta por cento), nos casos de caracterização de culpa recíproca.

Apenas nas situações em que a cessação do contrato de trabalho se der por culpa do trabalhador, quais sejam aquelas elencadas no art. 473 da CLT, as férias proporcionais seriam indevidas, tanto no contrato de trabalho a termo, como no contrato por prazo indeterminado.

A jurisprudência da Corte Superior trabalhista é unânime ao afastar o direito às férias proporcionais dos empregados dispensados por justa causa, ainda que sob a perspectiva da aplicação da Convenção n. 132 da OIT.

A doutrina majoritária sustenta a não aplicação da norma internacional. Exemplificando, o Ministro Sérgio Pinto Martins advoga tese no sentido de que o art. 11 da Convenção 132 da OIT não faz distinção sobre a forma da dispensa e nesse sentido o empregado por justa causa não faria jus às férias proporcionais.<sup>19</sup>

Em pesquisa jurisprudencial realizada no endereço eletrônico do TST<sup>20</sup>, em 04.03.2025, buscou-se decisões colegiadas publicadas entre 05.10.1999 e 04.03.2025, sendo utilizadas como chaves delimitadoras da pesquisa no campo “*palavras na ementa*” os termos “*justa causa*”, “*férias proporcionais*”, “*convenção*” e “*132*”.

Como resultado, foram identificados 156 acórdãos que determinaram a aplicação do entendimento sumulado pela Corte de n. 171 e afastar a condenação do empregador em tal parcela, ainda que sob o prisma da convenção internacional.

Registra-se que não se encontrou nenhum acórdão que determinasse a incidência da norma convencional.

Nesse sentido, os seguintes precedentes das 8 (oito) Turmas do Tribunal Superior do Trabalho:

RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS E DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAIS. NÃO CABIMENTO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. 1. Mesmo após a ratificação da Convenção n.º 132 da OIT, subsiste no âmbito desta Corte o entendimento cristalizado na Súmula n.º 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. 2. Do mesmo modo, a jurisprudência desta Corte Superior é firme no sentido de que o artigo 3.º da Lei n.º 4.090/62 foi recepcionado pela Constituição de 1988 e 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. 3. Nesse sentido, a Corte de origem, ao entender que faz jus a parte autora às férias e 13.º salário proporcionais, ainda que a dispensa tenha ocorrido por justa causa, divergiu do entendimento firmado nesta Corte Superior. Recurso de revista conhecido e

---

<sup>19</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. São Paulo –SP. Saraiva. 2020. P. 200

<sup>20</sup> <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

provido (RR-0020318-62.2023.5.04.0292, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/10/2024).

(...) II - RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE. LEI 13.015/2014. JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS INDEVIDAS . O Tribunal Regional consignou que o reclamante foi dispensado por justa causa. A Convenção 132 da OIT, de 1970, tratou das férias anuais remuneradas, aplicando-se a todas as categorias de empregados (excetuando os marítimos). Em seu texto - art. 4º -, confere o direito ao pagamento de férias proporcionais, nada dispondo sobre a forma de dispensa. Apesar de o Brasil tê-la ratificado e incorporado ao ordenamento jurídico, declarando-a aplicável aos empregados urbanos e rurais, sem consignar qualquer exceção, o TST editou, em 2004, a Súmula 171, que exclui o empregado dispensado por justa causa do direito ao pagamento de férias proporcionais. Precedentes. O acórdão regional encontra-se em harmonia com a atual jurisprudência desta colenda Corte Superior. O conhecimento do recurso de revista encontra óbice na Súmula 333 e no artigo 896, § 7º, da CLT. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-245-98.2013.5.04.0234, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 11/10/2019).

(...) II - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. O e. TRT considerou que a dispensa por justa causa do trabalhador não impede o pagamento das férias proporcionais, bem como do 13º salário proporcional, com base na Convenção 132 da OIT. A decisão do Regional, na forma como proferida, contraria a diretriz da Súmula 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. Além disso, segundo o entendimento pacífico desta Corte, não é devido o pagamento do décimo terceiro salário na hipótese de dispensa motivada por justa causa, nos termos do artigo 3º da Lei 4.090/62. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 171/TST e violação do artigo 3º da Lei 4.090/62 e provido (ARR-20172-19.2017.5.04.0781, 3ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 11/02/2022).

RECURSO DE REVISTA DA PRIMEIRA RECLAMADA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017 - RESCISÃO POR JUSTA CAUSA - FÉRIAS PROPORCIONAIS - 13º (DÉCIMO TERCEIRO) SALÁRIO PROPORCIONAL - PAGAMENTO INDEVIDO – TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA 1. Consoante jurisprudência desta Eg. Corte, consolidada na Súmula nº 171, a dispensa por justa causa não enseja o pagamento de férias proporcionais. Tal entendimento prevalece mesmo com a promulgação da Convenção nº 132 da OIT (Decreto nº 3.197/1999). 2. Quanto ao décimo terceiro salário proporcional, seu pagamento restringe-se à hipótese de dispensa sem justa causa, nos termos do art. 3º da Lei nº 4.090/1962, caso distinto dos autos. Recurso de Revista conhecido e provido (RR-0020568-12.2021.5.04.0019, 4ª Turma, Relatora Ministra Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, DEJT 16/08/2024).

