Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região

Recurso de Revista
0010795-21.2024.5.15.0054

Relator: BRENO MEDEIROS

Tramitação Preferencial
- Acidente de Trabalho -
Idoso

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 23/02/2026
Valor da causa: R$ 388.154,13

Partes:
RECORRENTE: -----
ADVOGADO: HEBERT LUIZ LANDIKE
RECORRIDO: -----

ADVOGADO: CAMILA DA COSTA DURAES
ADVOGADO: LETICIA ANDRADE FELIX
ADVOGADO: EDUARDO ANTONIO MODA
PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO:
FABRICIO TRINDADE DE SOUSA

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-RR - 0010795-21.2024.5.15.0054

A C Ó R D Ã O
5ª Turma
GMBM/OCS/GRL

RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA. OFENSAS VERBAIS DIRIGIDAS AO SUPERIOR HIERÁRQUICO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A dispensa por justa causa, prevista no art. art. 482 da CLT pressupõe a prática de ato faltoso que faça desaparecer a confiança existente entre as partes, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício. O e. TRT, com base no conjunto fático produzido, insuscetível de reexame, à luz da Súmula nº 126 desta Corte, concluiu que ficou comprovada a falta grave praticada pelo reclamante, diante da prova testemunhal que confirmou a ocorrência de xingamentos e ofensas dirigidas ao superior hierárquico, na presença de outros empregados. Assentou, no caso, que "*o fato alegado como motivo da dispensa por justa causa, ofensa ao superior hierárquico, não requer a modulação gradual de advertências e suspensões, observada a sua gravidade, revelando a inexistência de fidúcia e o respeito necessários à continuidade da relação empregatícia*.". Efetivamente, a prática de agressões verbais e o uso de palavras de baixo calão contra superiores hierárquicos configuram falta grave apta a ensejar a dispensa por justa causa, por caracterizarem ato lesivo à honra e à boa fama do empregador ou de seus prepostos, nos termos do art. 482, "*b* " e "*k*", da CLT. O reclamante, ao proferir xingamentos contra o superior hierárquico, extrapolando os limites do exercício regular da convivência profissional, praticou conduta suficientemente grave para inviabilizar a manutenção da relação empregatícia, autorizando, de imediato, a aplicação da penalidade máxima, diante da inequívoca quebra de confiança entre as partes. Nesse contexto, cumpre destacar que a jurisprudência desta Corte possui entendimento no sentido de que, diante da gravidade da conduta do empregado, não é necessária a gradação da pena para ser aplicada a dispensa por justa causa. Precedentes. **Recurso de revista não conhecido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-**RR - 0010795-21.2024.5.15.0054**, em que é RECORRENTE **-----** e é RECORRIDA **-----**.

Trata-se de recurso de revista interposto em face de acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho, o qual foi admitido quanto ao tema "justa causa" e teve o processamento indeferido quanto ao tema "negativa de prestação jurisdicional", decisão contra a qual não houve interposição de agravo de instrumento.

Assinado eletronicamente por: BRENO MEDEIROS - 15/10/2026 12:49:29 - f79dedc
https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26060915335640000000183255722
Número do processo: 0010795-21.2024.5.15.0054
Número do documento: 26060915335640000000183255722

A parte reclamante procura demonstrar a satisfação dos pressupostos do artigo 896 da CLT.

É o relatório.

V O T O

I – CONHECIMENTO

Satisfeitos os pressupostos genéricos de admissibilidade, passo ao exame dos específicos do recurso de revista.

JUSTA CAUSA. OFENSAS VERBAIS DIRIGIDAS AO SUPERIOR HIERÁRQUICO. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

Nas razões de revista, nas quais cuidou de indicar o trecho da decisão recorrida que consubstancia o prequestionamento da controvérsia objeto da insurgência, atendendo ao disposto no art. 896, § 1º-A, I, da CLT, a parte recorrente indica ofensa aos arts. 482, "b", e 818, II, da CLT; 373, II, 489, §1º, do CPC, contrariedade às Súmulas nºs 32 e 212 do TST. Transcreve arestos.

