



Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região

Agravo de Instrumento em Recurso de Revista 0100088-08.2022.5.01.0039

Relator: MAURICIO GODINHO DELGADO

Processo Judicial Eletrônico

Data da Autuação: 05/09/2025

Valor da causa: R\$ 98.142,81

Partes:

AGRAVANTE: -----

ADVOGADO: ILDA GRACIETE SANTOS DA SILVA

ADVOGADO: ANDREA CARLA DA SILVA

AGRAVADO: -----



PAGINA_CAPA_PROCESSO_PJEADVOGADO: -----

Poder Judiciário
Justiça do Trabalho
Tribunal Superior do Trabalho

PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 0100088-08.2022.5.01.0039

ACÓRDÃO

3ª Turma

GMMGD/caa

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126 /TST. GRADAÇÃO DA PENALIDADE. DESNECESSIDADE. TEMA 196 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA. A matéria objeto de exame envolve questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista, estando inclusive

afetada pelo Tribunal Pleno desta Corte (**Tema 196** da Tabela de IRR – “*É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?*”), portanto, reputo caracterizada a transcendência jurídica da causa. Sobre a dispensa por justa causa, trata-se de modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego. Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexos de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediaticidade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (*non bis in idem*); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades. **No caso em tela**, a Corte de origem, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, manteve a sentença que concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, nos termos do art. 482, "h", da CLT. Sobre a controvérsia, foi consignado que: “*O réu anexou aos autos vídeos com imagens do reclamante saindo do condomínio, no dia 24/12/2021, às 12h41min e retornando às 18h27min. Além disso, foram anexados áudios que teriam sido gravados pelo autor e pelos funcionários ---- e ----, que indicam que o primeiro, de forma indevida, liberou os funcionários do serviço naquele dia, e foi para o bar beber na companhia do sr. ----. E, quando requerido seu retorno pelo porteiro-chefe, aquele afirmou que não voltaria (id f423ad0). (...) o depoimento da testemunha ---- foi convincente quanto ao ato de indisciplina praticado pelo autor; que, mesmo sendo determinado seu imediato retorno ao posto de trabalho, decidiu continuar bebendo no bar com seu colega*”

ID. f593ef4 - Pág. 1

----, conforme demonstrado pelos áudios anexados ao id f423ad0. Tal fato se mostra grave o suficiente a caracterizar a justa causa, na forma do art. 482, alínea "h" (ato de indisciplina), da CLT, não havendo que se falar em desproporcionalidade da punição ou rigidez excessiva do empregador”. Relevo notar, ainda, que não houve dupla punição relativa à conduta faltosa do Reclamante, pois “o preposto, em depoimento, afirmou que a advertência verbal aplica ao reclamante referiu-se a outros fatos



ocorridos, também relacionados à indisciplina, não havendo relação com o abandono do posto de trabalho na véspera do natal". Nesse cenário, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro – abandono do posto com posterior recusa de retorno ao labor – é capaz de quebrar a fidedignidade que se exige no respectivo contrato de trabalho. Desse modo, deve ser mantida a decisão recorrida. Reitere-se que, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a configuração dos elementos consistentes à configuração da justa causa pelo obreiro, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos para se chegar à conclusão diversa - conforme pretendido pelo Agravante -, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST. Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos. Julgados desta Corte Superior no sentido de que é desnecessária a gradação de penalidades diante da gravidade da conduta praticada pelo obreiro, como no caso em tela, oportunamente colacionados à decisão agravada. Assim sendo, a decisão agravada foi proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), razão pela qual é insuscetível de reforma ou reconsideração. **Agravo desprovido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº TST-Ag-AIRR - 0100088-08.2022.5.01.0039**, em que é AGRAVANTE ----- e é AGRAVADO CONDOMINIO -----.

Insurge-se a Parte Agravante contra a decisão monocrática que negou provimento ao agravo de instrumento interposto.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de instrumento.



Foi concedida vista à Parte Agravada para se manifestar no prazo de 8 (oito) dias, em razão do art. 1.021, § 2º, do CPC/2015, c/c o art. 3º, XXIX, da IN 39/TST.

A Parte **não** apresentou manifestação.

É o relatório.

V O T O

I) CONHECIMENTO

Atendidos todos os pressupostos recursais, **CONHEÇO** do apelo.