(...) 9. FÉRIAS PROPORCIONAIS. JUSTA CAUSA. CONVENÇÃO Nº 132 DA OIT. NÃO APLICAÇÃO. PROVIMENTO. Discute-se nos autos a aplicação do artigo 146 da CLT em conflito com a convenção 132 da OIT, que garante ao trabalhador o direito às férias proporcionais, independente do motivo da rescisão contratual em conflito. Quanto à matéria, esta Corte Superior solucionou a questão por meio da edição da Súmula nº 171, entendendo que, mesmo após a edição da referida convenção, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. Recurso de revista de que se conhece e a que dá provimento. (...) (RR-146200-40.2008.5.04.0751, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 28/04/2017).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017 E DA IN 40 DO TST. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. 13º SALÁRIO PROPORCIONAL. FÉRIAS PROPORCIONAIS. SÚMULA 171 DO TST. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA. REQUISITOS DO ARTIGO 896, § 1º-A, DA

CLT ATENDIDOS. No caso em tela, o debate acerca do dever de pagamento do 13º salário proporcional e das férias proporcionais a empregado dispensado por justa causa detém transcendência política, nos termos do artigo 896-A, § 1º, inciso II, da CLT, ante a possível divergência do acórdão recorrido com a jurisprudência desta Corte. Transcendência reconhecida. No presente caso, ante o quadro delineado pelo Regional, de que a reclamante foi dispensada por justa causa, verifica-se que a condenação da reclamada ao pagamento de férias proporcionais acrescidas de 1/3 e 13º salário proporcional contraria a recomendação prevista na Súmula 171 do TST. Ressalte-se que esta Corte, ao avaliar a matéria sob o prisma da Convenção 132 da OIT (Decreto 3.197/99) entende que, mesmo após a referida convenção, o empregado dispensado por justa causa não tem direito às férias proporcionais. No caso dos autos, mantida a dispensa da empregada por justa causa, não tem ela direito ao décimo terceiro salário proporcional e às férias proporcionais acrescidas de 1/3. Recurso de revista conhecido e provido (RR-20794-21.2021.5.04.0341, 6ª Turma, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 15/12/2023).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. Regional considerou que a dispensa por justa causa do trabalhador não impede o pagamento das férias proporcionais, bem como do 13º salário proporcional, com base no art. 7º, VIII, da CF/88 e na Convenção nº 132 da OIT. A decisão do Regional, na forma como proferida, contraria a diretriz da Súmula nº 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. Além disso, segundo o entendimento pacífico desta Corte, não é devido o pagamento do décimo terceiro salário na hipótese de dispensa motivada por justa causa, nos termos do artigo 3º da Lei 4.090/62. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 171/TST e violação do artigo 3º da Lei 4.090/62 e provido (RR-20419-03.2017.5.04.0004, 7ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 06/09/2024).

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO DO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. VERBAS RESCISÓRIAS. FÉRIAS PROPORCIONAIS. DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO PROPORCIONAL. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA RECONHECIDA. O e. TRT considerou que a dispensa por justa causa da trabalhadora não impede o pagamento das férias proporcionais, bem como do 13º salário proporcional, com base no art. 7º, VIII, da CF/88 e na Convenção nº 132 da OIT. A decisão do Regional, na forma como proferida, contraria a diretriz da Súmula nº 171 do TST, que consolida jurisprudência sobre a interpretação conferida ao artigo 146, parágrafo único, da CLT. Além disso, segundo o entendimento pacífico desta Corte, não é devido o pagamento do décimo terceiro salário na hipótese de dispensa motivada por justa causa, nos termos do artigo 3º da Lei 4.090/62. Precedentes. Recurso de revista conhecido por contrariedade à Súmula 171/TST e violação do artigo 3º da Lei 4.090/62 e provido (RR-20755-49.2017.5.04.0281, 8ª Turma, Relator Ministro Alexandre de Souza Agra Belmonte, DEJT 10/10/2022).

A título de curiosidade, das 156 decisões, 95 envolvem processos oriundos do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região<sup>21</sup>, que possui entendimento sumulado garantindo as férias proporcionais aos empregados dispensados por justa causa.

---

<sup>21</sup> Súmula nº 139 – “DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. - Em atenção ao direito fundamental previsto no artigo 7º, inciso XVII, da Constituição Federal, e aos princípios consagrados na Convenção 132 da OIT, a dispensa por justa causa do empregado não afasta o direito ao pagamento das férias proporcionais.” Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>

Importante destacar que o *leading case* do precedente indicado na Súmula n.171 do TST<sup>22</sup> diz respeito à possibilidade ou não do pagamento do abono de férias, assegurado no art. 7º, XVII, da CF, na hipótese de dispensa imotivada do trabalhador antes de completados os 12 meses de serviço. Ou seja, não se discutiu no caso o pagamento das férias proporcionais ao empregado dispensado motivadamente. A *ratio decidendi* foi que não cabe uma interpretação restritiva do normativo constitucional e que o constituinte não condicionou o recebimento do referido abono ao efetivo gozo das férias.