Sustenta, em síntese, que "*restou evidenciada a prova dividida e contraditória: enquanto uma testemunha afirmou não ter ouvido qualquer ofensa, outra disse ter se afastado rapidamente após o início da discussão, sem presenciar toda a situação"* e que *"aplica-se o princípio in dubio pro operário, afastando-se a justa causa (Súmula 212 do TST)".*

Alega que "*não foi observado o princípio da gradação das penas, uma vez que o Reclamante contava com 40 anos de vínculo ininterrupto sem qualquer registro de advertência ou punição anterior"* e que *"A dispensa motivada por fato isolado, sem antecedentes, e desprovida de gravidade suficiente, viola o princípio da proporcionalidade, bem como o da continuidade da relação de emprego*".

Aduz que "*A ruptura contratual ocorreu em razão de mero desentendimento com superior hierárquico, sem violência, injúria grave ou qualquer atitude incompatível com a fidúcia necessária ao vínculo empregatício*".

Examino.

O e. TRT consignou quanto ao tema (destaques acrescidos):

> JUSTA CAUSA
>
> Sem razão.
>
> O autor não nega as ofensas proferidas ao superior hierárquico. Contudo, contesta a demissão por justo motivo, defendendo que haveria de ter gradação de penalidade para aplicar a pena máxima, o que não ocorreu.
>
> **O fato alegado como motivo da dispensa por justa causa, ofensa ao superior hierárquico, não requer a modulação gradual de advertências e suspensões, observada a sua gravidade, revelando a inexistência de fidúcia e o respeito necessários à continuidade da relação empregatícia**. Ressalta-se, ainda, a inexistência de perdão tácito, considerando-se que os fatos relativos às ofensas ocorreram em 7/2/2024 e a dispensa comunicada no dia seguinte a apuração em 8/2/2024.
>
> Nego provimento.

Opostos embargos de declaração, o e. TRT consignou (grifos acrescidos):

> EMBARGOS DO RECLAMANTE
>
> Sem razão.
>
> **Da análise dos depoimentos das testemunhas, denota-se que, em que pese a testemunha autoral afirmar que o autor e o Sr. Daniel, seu chefe, discutiram onde saiam as vans sob o assunto do filho da parte, não aponta de forma objetiva o conteúdo da discussão em si. Diferentemente, a testemunha trazida pela reclamada aponta de forma categórica que "estava perto e ouviu os xingamentos, ele o xingou com palavras de baixo calão e dizendo que ele conseguiu o que queria por não efetivar o filho dele; havia muitos funcionários perto".**
>
> **Deste modo, ficou comprovada a falta grave mencionada e que ocasionou a dispensa por justo motivo.**

De igual forma, já presente no v. acordão que, diante da gravidade dos fatos narrados, não há necessidade de gradação de penalidades, ainda que não ocorridos fatos desabonadores da conduta do autor anteriormente. Cita-se ementa para elucidações:

> "I - AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017 . 1 - NULIDADE DO ACÓRDÃO REGIONAL POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. Nos termos do item I da Súmula422, "não se conhece de recurso para o Tribunal Superior do Trabalho se as razões do recorrente não impugnam os fundamentos da decisão recorrida, nos termos em que proferida". Na hipótese dos autos, deixa a parte agravante de impugnar especificamente a decisão agravada, que elegeu a inobservância do art. 896, §1º-A, IV, da CLT como óbice ao processamento do recurso de revista. Incide, portanto, a Súmula 422, I, do TST. Agravo não conhecido. 2 - DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. Demonstrado o equívoco na decisão agravada e a aparente violação do art. 482, "h", da CLT, impõe-se o provimento do apelo, para examinar o agravo de instrumento. Agravo conhecido e provido. II - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. Evidenciada potencial ofensa ao art. 482, "h", da CLT, dá-se provimento ao agravo de instrumento para determinar o processamento do recurso de revista. Agravo de instrumento conhecido e provido. III - RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. CONFIGURAÇÃO. 1. A insubordinação (art. 482, "h", da CLT) caracteriza-se pelo descumprimento de ordens pessoais dirigidas ao empregado, quanto à prestação de serviços. 2. A prática de uma única conduta irregular pode ensejar, de imediato, a aplicação da penalidade de justa causa, independentemente da gradação de penas, quando revestido o ato de gravidade tamanha que acarrete a quebra da necessária fidúcia inerente à relação de emprego. 3. Nessa circunstância, portanto, descabe falar em inobservância da proporcionalidade entre ato faltoso e punição, ainda que o histórico funcional do trabalhador não revele a existência de registros anteriores de descumprimento dos deveres contratuais. Precedentes. 4. Na hipótese dos autos, o reclamante, motorista, recusou-se a realizar o transporte de cargas (carnes refrigeradas). 5. Ao examinar a controvérsia, o Tribunal Regional manteve a sentença em que reverteu-se a justa causa, sob o fundamento de que o ato praticado pelo autor não caracteriza falta grave, independentemente da comprovação ou não do motivo por ele apresentado (defeito no freio do caminhão). 6. Contudo, ausente a comprovação de abuso do exercício do poder de direção, a falta praticada é grave o suficiente para ensejar a dispensa por justa causa, pois afasta a confiança necessária à continuidade do contrato de trabalho. Recurso de revista conhecido e provido" (RRAg-605-61.2014.5.23.0107, 5ª Turma, Relatora Ministra Morgana de Almeida Richa, DEJT 28/03/2025).

Embargos não acolhidos.

Ressalto, ainda, que o magistrado não está obrigado a examinar todos os fundamentos dos recursos, bastando a fundamentação dos tópicos em julgamento, o que ocorreu no caso presente.

Nestes termos, inexistentes os vícios apontados, não merecem acolhida as insurgências das partes.

Verifico que o recurso de revista versa sobre matéria ainda não suficientemente enfrentada no âmbito desta Corte, razão pela qual, viabilizado o debate em torno da interpretação do alcance dado ao art. 482, “b”, da CLT, reconheço a **transcendência jurídica** da matéria.

A dispensa por justa causa, prevista no art. art. 482 da CLT pressupõe a prática

de ato faltoso que faça desaparecer a confiança existente entre as partes, impossibilitando a continuidade do vínculo empregatício.

O e. TRT, com base no conjunto fático produzido, insuscetível de reexame, à luz da Súmula nº 126 desta Corte, concluiu que ficou comprovada a falta grave praticada pelo reclamante, diante da prova testemunhal que confirmou a ocorrência de xingamentos e ofensas dirigidas ao superior hierárquico, na presença de outros empregados.

Assentou, no caso, que "*o fato alegado como motivo da dispensa por justa causa, ofensa ao superior hierárquico, não requer a modulação gradual de advertências e suspensões, observada a sua gravidade, revelando a inexistência de fidúcia e o respeito necessários à continuidade da relação empregatícia*.".

Efetivamente, a prática de agressões verbais e o uso de palavras de baixo calão contra superiores hierárquicos configuram falta grave apta a ensejar a dispensa por justa causa, por caracterizarem ato lesivo à honra e à boa fama do empregador ou de seus prepostos, nos termos do art. 482, "b" e "k", da CLT, *in verbis*:

> Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:
> (...)
> b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
> (...)
> k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;

O reclamante, ao proferir xingamentos contra o superior hierárquico, extrapolando os limites do exercício regular da convivência profissional, praticou conduta suficientemente grave para inviabilizar a manutenção da relação empregatícia, autorizando, de imediato, a aplicação da penalidade máxima, diante da inequívoca quebra de confiança entre as partes.