II) MÉRITO

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. FALTA GRAVE. ABANDONO DO POSTO DE TRABALHO. MATÉRIA FÁTICA. SÚMULA 126/TST. GRADAÇÃO DA PENALIDADE. DESNECESSIDADE. TEMA 196 DA TABELA DE RECURSOS DE REVISTA REPETITIVOS. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA RECONHECIDA.

A decisão agravada foi proferida nos seguintes termos:

O primeiro juízo de admissibilidade do recurso de revista, ao exame dos temas “**dispensa a por justa causa – falta grave – abandono do posto de trabalho – matéria fática**”, denegou-lhe seguimento. Inconformada, a Parte Recorrente interpõe o presente agravo de instrumento. Contraminuta apresentada pela Reclamada. Dispensada a remessa dos autos ao MPT, nos termos do art. 95, § 2º, do RITST.

Tratando-se de recurso de revista interposto contra acórdão regional publicado sob a vigência das alterações promovidas pela Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017, sua análise se submete ao crivo da transcendência, a teor dos arts. 896-A, § 1º, da CLT; 246 e 247 do RITST. Ultrapassada essa questão, o Tribunal Regional assim decidiu na parte que interessa:

(...)

MÉRITO DA JUSTA CAUSA

Trata-se de ação trabalhista por meio da qual o reclamante postulou a reversão da justa causa em dispensa imotivada, além de consectários legais. Alegou que foi dispensado após 16 anos trabalhando em favor do réu sem nunca ter recebido nenhuma advertência ou suspensão. Sustentou que nem sequer estava trabalhando quando foi alegada a justa causa por desídia e insubordinação.

O reclamado, em defesa, informou que, no dia 24/12/2021, às 12h41min, o autor, à época exercendo a função de zelador, deixou seu posto de trabalho, supostamente para gozar o intervalo de refeição. Que, no entanto, apesar de incessantemente convocado pelo porteiro-chefe, negou-se a retornar ao serviço, inclusive acompanhado de outro ex-empregado do condomínio, afirmando em áudios que "quem mandava era ele(...)". Sustentou que o reclamante retornou 6 horas depois, visivelmente alcoolizado, apenas para buscar os seus pertences. Ressaltou que o autor, quando saiu do condomínio, ainda trajava o uniforme de trabalho, o que demonstra que não se encontrava dispensado de suas atividades.

O Juízo de origem acolheu a tese de defesa, julgando improcedente o pedido de reversão da justa causa em dispensada.

Nas razões recursais, o autor alega que: a testemunha indicada pela reclamada prestou falso testemunho, pois é amigo íntimo da família do preposto; não foi observada a proporcionalidade da sanção aplicada, considerando que laborou para o condomínio por 16 anos sem receber nenhuma punição; houve dupla punição para o mesmo fato, considerando que o preposto confirmou que foi aplicada advertência verbal no dia 24/12; os vídeos e áudios anexados pela reclamada são apenas meros recortes, produzidos de forma unilateral; foi liberado pelo porteiro-chefe e o nome do grupo de whatsapp foi alterado pelos administradores.

Nada a reformar.

Extrai-se da comunicação de dispensa, que a justa causa foi aplicada em razão de desídia e ato de indisciplina praticada (id 4467c78), com fundamento no artigo 482, alíneas "e" e "h", da CLT.

A desídia se traduz por desleixo, negligência, ociosidade, falta de atenção, preguiça no exercício das atividades laborativas, ao passo que o ato de indisciplina se caracteriza pelo descumprimento de ordens gerais dirigidas aos empregados da empresa.

Na sistemática jurídico-legal trabalhista, a justa causa é a pena capital imposta ao trabalhador. Nessa direção, e considerando todos os princípios informadores do Direito do Trabalho, mormente o da proteção e o da continuidade da relação de emprego, há de ser provada de forma cabal a dar



ensejo ao seu acolhimento com o resultado na resolução do contrato da atividade laboral.

Ao alegar que a dispensa ocorreu em razão de falta grave cometida pelo empregado, o reclamado tem o respectivo ônus da prova, na forma do artigo 818 da CLT.