Da análise dos julgados acima expostos, percebe-se que as Turmas do Tribunal Superior do Trabalho, embora reconheçam a incorporação da Convenção n. 132 da OIT no ordenamento jurídico interno, utilizam a aplicação da Súmula n1 171 como *ratio decidendi* e afastam a aplicação da de uma norma internacional de direitos humanos, conforme trecho do acórdão da 1ª Turma a seguir<sup>23</sup>:

(...)

A Convenção 132 da OIT, incorporada à ordem jurídica interna por meio do Decreto n.º 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 :

(...)

O artigo 146, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho prevê que o empregado, na cessação do contrato de trabalho, terá direito à remuneração relativa ao período incompleto de férias, salvo se a rescisão tiver sido motivada por justa causa, verbis :

(...)

Cumprе ressaltar que, mesmo após a ratificação da referida convenção, subsiste no âmbito desta Corte o entendimento cristalizado na Súmula n.º 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, verbis :

(...)

Destaca-se que em 2016 o Ministro Claudio Mascarenhas Brandão suscitou em um processo de sua relatoria o Incidente de Assunção de Competência – IAC – a fim de que fosse firmada tese quanto a aplicação da Convenção n. 132 da OIT no que se refere a interpretação do art. 146 da CLT com a Convenção n. 132 da OIT<sup>24</sup>.

Em defesa da aplicação da Convenção n. 132 da OIT, o Ministro cita que a norma internacional assegura o direito às férias proporcionais independentemente da causa da extinção do contrato de trabalho e que segundo o artigo 4.1 da Convenção, o direito às férias

---

<sup>22</sup> RR – 38823-04.1991.5.02.5555; Relator Min. Francisco Fausto Pub. 20/11/1992. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>

<sup>23</sup> RR-0020318-62.2023.5.04.0292, 1ª Turma, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 17/10/2024

<sup>24</sup> ARR-423-11.2010.5.09.0041, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 26/08/2016

proporcionais é adquirido mensalmente, sem condicionantes e que o parágrafo único do art. 146, da CLT, é incompatível com a normal internacional.

Reforça o *status* supralegal da Convenção, com base no entendimento do Supremo Tribunal Federal, o que significa que suas disposições prevalecem sobre a legislação infraconstitucional.

Indica a necessidade do controle de convencionalidade e suscita o caráter paralisante que os tratados internacionais de direitos humanos possuem frente as normas internas conflitantes.

Por fim, sustenta que o direito às férias proporcionais é adquirido mensalmente, e a causa do rompimento do contrato de trabalho não interfere nesse direito, no sentido que todos os empregados, inclusive os despedidos por justa causa, fariam jus às férias proporcionais, devendo ser assegurada a aplicação do princípio da norma mais favorável ao trabalhador, o que reforça a aplicação da Convenção nº 132 da OIT sobre a CLT.

Entretanto, ao analisar o IAC, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais – SBDI – por meio da Relatoria do Ministro João Batista Brito Pereira, não admitiu o recurso, por faltar o requisito de admissibilidade, qual seja, inexistência de múltiplos processos e de divergência entre as Turmas<sup>25</sup>.

Ao retomar o julgamento do Recurso de Revista na temática, a 7ª Turma do TST deu provimento ao recurso patronal para afastar a condenação ao pagamento das férias proporcionais ao trabalhador dispensado por justa causa<sup>26</sup>.

Ainda em tempo, durante a elaboração do presente ensaio, a 2ª Turma, em sessão realizada em 12 de março de 2025, por unanimidade, alterou seu posicionamento ao firmar tese em sentido contrário da tese até então uníssona.

Conforme acórdão publicado em 25 de março de 2025<sup>27</sup>, a Ministra relatora do caso, Liana Chaib, destacou a prevalência do princípio da norma mais favorável ao trabalhador como direito fundamental social previsto no art. 7º, da CF e que o rol de direitos trabalhistas previsto neste artigo constitucional não é taxativo, visto que há possibilidade de direitos que objetivem a melhoria da condição social dos trabalhadores.

---

<sup>25</sup> IAC-423-11.2010.5.09.0041, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Relator Ministro Joao Batista Brito Pereira, DEJT 17/03/2017. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

<sup>26</sup> "(...) DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FÉRIAS PROPORCIONAIS. SÚMULA 171 DO TST. Ressalvado meu entendimento pessoal, curvo-me à jurisprudência maciça desta Corte, no sentido de aplicar a Súmula nº 171, mesmo à luz das normas internacionais e do caráter supralegal que Supremo Tribunal Federal lhes atribuiu. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (...)" (ARR-423-11.2010.5.09.0041, 7ª Turma, Relator Ministro Claudio Mascarenhas Brandao, DEJT 22/09/2017).

<sup>27</sup> RRAg-20774-49.2018.5.04.0013, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 25/03/2025. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>

Reforçou ainda que o direito do trabalho deve ser interpretado de forma mais maleável do que a pirâmide hierárquica aplicada a outros campos do direito, inclusive citando uma das obras do Ministro Maurício Godinho Delgado<sup>28</sup>.

Salientou que diante de um aparente conflito de normas internacional e doméstica, prevalece o *status* supralegal dos tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos e seu efeito paralisante, conforme entendimento do STF no RE n. 466.343-1/SP.

Por fim, ressaltou a necessidade do controle de convencionalidade ao complementarmente, citar a Recomendação CNJ nº 123/2022 e o Ato Conjunto nº 3/2024 do CSJT.