Nesse contexto, cumpre destacar que a jurisprudência desta Corte possui entendimento no sentido de que, diante da gravidade da conduta do empregado, não é necessária a gradação da pena para ser aplicada a dispensa por justa causa.

Realmente:

> RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. JUSTA CAUSA APLICADA POR FALTA GRAVE. COMPARTILHAMENTO DE MATERIAL FORNECIDO PELA RECLAMADA EM CURSO REALIZADO PARA O PÚBLICO INTERNO COM EMPREGADO DE EMPRESA CONCORRENTE DIRETA. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. Cinge-se a controvérsia em saber se o compartilhamento de material fornecido pela reclamada em curso realizado para o público interno com empregado de empresa concorrente direta justifica a aplicação imediata de penalidade de justa causa. A dispensa por justa causa é modalidade de extinção contratual por falta grave do empregado cujas modalidades estão previstas no art. 482 da CLT. O e. TRT considerou válida a justa causa direta aplicada, consignando, para tanto, que, ainda que o material compartilhado não tratasse de "dados confidenciais sobre o funcionamento da fábrica, a fidúcia necessária à manutenção do contrato de emprego foi quebrada", e que, mesmo que tenha agido de boa-fé, o autor violou compromisso previsto no contrato de trabalho, pois "não manteve sigilosas informações e conhecimentos adquiridos no desempenho de suas funções". Acrescentou que não houve desproporcionalidade, pois a "quebra da fidúcia justifica o rompimento do contrato por justa causa, ainda que tenha sido ato único". Na hipótese, o reclamante, ao compartilhar material fornecido pela reclamada em curso realizado para o

público interno com empregado de empresa concorrente direta, além de violar compromisso previsto no contrato de trabalho (Súmula nº 126 do TST), praticou conduta grave o suficiente a inviabilizar, de imediato, a continuidade da relação de emprego, em razão da quebra da fidúcia entre as partes, ainda que referido material não trate de dados confidenciais sobre o funcionamento da empresa e que o autor tenha agido de boa-fé. Convém destacar, também, que **a jurisprudência desta Corte é no sentido de que, diante da gravidade da conduta do empregado, não é necessária a gradação da pena para ser aplicada a dispensa por justa causa.** Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR0000049-35.2023.5.12.0015, **5ª Turma**, Relator Ministro Breno Medeiros, DEJT 02/07/2024).

"I - AGRAVO DE INSTRUMENTO INTERPOSTO PELA AUTORA. BANCÁRIA. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. JUSTA CAUSA. ATO DE IMPROBIDADE ADMINISTRATIVA. CONFIGURAÇÃO. GRADAÇÃO DA PENA. DESNECESSIDADE ANTE A GRAVIDADE DA CONDUTA. 1. No caso dos autos, a Corte Regional registrou expressamente que "a autora não nega a prática dos fatos a ela imputados e apurados mediante Ação Disciplinar, GEDIP Nº 197808 - 4.367/Agência Vale do Sol (RS), quais sejam: utilização indevida de serviço de cobrança simples; contratação de operações de BB Crediário destinadas à quitação dos boletos bancários; registros cadastrais realizados no sistema Clientes, não amparados em documentos probatórios (ID. e4faacb)". Assim, concluiu que "a

prática de adulteração de cadastro junto ao banco demandado em benefício próprio e de sua sobrinha, fatos não negados pela acionante, viola não só as normas impostas pelo demandado mas também normas de conduta social e ética. Com efeito, a autora praticou ato de improbidade suficientemente grave, quebrando a confiança necessária à manutenção da relação empregatícia, justificando, assim a imposição da pena disciplinar máxima aplicada pelo banco acionado". 2. **Nesse contexto, impende destacar que a jurisprudência mais recente desta Corte Superior é no sentido de que, ante a gravidade da conduta do empregado, que faz cessar a confiança entre as partes, não há a necessidade da gradação da pena (advertência e suspensão), para ser aplicada a demissão por justa causa**. 3. Logo, configurado o ato de improbidade praticado pela autora, figura-se possível a ruptura imediata do vínculo de emprego, em razão do rompimento completo da relação de fidúcia existente entre as partes. Agravo de instrumento não provido[...]" (AIRR-21328-66.2015.5.04.0731, **1ª Turma**, Relator Ministro Amaury Rodrigues Pinto Junior, DEJT 19/05/2023).