O réu anexou aos autos vídeos com imagens do reclamante saindo do condomínio, no dia 24/12/2021, às 12h41min e retornando às 18h27min. Além disso, foram anexados áudios que teriam sido gravados pelo autor e pelos funcionários ----- e ----, que indicam que o primeiro, de forma indevida, liberou os funcionários do serviço naquele dia, e foi para o bar beber na companhia do sr. ----. E, quando requerido seu retorno pelo porteiro-chefe, aquele afirmou que não voltaria (id f423ad0).

Em depoimento, o preposto do réu afirmou (id a6b69d9):

"que o reclamante foi demitido por justa causa por várias situações que antecederam a véspera de Natal, nas quais houve insubordinação ao porteiro chefe -----; que em razão de tais insubordinações ele foi advertido verbalmente pelo próprio depoente; **que na véspera de Natal, o reclamante cumpria jornada de 9/10h até 16 h; que no intervalo interjornada ele saiu e não voltou mais para cumprir o expediente; que enquanto ele estava fora o reclamante ficou postando no grupo dos funcionários que ele estava bebendo, afirmando que "quem manda e nos"; que o reclamante estava acompanhado do Sr. ----; que o porteiro chefe fez diversas ligações, pedindo o retorno ao serviço; que as postagens duraram de 14h até umas 17:30h; que não sabe dizer se ele atendeu as ligações; que o Sr. --- participava do grupo de trabalho e solicitou o retorno do reclamante; que não houve liberação do reclamante antes do término do expediente; que o porteiro chefe era o chefe imediato do reclamante; que havia uma reunião de final do ano, com participação dos condôminos e dos funcionários, dentro do condomínio; que no bar, pelo que tem conhecimento, só estava o reclamante e Sr. ----; que na ausência do reclamante, quem rendeu foi o porteiro ----."**

O autor, por sua vez, declarou que:

"**que na véspera de Natal era seu dia de trabalho normal, não estando de folga; que nesse dia iniciou o trabalho as 6: 10h e saiu as 13h, em que pese seu trabalho ser até 15 h; que houve um acordo dos funcionários do plantão com o porteiro chefe --- no sentido de sair as 13h; que saiu do condomínio, foi almoçar e voltou para pegar a mochila as 17h; que não recebeu nenhuma mensagem diretamente, mas outro funcionário (o ----) recebeu a mensagem do porteiro chefe para retornar ao trabalho, já que o Sr. ----- iria embora; que o Sr. ---- estava com o reclamante no período de 13h as 17h; que a mensagem foi no sentido de somente ele retornar; que o acordo foi verbal entre colegas; que tal acordo acontecia há anos; que o não se recorda do grupo ser chamado de só os cachaças, e que participava do grupo Amigos do ----; que este grupo teve o nome alterado para Só os cachaças; que acredita que o nome foi alterado pelo ----- ou -----; que reconhece que a foto do print da tela de WhatsApp que consta na contestação, partiu do seu celular; que ao chegar no condomínio somente entrou e pegou sua mochila, e ninguém lhe indagou sobre ter saído as 13h e ter retornado as 17h."**

A testemunha indicada pela reclamada, -----, afirmou que:

"que estava trabalhando na véspera de Natal; que trabalhou de 7h as 19h; que o reclamante nesse dia iniciou as 9h; que não sabe informar até que horas o reclamante trabalharia no dia; **que pelo que sabe, o reclamante não foi autorizado a sair mais cedo do trabalho; que sabe disso por que o porteiro chefe estava chamando o reclamante para retornar ao trabalho pelo grupo de WhatsApp;** que fazia parte do grupo mas não se recorda do nome; **que o reclamante respondeu no grupo que estava liberado e não retornou; que não havia uma regra ou costume de liberação mais cedo na véspera de Natal, a não ser que fosse decidido no momento; que não participou de nenhuma reunião, na qual tenha sido autorizada a saída antecipada do autor ou de qualquer outro funcionário;** que todos da portaria trabalham em escala de 12x36; que ficou sabendo por terceiros que o reclamante retornou ao prédio; que saiu neste dia as 19h; que havia uma confraternização de final de ano entre os condôminos e os funcionários no salão de festa do



condomínio; **que no final de ano não era liberado mais cedo, cumprindo seu horário normalmente.**

A par da alegação de suspeição da testemunha ----, entendo que as imagens anexadas com as razões finais (id 32a7a7a), por si, não comprovam a existência de amizade íntima com o síndico do condomínio, tratando-se de um mero recorte isolado de um acontecimento que uniram as duas pessoas.