Nesse sentido, em que pese a decisão recente e isolada da 2ª Turma, verifica-se que há uma clara resistência pela Suprema Corte trabalhista na aplicação da Convenção n. 132 da OIT.

---

<sup>28</sup> “De par com isso, o respeito ao caráter hegemônico direcionador que tem no Direito do Trabalho um de seus princípios (o princípio da norma mais favorável - desde 1988, de fundo até mesmo constitucional: art. 7º, caput, CF) não se compatibilizaria com a inflexibilidade piramidal típica do Direito Comum. O avanço e aperfeiçoamento jurídico alcançado em segmentos econômico-profissionais mais desenvolvidos entraria em choque com a rigidez do império dos diplomas heterônomos estatais, impedindo a democratização e o desenvolvimento do Direito do Trabalho. Desse modo, a necessidade de se adequar o critério de hierarquia jurídica à composição normativa diversificada do Direito do Trabalho e ao caráter essencialmente teleológico (finalístico) de que se reveste esse ramo jurídico especializado, com a hegemonia incontestada em seu interior do princípio da norma mais favorável, tudo conduz ao afastamento justrabalhista do estrito critério hierárquico rígido e formalista prevalecente no Direito Comum. A adoção do enfoque nas normas jurídicas, em lugar de enfoque em diplomas normativos, é uma manifestação desse afastamento e o mecanismo básico que permite respeitar-se tanto a composição normativa específica do Direito do Trabalho como o imperativo teleológico que rege sua estrutura e dinâmica. O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa constrói-se de modo plástico e variável, elegendo para seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justrabalhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego -, objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador -, prevalecerá, tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justrabalhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento. O princípio direcionador basilar do Direito do Trabalho, que melhor incorpora e expressa seu sentido teleológico constitutivo, é, como visto, o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto - sendo naquele caso hierarquicamente superior - a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável - ainda que apreendido segundo um critério permanente -, não será a Constituição Federal ou a lei federal necessariamente, mas a norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de harmoniosa concorrência: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada. Note-se que esse princípio, embora antigo no Direito do Trabalho, foi incorporado pelo art. 7º, caput, da Constituição de 1988 (“Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: ...” - grifos acrescidos). Essa incorporação se deu em vista da harmonia do antigo princípio justrabalhista com a dimensão humanista, social, democrática e inclusiva da Constituição da República”. DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: JusPodivm, 2023, 20ª ed., rev.atual. e ampl., 2023. p. 214-215 (RRAg-20774-49.2018.5.04.0013, 2ª Turma, Relatora Ministra Liana Chaib, DEJT 25/03/2025)”

#### 4. O CONFLITO NORMATIVO E A NECESSIDADE DO CONTROLE DE CONVENCIONALIDADE PELA SUPREMA CORTE TRABALHISTA

De início, a fim de esclarecer como as normas de direito internacional se relacionam com as normas de direito interno de um Estado, a doutrina formulou as teorias monista e dualista.

A teoria dualista, expressão capitaneada por Alfred von Verdross, defende a tese que o direito doméstico estatal e o direito internacional são pertencentes a blocos normativos distintos e independentes, ao passo que entre eles não haveria possibilidade de conflito, pois precipuamente o direito internacional regula a relação entre os Estados ou entre estes e organismos internacionais, enquanto o direito interno regularia a conduta estatal com os indivíduos. Nesse sentido, o Estado, ao assumir um compromisso exterior, o aceita como fonte do direito internacional, sem impacto nas normas internas. A norma internacional só seria juridicamente válida quando transformada ou adotada internamente<sup>29</sup>.

Já a teoria monista, cujo principal defensor é Hans Kelsen, sustenta a tese que o direito internacional se aplica diretamente na ordem jurídica dos Estados, nas suas relações com outros sujeitos do direito das gentes, mantêm compromissos que se interpenetram e que somente se sustentam juridicamente por pertencerem a um sistema jurídico uno, baseado na identidade de sujeitos (os indivíduos que os compõem) e de fontes (sempre objetivas e não dependentes – como no voluntarismo – da vontade dos Estados). Sendo assim, tanto o direito interno como o direito internacional estariam aptos a reger as relações jurídicas dos indivíduos, sendo inútil qualquer processo de transformação das normas internacionais no ordenamento jurídico interno<sup>30</sup>.

De acordo com Valério Mazzuoli, o monismo é a teoria majoritária da doutrina internacionalista ao citar Haroldo Valladão, Oscar Tenório, Hildebrando Accioly, Geraldo Eulálio do Nascimento e Silva, Celso D. de Albuquerque Mello, Vicente Marotta Rangel e Mirtô Fraga<sup>31</sup>.

Dada as limitações do presente artigo, não é nossa intenção trazer as minúcias das teorias, vez que apresentam diversas variações tais como o dualismo moderado, monismo

---

<sup>29</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 14 Ed. Rio de Janeiro – RJ. Ed. Forense. 2021. P. 38

<sup>30</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 14 Ed. Rio de Janeiro – RJ. Ed. Forense. 2021. P. 38.

<sup>31</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 14 Ed. Rio de Janeiro – RJ. Ed. Forense. 2021. P. 39.

moderado, monismo nacionalista, monismo internacionalista e monismo internacionalista dialógico.