"I - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. INTERPOSIÇÃO ANTERIOR À LEI 13.015/2014. DESPEDIDA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. A Corte Regional consignou que, em 26/7/2010, a reclamante apresentou declaração de próprio punho à reclamada, na qual admitiu a adulteração da nota fiscal, tendo sido despedida por justa causa em 12/8/2010. Ressaltou que a nota fiscal fraudada foi submetida ao setor de fraude da empresa. O Tribunal Regional entendeu ainda que a conduta da empregada caracterizou improbidade e salientou que esta não logrou comprovar que a declaração em que confessara a fraude foi realizada a mando de seus superiores hierárquicos. Também destacou não haver prova de que o empregador tivesse conhecimento da fraude antes da confissão feita pela autora. O art. 482,"a", da CLT elenca o ato de improbidade como uma das causas para a justa causa para a rescisão do contrato de trabalho. No caso, ainda que não houvesse outro fato gravoso no histórico da reclamante, não há falar em necessidade de gradação para a aplicação da pena mais grave, pois a apresentação de nota fiscal falsa, mesmo que única e em baixo valor, afasta a confiança imprescindível na relação entre empregado e empregador. Logo, **ainda que se trate de um único ato faltoso, há razão suficiente para a resolução do contrato por justa causa, pois a conduta é grave o bastante para afastar do empregador a obrigação de manter o vínculo com a trabalhadora**. Em outras palavras, se a empregada cometeu ato ilícito (falsidade documental) com o intuito de enganar seu empregador e auferir vantagem pecuniária indevida, desarrazoado exigir que aquele a mantenha em seus quadros, apenas lhe aplicando uma penalidade mais branda. **Esta Corte, por diversas vezes, entendeu ser prescindível a gradação de sanções, quando a gravidade do ato praticado justificar dispensa por justa**

Assinado eletronicamente por: BRENO MEDEIROS - 15/10/2026 12:49:29 - f79dedc
https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26060915335640000000183255722
Número do processo: 0010795-21.2024.5.15.0054
Número do documento: 26060915335640000000183255722

causa, como no caso concreto. Precedentes. Também não se cogita falta de imediatidade ou atualidade da aplicação da pena, porquanto a reclamante apresentou a declaração de próprio punho, na qual confessava o ato ilícito praticado, em 26/7/2010, e foi despedida em 12/8/2010, após os trâmites de praxe. Recurso de revista não conhecido. [...]" (RR-1242-45.2010.5.09.0041, **6ª Turma**, Relator Ministro Augusto Cesar Leite de Carvalho, DEJT 18/08/2023).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. INTERPOSIÇÃO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.467/2017. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - JUSTA CAUSA - REVERSÃO EM JUÍZO - IMPOSSIBILIDADE - FALTA GRAVE - ATO DE IMPROBIDADE - CONFIGURAÇÃO - DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DA PENA. Na hipótese, o e. Tribunal Regional, ao entender que não configurou a justa causa, por ato de improbidade, mas apenas "falta disciplinar", a conduta do reclamante de se apropriar ou retirar material (fios de cobre) da segunda reclamada (empresa terceirizada), estando ciente de que não tinha a devida autorização exigida pela empresa para tanto, deu interpretação contrária ao artigo 482, "a", da CLT e proferiu decisão dissonante da jurisprudência desta Corte, segundo a qual, comprovado o ato de improbidade, resta caracterizado o pressuposto para rescisão contratual por justa causa. Além disso, **a atual jurisprudência do TST posiciona-se no sentido de que, ante a gravidade da conduta do empregado, não há a necessidade da gradação da pena (advertência e suspensão),** para ser aplicada a demissão por justa causa, de modo que o entendimento regional no sentido de haver a necessidade de gradação da pena, com a aplicação prévia da advertência e/ou suspensão, quando o empregado comete falta disciplinar grave, tal como na hipótese, encontra-se contrário à jurisprudência desta Corte. Assim, 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. De outra parte, ante a razoabilidade da tese de violação ao artigo 482, "a", da CLT, recomendável o processamento do recurso de revista, para exame da matéria veiculada em suas razões. Agravo de instrumento provido. [...]" (RR-769-69.2016.5.19.0009, **7ª Turma**, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 29 /04/2022).

"AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA DA RECLAMANTE. REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. TESOUREIRA. FALTA GRAVE. DESÍDIA. AUSÊNCIA DE CONTROLE DO NUMERÁRIO EXISTENTE EM CAIXA. PROCESSO ADMINISTRATIVO REGULARMENTE INSTAURADO. OBSERVÂNCIA DOS PRINCÍPIOS DO CONTRADITÓRIO, DA AMPLA DEFESA E DA IMEDIATIDADE.

DESNECESSIDADE DE OBSERVÂNCIA DA GRADAÇÃO DAS PENAS. O Tribunal Regional do Trabalho, instância competente para a análise do conjunto fático-probatório dos autos, manteve a justa causa aplicada à reclamante, concluindo que a autora, no exercício da função de tesoureira, "praticou falta grave no âmbito dos seus deveres funcionais, já que se omitiu da responsabilidade que lhe era incumbida, deixando de efetuar o controle diário do numerário da agência". Consta do acórdão recorrido que, dentre as funções da reclamante, previstas no regulamento interno da reclamada, estava "a incumbência de analisar diariamente o saldo financeiro que passa na agência, bem como fazer a contagem diária do numerário e de cheques da agência e confrontar com o saldo constante no sistema, apontar irregularidades, consignando ser de responsabilidade do Encarregado de Caixa de Retaguarda (Tesoureiro) danos e prejuízos que vier a causar à empresa, por dolo ou culpa", o que não foi realizado pela autora. Nesse contexto, qualquer conclusão em sentido diverso ao do Regional demandaria a revisão do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula nº 126 desta Corte. Ademais, **nos termos da jurisprudência desta Corte, em casos como o dos autos, é prescindível a observância da gradação das penas, em face da gravidade do ato praticado.** Precedentes. Agravo de instrumento não provido" (AIRR-20834-09.2018.5.04.0664, **8ª Turma** , Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 10/07/2023).

Nesse contexto, em que pese a **transcendência jurídica**, não se constata ofensa ao art. 482, “b”, da CLT.

Os arestos colacionados, por sua vez, não são hábeis ao confronto de teses, uma vez que, ou são provenientes de Turmas desta Corte Superior, órgão não mencionado na alínea "a" do art. 896 da CLT, ou não trazem a mesma situação fática discutida no caso em exame, de modo que são inespecíficos e não viabilizam o processamento do recurso de revista, nos termos da Súmula 296 do TST.

Registre-se questão não foi decidida pelo Regional com base na distribuição do *onus probandi*, mas sim com base na prova efetivamente produzida e valorada, notadamente a prova oral, revelando-se impertinente as propaladas violações dos arts. 818 da CLT e 373 do CPC, bem como contrariedade à Súmula nº 212 desta Corte.

Ante o exposto**, não conheço** do recurso de revista**.**

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **não conhecer** do recurso de revista.

Brasília, 14 de outubro de 2026.

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator

Assinado eletronicamente por: BRENO MEDEIROS - 15/10/2026 12:49:29 - f79dedc
https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26060915335640000000183255722
Número do processo: 0010795-21.2024.5.15.0054
Número do documento: 26060915335640000000183255722