Tampouco se pode afirmar que a amizade de rede social torna suspeita a testemunha, sendo necessário que a relação ultrapasse as barreiras da internet para se estabelecer o vínculo na vida real.

A relação de rede social não possui os elementos afetivos existentes nas relações de amizades, caracterizando-se por vínculo virtual em que as pessoas se relacionam mediante postagens de vídeos, fotografias, filmes, etc.

Nesse sentido, faltam elementos concretos para se concluir pela existência de amizade íntima entre a testemunha ---- e a esposa do síndico Paulo Fernando.

Feito o introito, e não havendo nenhum elemento nos autos que comprove a isenção de ânimo para depor, entendo que **o depoimento da testemunha ---- foi convincente quanto ao ato de indisciplina praticado pelo autor, que, mesmo sendo determinado seu imediato retorno ao posto de trabalho, decidiu continuar bebendo no bar com seu colega ----, conforme demonstrado pelos áudios anexados ao id f423ad0.**

Tal fato se mostra grave o suficiente a caracterizar a justa causa, na forma do art.482, alínea "h" (ato de indisciplina), da CLT, não havendo que se falar em desproporcionalidade da punição ou rigidez excessiva do empregador.

Na verdade, **ainda que ocorrida uma única vez, entendo que a falta é capaz de quebrar a confiança depositada no empregado, pois compromete a segurança e o decoro do ambiente laboral.**

Rejeita-se a alegação de dupla punição, tendo em vista que o preposto, em depoimento, afirmou que a advertência verbal aplica ao reclamante referiu-se a outros fatos ocorridos, também relacionados à indisciplina, não havendo relação com o abandono do posto de trabalho na véspera do natal.

Nestes termos, mantenho a sentença que indeferiu o pedido de reversão da justa causa em dispensa imotivada.

Nego provimento.

A Parte Recorrente, em suas razões recursais, pugna pela reforma do acórdão regional.

Ao exame.

Inicialmente, considerando que a matéria objeto de exame envolve questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista, estando inclusive afetada pelo Tribunal Pleno desta Corte (**Tema 196** da Tabela de IRR – “*É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?*”), reputo caracterizada a **transcendência jurídica** da causa.

Sobre a **dispensa por justa causa**, trata-se de modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego.

Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexo de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (*non bis in idem*); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.

No caso em tela, a Corte de origem, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, manteve a sentença que concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, nos termos do art. 482, "h", da CLT.

Sobre a controvérsia, foi consignado que:

“O réu anexou aos autos vídeos com imagens do reclamante saindo do condomínio, no dia 24/12/2021, às 12h41min e retornando às 18h27min. Além disso, foram anexados áudios que teriam sido gravados pelo autor e pelos funcionários ---- e ----, que indicam que o primeiro, de forma indevida, liberou os funcionários do serviço naquele dia, e foi para o bar beber na companhia do sr. ----. E, quando requerido seu retorno pelo porteiro-chefe, aquele afirmou que não voltaria (id f423ad0).

(...)

o depoimento da testemunha ---- foi convincente quanto ao ato de indisciplina praticado pelo autor, que, mesmo sendo determinado seu imediato retorno ao posto de trabalho, **decidiu continuar bebendo no bar com seu colega ----, conforme demonstrado pelos áudios anexados ao id f423ad0. Tal fato se mostra grave o suficiente a caracterizar a justa causa,**



na forma do art.482, alínea "h" (ato de indisciplina), da CLT, não havendo que se falar em desproporcionalidade da punição ou rigidez excessiva do empregador”.

Releva notar, ainda, que não houve dupla punição relativa à conduta faltosa do Reclamante, pois “o preposto, em depoimento, afirmou que a advertência verbal aplica ao reclamante referiu-se a outros fatos ocorridos, também relacionados à indisciplina, não havendo relação com o abandono do posto de trabalho na véspera do natal”.

Nesse cenário, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro – abandono do posto com posterior recusa de retorno ao labor – é capaz de quebrar a fidedignidade que se exige no respectivo contrato de trabalho. Desse modo, deve ser mantida a decisão recorrida.

Assim, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo acórdão, a configuração dos elementos consistentes à configuração da justa causa pelo obreiro, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos para se chegar à conclusão diversa - conforme pretendido pelo Agravante -, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - **limites da Súmula 126/TST**.

Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Por fim, agregue-se que esta Corte Superior vem entendendo pela desnecessidade de gradação de penalidades diante da gravidade da conduta praticada pelo obreiro, como no caso em tela.

Nesse sentido:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. MAU PROCEDIMENTO. **GRADAÇÃO DAS PENALIDADES. DESNECESSIDADE.** A configuração da justa causa amparada no mau procedimento do empregado, capitulado no artigo 482, "b", da CLT, nem sempre será necessária a gradação das penalidades, sendo totalmente possível que uma única conduta do obreiro seja relevante o suficiente para resultar na quebra da confiança e tornar inviável a continuidade da relação de emprego. Na hipótese, a conduta da agravante (" a prática irregular de usar indevidamente e sem autorização o dinheiro do banco reclamado ou de clientes do banco, para uso pessoal ") detém grande gravidade, não sendo razoável exigir do reclamado a observância à gradação das penalidades para fins de aplicação de pena mais branda à autora . Precedentes. Agravo a que se nega provimento. (AgAIRR-156000-84.2004.5.01.0341, 3ª Turma, Relator Ministro Alberto Bastos Balazeiro, DEJT 25/10/2024).

I – AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELO RECLAMANTE. **JUSTA CAUSA. ABANDONO DE POSTO. GRAVIDADE DA CONDUTA. DESNECESSIDADE DE GRADAÇÃO DE PENALIDADES. MANUTENÇÃO DA DISPENSA.** O

Tribunal Regional consignou que ficou demonstrado, por meio de relatório interno e documentos da tomadora de serviços, que o reclamante abandonou o posto de trabalho sem autorização e deixou as chaves em local inadequado, ocasionando sérios transtornos, como o arrombamento da unidade de saúde onde trabalhava, prejuízos materiais e atraso no atendimento ao público. Assinalou, ainda, que o autor não comprovou o alegado sequestro do filho, tampouco a perda do telefone celular e da carteira, mediante boletim de ocorrência, não logrando êxito em afastar a validade da documentação apresentada pela reclamada. Nesse contexto, qualquer conclusão em sentido diverso demandaria a revisão do conjunto fático-probatório dos autos, o que é vedado pela Súmula 126 do TST. Ademais, conforme jurisprudência desta Corte, em hipóteses como a dos autos, é prescindível a observância da gradação das penas, diante da gravidade do ato praticado. Julgados. Agravo de instrumento conhecido e não provido. [...] (RRAg-1000081-07.2023.5.02.0078, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaide Alves Miranda Arantes, DEJT 27/11/2025).

As vias recursais extraordinárias para os tribunais superiores (STF, STJ, TST) não traduzem terceiro grau de jurisdição; existem para assegurar a imperatividade da ordem jurídica constitucional e federal, visando à uniformização jurisprudencial na Federação. Por isso seu acesso é notoriamente restrito, não permitindo cognição ampla.

Pelo exposto, com arrimo no art. 118, X, do RITST, **NEGO PROVIMENTO** ao agravo de instrumento.

Nas razões do agravo, a Parte Agravante pugna pelo provimento do agravo de



instrumento.

Sem razão, contudo.

ID. f593ef4 - Pág. 6

Do cotejo da decisão agravada com as razões do agravo, verifica-se que a Parte Agravante não logra êxito em desconstituir os fundamentos da decisão monocrática que negou provimento ao seu agravo de instrumento.

Conforme salientado na decisão agravada, a matéria objeto de exame envolve questão nova em torno de interpretação da legislação trabalhista, estando inclusive afetada pelo Tribunal Pleno desta Corte (**Tema 196** da Tabela de IRR – “*É necessário observar a gradação de penalidade para aplicação da justa causa nos casos em que a falta cometida apresenta, por si só, gravidade suficiente para a quebra da fidúcia entre empregado e empregador?*”), portanto, reputo caracterizada a **transcendência jurídica** da causa.

Sobre a **dispensa por justa causa**, trata-se de modalidade de extinção contratual por infração obreira apta a quebrar a fidúcia necessária para a continuidade do vínculo de emprego.