Sobre a temática, destaca-se o posicionamento de Valério Mazzuoli:

Em suma, no que tange à incorporação dos tratados na ordem jurídica brasileira, pode-se entender que a Constituição de 1988 estabeleceu um "sistema único diferenciado" de integração dos atos internacionais, um aplicável aos tratados comuns (incorporação mediante promulgação pelo Poder Executivo, depois de ratificados) e outro aplicável aos tratados de direitos humanos (incorporação imediata após ratificação). Assim o fazendo, demonstrou a Constituição importância e o preponderância que devem ter os instrumentos internacionais de proteção da pessoa humana, que são normas internacionais que não visam à salvaguarda dos direitos dos Estados, senão à proteção das pessoas sob a jurisdição de uma dada soberania<sup>32</sup>.

O Brasil adota o posicionamento monista nacionalista moderado uma vez que há um processo de dupla aprovação das normas internacionais, quais sejam, a ratificação pelo Congresso Nacional e a promulgação pelo Decreto Presidencial.

Nesse sentido, aceita a teoria monista surge o problema de hierarquia entre a norma de ordem interna e internacional.

Importante destacar que ao longo dos anos houve uma significativa evolução no tratamento do *status* normativo dos tratados de direitos humanos na ordem jurídica nacional.

Por um longo período, o Supremo Tribunal Federal considerou que os tratados internacionais, inclusive os de direitos humanos, tinham *status* de norma infraconstitucional e equivalente à legislação ordinária.

No RE 80.004/SE, cuja controvérsia era sobre a obrigatoriedade de registro da nota promissória em repartição fazendária, restou decidido que a Convenção de Genebra não se sobrepunha à norma nacional, especificamente ao Decreto-Lei n. 427/1999<sup>33</sup>.

No julgamento exarado pela Suprema Corte brasileira no HC 72.131 no ano de 1995, decidiu-se que a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica) não revogou a possibilidade de prisão civil do depositário infiel no Brasil, pois a Constituição Federal (art. 5º, LXVII) ainda previa tal hipótese<sup>34</sup>.

---

<sup>32</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 7 Ed. São Paulo – SP – Método. 2020. P. 202

<sup>33</sup> SARLET, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional 3. Ed. São Paulo Ed. Revista dos Tribunais. 2014 p. 1323.

<sup>34</sup> "Habeas corpus". Alienação fiduciária em garantia. Prisão civil do devedor como depositário infiel. - Sendo o devedor, na alienação fiduciária em garantia, depositário necessário por força de disposição legal que não desfigura essa caracterização, sua prisão civil, em caso de infidelidade, se enquadra na ressalva contida na parte final do artigo 5º, LXVII, da Constituição de 1988. - Nada interfere na questão do depositário infiel em matéria de alienação fiduciária o disposto no § 7º do artigo 7º da Convenção de San José da Costa Rica. "Habeas corpus" indeferido, cassada a liminar concedida. (HC 72131, Relator(a): MARCO AURÉLIO, Relator(a) p/ Acórdão: MOREIRA ALVES, Tribunal Pleno, julgado em 23-11-1995, DJ 01-08-2003 PP-00104 EMENT VOL-02117-40 PP-08650)

O posicionamento do Supremo Tribunal Federal começou a avançar no julgamento do RHC 79.785/RJ, quando o Ministro Sepúlveda Pertence passou a adotar o *status* de supralegalidade, ainda que não expressamente, dos tratados de direitos humanos<sup>35</sup>.

Entretanto, a entrada em vigor da EC n. 45/2004, que introduziu o §3º ao art. 5º da Constituição Federal<sup>36</sup>, foi a grande virada de chave quanto ao *status* normativo dos tratados internacionais de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro.

No julgamento do RE 466.343/SP, discutiu-se se tratados anteriores à EC 45/2004, como o Pacto de San José da Costa Rica, teriam *status* constitucional. O Ministro Celso de Mello defendeu a tese de que esses tratados possuíam caráter materialmente constitucional, compondo um "bloco de constitucionalidade".

Entretanto, o entendimento prevalecente e defendido pelo Ministro Gilmar Mendes, foi de que tratados de direitos humanos não aprovados pelo rito qualificado da EC 45/2004 não possuem *status* constitucional, mas natureza supralegal, ou seja, estão acima das leis ordinárias, mas abaixo da Constituição<sup>37</sup>.

Ainda em tempo, como razões de decidir, destacou o efeito paralisante do tratado internacional incorporado ao ordenamento jurídico interno frente à norma infraconstitucional com ela conflitante<sup>38</sup>.

---

<sup>35</sup> "(...) parificar às leis ordinárias os tratados a que alude o art. 5º, § 2º, da Constituição, seria esvaziar de muito do seu sentido útil a inovação que, malgrado os termos equívocos do seu enunciado, traduziu uma abertura significativa ao movimento de internacionalização dos direitos humanos". (RHC 79.785/RJ – Rel. Min. Sepúlveda Pertence – DJ 29.03.2000)

<sup>36</sup> Art. 5º (...) § 3º Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

<sup>37</sup> "Por conseguinte, parece mais consistente a interpretação que atribui a característica de supralegalidade aos tratados e convenções de direitos humanos. Essa tese pugna pelo argumento de que os tratados sobre direitos humanos seriam infraconstitucionais, porém, diante de seu caráter especial em relação aos demais atos normativos internacionais, também seriam dotados de um atributo de supralegalidade. Em outros termos, os tratados sobre direitos humanos não poderiam afrontar a supremacia da Constituição, mas teriam lugar especial reservado no ordenamento jurídico. Equipará-los à legislação ordinária seria subestimar o seu valor especial no contexto do sistema de proteção dos direitos da pessoa humana. (...) É necessário assumir uma postura jurisdicional mais adequada às realidades emergentes em âmbitos supranacionais, voltadas primordialmente à proteção do ser humano". Voto vogal do Exmo. Min. Gilmar Mendes. RE: 466343, Relator(a): CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 03-12-2008, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-06 PP-01106 RTJ VOL-00210-02 PP-00745 RDECTRAB v. 17, n. 186, 2010, p. 29-165)

<sup>38</sup> "Portanto, diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na Constituição, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante." Voto vogal do Exmo. Min. Gilmar Mendes. RE: 466343, Relator(a): CEZAR PELUSO, Tribunal Pleno, julgado em 03-12-2008, REPERCUSSÃO GERAL - MÉRITO DJe-104 DIVULG 04-06-2009 PUBLIC 05-06-2009 EMENT VOL-02363-06 PP-01106 RTJ VOL-00210-02 PP-00745 RDECTRAB v. 17, n. 186, 2010, p. 29-165)

Nesse sentido, ao se constatar um aparente conflito entre uma norma internacional de direitos humanos e a norma interna, aquela teria o poder de paralisar a eficácia jurídica desta.

Conforme bem salientado por Valério Mazzuoli, a compatibilidade de certa norma com o texto constitucional não confirma sua validade no ordenamento jurídico interno. Caso a norma esteja em desacordo com tratado internacional vigente, não poderá ser considerada válida<sup>39</sup>.

Incontroverso que a Convenção n. 132 da OIT encontra-se formal e materialmente vigente desde 23 de setembro de 1999 no ordenamento jurídico interno brasileiro.

Nessa linha de raciocínio, a Convenção n. 132 da OIT teria o condão de paralisar a eficácia jurídica do parágrafo único do art. 146 da CLT, uma vez que aquela não impõe qualquer limitação ao direito às férias como o texto consolidado trabalhista impõem ao excluir tal direito na hipótese de cessação do contrato de trabalho por justa causa.

Pelo raciocínio acima exposto, constata-se uma hierarquia vertical entre as duas fontes normativas heterônomas (Convenção Internacional e Decreto-lei), o que, a nosso ver, nem sequer abre margem para discussão acerca da aplicação ou não das teorias especiais trabalhistas, quais sejam, teoria da acumulação e teoria do conglobamento, uma vez que utilizadas como balizadoras na escolha da norma hierarquicamente equivalente mais favorável. Afinal, tal perspectiva somente é aplicável entre normas de nível hierárquico similar.

Complementarmente e em defesa da pessoa humana, Flávia Piovesan sustenta a adoção da norma mais favorável ao indivíduo titular do direito, como solução do conflito em comento. Afirma que no âmbito da proteção dos direitos humanos, há uma interação constante entre o Direito Internacional e o Direito Interno, ambos voltados para um objetivo comum: assegurar a máxima proteção ao ser humano. Dessa forma, devem prevalecer as normas que melhor resguardem a dignidade e os direitos fundamentais da pessoa, pois é ela o centro dessa tutela jurídica. Os tratados internacionais de direitos humanos têm a função de aprimorar e fortalecer o nível de proteção já previsto no ordenamento constitucional, nunca de restringi-lo ou enfraquecê-lo.<sup>40</sup>

Como bem ensina Antônio Augusto Cançado Trindade, a antiga controvérsia entre monismo e dualismo perde relevância nesse campo, uma vez que a prioridade não é definir a primazia do direito internacional ou do direito interno, mas sim garantir a aplicação da norma que, em cada caso concreto, melhor proteja os direitos da pessoa humana<sup>41</sup>.

---

<sup>39</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade. Revista de Informação legislativa. Brasília. a 46. n. 181 jan/mar. 2009 P. 115

<sup>40</sup> PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. Ed. 11. Ed Saraiva. 2018. P. 86.

<sup>41</sup> PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. Ed. 11. Ed Saraiva. 2018. P. 86.

A Constituição de 1988, ao romper o período autoritário da ditadura militar, trouxe em seu bojo uma importante evolução na história constitucional, ao dar extrema importância aos direitos e garantias individuais, bem como abertura à aplicação dos direitos humanos<sup>42</sup>.

A dignidade da pessoa humana e a prevalência dos direitos humanos são princípios fundamentais que corroboram o princípio internacional *pro homine* e que deve ser aplicado dialogicamente ente a fonte normativa internacional e interna.<sup>43</sup>

A corroborar o princípio protetivo acima exposto, a Constituição da OIT, em seu art. 19, §8º, dispõe que em caso de conflito entre uma convenção da OIT ratificada pelo país signatário norma interna, prevalecerá aquela que for mais favorável ao trabalhador, conforme vemos da redação a seguir:

Art. 19

(...)