Portanto, para a sua caracterização, devem estar presentes os seguintes requisitos: a) tipicidade da conduta; b) autoria obreira da infração; c) dolo ou culpa do infrator; d) nexos de causalidade; e) adequação e proporcionalidade; f) imediatividade da punição; g) ausência de perdão tácito; h) singularidade da punição (*non bis in idem*); i) caráter pedagógico do exercício do poder disciplinar, com a correspondente gradação de penalidades.

No caso em tela, a Corte de origem, analisando o conjunto fático-probatório dos autos, manteve a sentença que concluiu pela existência de elementos consistentes para confirmar a justa causa, nos termos do art. 482, "h", da CLT.

Sobre a controvérsia, foi consignado que:

“O réu anexou aos autos vídeos com imagens do reclamante saindo do condomínio, no dia 24/12/2021, às 12h41min e retornando às 18h27min. Além disso, fora anexados áudios que teriam sido gravados pelo autor e pelos funcionários ---- e ----, que indicam que o primeiro, de forma indevida, liberou os funcionários do serviço naquele dia, e foi para o bar beber na companhia do sr. ----. E, quando requerido seu retorno pelo porteiro-chefe, aquele afirmou que não voltaria (id f423ad0).

(...)

o depoimento da testemunha ---- foi convincente quanto ao ato de indisciplina praticado pelo autor, que, mesmo sendo determinado seu imediato retorno ao posto de trabalho, **decidiu continuar bebendo no bar com seu colega ----, conforme demonstrado pelos áudios anexados ao id f423ad0. Tal fato se mostra grave o suficiente a caracterizar a justa causa, na forma do art.482, alínea "h" (ato de indisciplina), da CLT, não havendo que se falar em desproporcionalidade da punição ou rigidez excessiva do empregador**”. Releva notar, ainda, que não houve dupla punição relativa à conduta faltosa do Reclamante, pois “*o preposto, em depoimento, afirmou que a advertência verbal aplica ao reclamante referiu-se a outros fatos ocorridos, também relacionados à indisciplina, não havendo relação com o abandono do posto de trabalho na véspera do natal*”.

Nesse cenário, entende-se que, de fato, a conduta do Obreiro – abandono do posto com posterior recusa de retorno ao labor – é capaz de quebrar a fidúcia que se exige no respectivo contrato de trabalho. Desse modo, deve ser mantida a decisão recorrida.

Reitere-se que, afirmando a Instância Ordinária, quer pela sentença, quer pelo



acórdão, a configuração dos elementos consistentes à configuração da justa causa pelo obreiro, torna-se inviável, em recurso de revista, reexaminar o conjunto probatório dos autos para se chegar à conclusão diversa - conforme pretendido pelo Agravante -, por não se tratar o TST de suposta terceira instância, mas de Juízo rigorosamente extraordinário - limites da Súmula 126/TST.

ID. f593ef4 - Pág. 7

Isso porque, no sistema processual trabalhista, o exame da matéria fática dos autos é atribuição da Instância Ordinária, quer pelo Juiz de Primeiro Grau, quer pelo TRT. Sendo o recurso de revista um apelo de caráter extraordinário, em que se examinam potenciais nulidades, a interpretação da ordem jurídica e as dissensões decisórias em face da jurisprudência do TST, somente deve a Corte Superior Trabalhista se imiscuir no assunto fático se houver manifestos desajustes ou contradições entre os dados fáticos expostos e a decisão tomada, o que não é o caso dos autos.

Por fim, reporto-me aos julgados desta Corte Superior que tratam da desnecessidade de gradação de penalidades diante da gravidade da conduta praticada pelo obreiro, como no caso em tela, oportunamente colacionados à decisão agravada.

Tratando-se, portanto, de decisão proferida em estrita observância às normas processuais (art. 557, *caput*, do CPC/1973; arts. 14 e 932, IV, "a", do CPC/2015), é insuscetível de reforma ou reconsideração.

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

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, à unanimidade, negar provimento ao agravo.

Brasília, 13 de maio de 2026.

MAURICIO GODINHO DELGADO



Ministro Relator

ID. f593ef4 - Pág. 8

Assinado eletronicamente por: MAURICIO GODINHO DELGADO - 19/05/2026 13:57:37 - f593ef4
<https://pje.tst.jus.br/tst/Processo/ConsultaDocumento/listView.seam?nd=26042211215857500000172807554>
Número do processo: 0100088-08.2022.5.01.0039
Número do documento: 26042211215857500000172807554