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação

A Convenção de Viena, incorporado ao ordenamento jurídico brasileiro por meio do Decreto n. 7.030/2009<sup>44</sup> determina em seus arts. 26 e 27 que todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé e que uma parte não pode invocar direito interno para justificar o seu não cumprimento. Vejamos:

Artigo 26. Todo tratado em vigor obriga as partes e deve ser cumprido por elas de boa fé.

Artigo 27. Uma parte não pode invocar as disposições de seu direito interno para justificar o inadimplemento de um tratado. Esta regra não prejudica o artigo 46.

Por todo o exposto acima, resta cristalina a incompatibilidade do parágrafo único, do art. 146, da CLT, com o art. 11 da Convenção n. 132 da OIT, seja pelo viés do *status* supralegal

---

<sup>42</sup> Art. 5º (...) § 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

<sup>43</sup> MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade. Revista de Informação legislativa. Brasília. a 46. n. 181 jan/mar. 2009 P. 126

<sup>44</sup> Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)

ou constitucional desta, o que enseja na necessidade do controle de convencionalidade<sup>45</sup> e a imperativa necessidade de *overruling*<sup>46</sup> à jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho.

Ressaltamos que o Conselho Nacional de Justiça – CNJ, a fim de concretizar a aplicação de normas de direitos humanos no âmbito do Poder Judiciário, instituiu o Pacto Nacional do Judiciário pelos Direitos Humanos e editou a Recomendação n. 123, de 7 de janeiro de 2022<sup>47</sup>, na qual recomenda a observância dos tratados e convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Brasil e o uso da jurisprudência da Corte Interamericana de Direitos Humanos.

Em reforço a recomendação do CNJ, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho – CSJT, editou o Ato nº 3 de 8 de janeiro de 2024<sup>48</sup>, criando a Assessoria de Promoção do Trabalho Decente e dos Direitos Humanos, cuja atribuição é monitorar e fiscalizar a aplicação de precedentes do Sistema Interamericano de Direitos Humanos no âmbito do TST.

## 5. CONCLUSÃO

Ainda que a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho tenha evoluído ao garantir férias proporcionais aos trabalhadores, mesmo que incompleto o período aquisitivo de 12 meses, bem como em caso de pedido de demissão, a Corte permanece relutante ao não estender o referido direito ao trabalhador dispensado por justa causa.

A discussão do tema em voga não é recente. Na 1ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, realizado em novembro de 2007 e que contou com a presença de bacharéis em direito, advogados, juízes e procuradores do trabalho, dentre os 79 enunciados aprovados na Sessão Plenária realizada, as férias proporcionais e aplicação da Convenção n. 132 da OIT esteve em discussão e foi proposto que *qualquer que seja a causa de extinção do contrato de trabalho serão devidas férias proporcionais*<sup>49</sup>.

---

<sup>45</sup> “O controle de convencionalidade tem por finalidade compatibilizar verticalmente as normas domésticas (as espécies de leis, lato sensu, vigentes no país) com os tratados internacionais de direitos humanos ratificados pelo Estado e em vigor no território nacional.” MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade. Revista de Informação legislativa. Brasília. a 46. n. 181 jan/mar. 2009 P. 128

<sup>46</sup> “Considera-se como *overruling* a mudança de entendimento de um tribunal acerca de tema jurídico anteriormente pacificado”. ROCHA. Leonardo Bolelli da. A teoria do *overruling* à luz de Robert Alexy: Direitos fundamentais, consenso e superação do precedente. Disponível em: file:///C:/Users/Henrique%20Giacon/Downloads/administrador,+Gerente+da+revista,+05+A+TEORIA+DO+O+VERRULING.pdf

<sup>47</sup> Disponível em: <https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/4305>

<sup>48</sup> Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/227216/2024\\_atc0003\\_tst\\_csjt\\_rep02.pdf?sequence=5&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/227216/2024_atc0003_tst_csjt_rep02.pdf?sequence=5&isAllowed=y)

<sup>49</sup> <https://www.trt5.jus.br/noticias/enunciados-1a-jornada-direito-material-processual>

Entendemos que a Convenção n. 132 da OIT, ao não fazer ressalva sobre a espécie de dispensa do trabalhador estaria assegurando as férias remuneradas proporcionais indistintamente.

Constata-se a injustiça e a desproporcionalidade do legislador e do intérprete da legislação ao afastar o pagamento das férias proporcionais ao trabalhador que deu causa à cessação de seu contrato de trabalho.

Considerando a natureza contratual da relação de emprego, dentre as diversas características elencadas pela doutrina trabalhista<sup>50</sup>, destacamos o caráter sinalagmático ou bilateral, o qual impõem direitos e obrigações recíprocas a empregado e empregador.

Em havendo a prestação de serviço, há o pagamento de salário inclusive nos casos de dispensa motivada quando há o pagamento do saldo salarial (salário proporcional).

O mesmo raciocínio deve se dar com as férias proporcionais, respeitado o período mínimo exigido, ou seja, executado o serviço por 15 dias, surge o direito ao pagamento das férias proporcionais no importe de 1/12, independentemente da forma de cessação contratual.

Compactuamos com a ideia de unificação de tratamento exposto pelo Juiz Homero Batista Mateus da Silva<sup>51</sup>.

Ressaltamos que a maior punição para o trabalhador que comete ato faltoso é a rescisão do seu contrato de trabalho, meio pelo qual recebe a contraprestação pecuniária salutar para seu sustento e de sua família.

Retirar a indenização proporcional das férias, a nosso ver, seria punir o trabalhador duas vezes pelo mesmo fato (*bis in idem*).

Por todo exposto, incontroversa a hierarquia vertical normativa exposta entre a Convenção n. 132 da OIT e o parágrafo único, do art. 146, da CLT, sendo aquela mais benéfica ao trabalhador.

Nesse sentido e em reforço à recomendação do CNJ aos órgãos do Poder Judiciário, compete ao Tribunal Superior do Trabalho, como formador de precedentes e em controle de

---

<sup>50</sup> “A doutrina trabalhista diz ser o contrato de emprego nominado, de direito privado, principal, consensual, bilateral, oneroso e comutativo, intuitu personae, continuado e de adesão”. CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e discurso. Brasília –DF. Ed. Venturoli. 2024. P. 387

<sup>51</sup> SILVA, Homero Batista Mateus. A discreta vigência da Convenção 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas. LTr. Suplemento Trabalhista. 111/01. São Paulo – SP. 2001. Ano 37. P. 528. “Desnecessário grande esforço para concluir que o ato faltoso nada tem a ver com as férias: enquanto o primeiro tolhe o direito a indenizações legais pelas rescisão contratual, as segundas representam mera compensação pelo esforço físico continuado ao longo de alguns meses(...) Busca-se evitar a associação entre o direito às férias e o caráter punitivo do poder direito patronal”.

convencionalidade, rever sua jurisprudência (*overruling*) ao aplicar não só a literalidade da norma celetista, como também a Súmula n. 171 da Corte, pois, conforme constatado acima, o *leading case* do precedente em nada se relaciona com a discussão sobre direitos às férias proporcionais na dispensa motivada, mas se é devido ou não o abono constitucional do art. 7º, XVII às férias proporcionais.

## 6. BIBLIOGRAFIA

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 21. Ed. São Paulo – SP. Juspodvm. 2024

BOMFIM, Vólia. Direito do Trabalho. 19. Ed. Rio de Janeiro. Forense. Método. 2022

MARQUES, Fabíola. Férias – Novo regime da Convenção n. 132 da OIT. São Paulo – SP. LTR. 2007

MARTINS, Sérgio Pinto. Comentários à CLT. São Paulo –SP. Saraiva. 2020

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direito Internacional Público. 14 Ed. Rio de Janeiro – RJ. Ed. Forense. 2021

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Curso de Direitos Humanos. 7 Ed. São Paulo – SP – Método. 2020.

SARLET, Ingo Wolfgang, MARINONI, Luiz Guilherme, MITIDIERO, Daniel. Curso de Direito Constitucional 3. Ed. São Paulo Ed. Revista dos Tribunais. 2014

PIOVESAN, Flávia. Temas de direitos humanos. Ed. 11. Ed Saraiva. 2018

MAZZUOLI, Valério de Oliveira. Teoria geral do controle de convencionalidade. Revista de Informação legislativa. Brasília. a 46. n. 181 jan/mar. 2009. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/194897/000861730.pdf>

CARVALHO, Augusto César Leite de. Direito do Trabalho: Curso e discurso. Brasília –DF. Ed. Venturoli. 2024

SILVA, Homero Batista Mateus. A discreta vigência da Convenção 132 da OIT sobre férias anuais remuneradas. LTr. Suplemento Trabalhista. 111/01. Ano 37. São Paulo – SP. 2001

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. A Convenção 132 da OIT e o capítulo de férias da CLT: a importância da aplicação da norma mais favorável e da proteção ao trabalhador = The ILO Convention 132 and the CLT vacation chapter: the importance of applying the most favorable standard and worker protection. Revista de direito do trabalho e seguridade social, São Paulo, v. 48, n. 226, p. 43-68, nov./dez. 2022

GOMIERI, Olga Aida Joaquim. A Convenção n. 132 da OIT e a falta de seu manejo pelos aplicados do Direito. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, Campinas, n. 19, pág. 102-108, 2002. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/109151>

ASSIS, Ana Luiza Coppolecchio de. A Convenção Nº. 132 da Organização Internacional do Trabalho e os conflitos com a CLT. 2008. 58 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) - Faculdade Nacional de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2008. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/handle/11422/9820>

SENEFONTE, José Rubens. Controle Difuso De Convencionalidade e Inconstitucionalidade Por Inconvencionalidade. p. 23. Disponível em: <https://www.tjms.jus.br/storage/GP/artigos/20121121133226.pdf>. Acesso em: 28 out. 2024.

ROCHA. Leonardo Bolelli da. A teoria do overruling à luz de Robert Alexy: Direitos fundamentais, consenso e superação do precedente. Disponível em: <file:///C:/Users/Henrique%20Giacon/Downloads/administrador,+Gerente+da+revista,+05+A+TEORIA+DO+OVERRULING.pdf>

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-228-24-julho-1936-556368-publicacaooriginal-76205-pl.html>

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm)

<https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/sumulas>

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312277:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312277:NO)

[https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx\\_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312197:NO](https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312197:NO)

<https://jurisprudencia.tst.jus.br/>