



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

ACÓRDÃO
(5ª Turma)
GMBM/VHRP/DS/ld

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.467/2017. DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA. Verifica-se que o recurso de revista está fundamentado, exclusivamente, em alegação de afronta ao art. 482 da CLT. No entanto, a revista não se viabiliza, uma vez que o mencionado dispositivo contém diversas alíneas e parágrafo, não tendo o reclamante apontado especificamente qual teria sido violado, com o fim de permitir o confronto com a decisão recorrida, atraindo a Súmula nº 221 desta Corte como óbice ao prosseguimento da revista. A divergência jurisprudencial levantada pelo recorrente não viabiliza o prosseguimento da revista, pois os arestos colacionados no recurso não partem da premissa fática lançada no v. acórdão: a) conduta praticada por perfil de uma conta profissional em aplicativo patrocinado pela empresa; b) a conduta foi considerada agravada porque depois de deletada a mensagem pela comunicação da empresa, o empregado reiterou a conduta inadequada; c) a conduta se protraiu no tempo e no espaço, tendo maior potencial ofensivo, vez que foi proferida em plataforma digital, e não presencialmente. Dessa forma, os arestos são inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte. A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

recurso de revista, em qualquer das suas modalidades. **Agravo não provido.**

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-Ag-AIRR-21-23.2022.5.06.0192**, em que é Agravante **EDIVALDO BARBOSA DOS SANTOS** e é Agravada **ULTRACARGO LOGISTICA S.A.**

Trata-se de agravo interposto contra decisão monocrática que negou seguimento ao agravo de instrumento.

Na minuta de agravo, a parte defende a incorreção da r. decisão agravada.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

O Pleno do TST, ao julgar o Processo ArgInc - 1000845-52.2016.5.02.0461 em 6/11/2020, declarou a inconstitucionalidade do artigo 896-A, § 5º, da CLT, razão pela qual, com expressa ressalva de entendimento pessoal, **conheço** do agravo.

2 - MÉRITO

A parte agravante não se insurge, na minuta de agravo, contra a decisão que denegou seguimento ao agravo de instrumento relativamente aos temas "indenização pela estabilidade do membro de CIPA" e "honorários advocatícios", razão pela qual não será objeto de exame.

DISPENSA POR JUSTA CAUSA. AUSÊNCIA DE TRANSCENDÊNCIA



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

A decisão agravada negou seguimento ao recurso, por entender não caracterizada a transcendência da matéria nele veiculada, sob os seguintes fundamentos:

Trata-se de agravo de instrumento interposto contra decisão que negou seguimento a recurso de revista.

Na minuta de agravo, a parte agravante insiste no processamento do seu recurso de revista.

Examino.

O recurso de revista que se pretende destrancar foi interposto em face de acórdão publicado na vigência da Lei nº 13.467/2017, que alterou o art. 896-A da CLT, havendo a necessidade de se evidenciar a transcendência das matérias nele veiculadas, na forma do referido dispositivo e dos arts. 246 e seguintes do RITST.

Constato, no entanto, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame das questões veiculadas na revista e, por consectário lógico, a evidenciar a ausência de transcendência do recurso.

Com efeito, no que se refere ao tema “dispensa por justa causa”, verifico que o recurso de revista está calcado, exclusivamente, na alegação de violação do art. 482 da CLT, o qual não viabiliza a revista, uma vez que o mencionado dispositivo contém diversas alíneas e parágrafo, não tendo a reclamada apontado especificamente qual teria sido vulnerado, a fim de permitir o confronto com a decisão recorrida, o que atrai a Súmula nº 221 desta Corte como obstáculo ao prosseguimento da revista.

A divergência jurisprudencial não viabiliza o prosseguimento do recurso, pois não parte da premissa fática lançada no v. acórdão recorrido, revelando-se inespecífica, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

(...)

Pois bem.

O critério de transcendência é verificado considerando a questão jurídica posta no recurso de revista, de maneira que tal análise somente se dá por esta Corte superior se caracterizada uma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Assim, a existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades.

Isso porque não se justificaria a intervenção desta Corte superior a fim de examinar feito no qual não se estaria: **a)** prevenindo desrespeito à sua jurisprudência consolidada (**transcendência política**); **b)** fixando tese sobre questão nova em torno da interpretação da legislação trabalhista (**transcendência jurídica**); **c)** revendo valor excessivo de condenação, apto a ensejar o comprometimento da higidez financeira da empresa demandada ou de determinada categoria profissional (**transcendência econômica**); **d)** acolhendo pretensão recursal obreira que diga respeito a direito social



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

assegurado na Constituição Federal, com plausibilidade na alegada ofensa a dispositivo nela contido (**transcendência social**).

Nesse sentido já se posicionou a maioria das Turmas deste TST: Ag-RR - 1003-77.2015.5.05.0461, Relator Ministro: Breno Medeiros, Data de Julgamento: 07/11/2018, **5ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; AIRR - 1270-20.2015.5.09.0661, Relatora Desembargadora Convocada: Cilene Ferreira Amaro Santos, Data de Julgamento: 07/11/2018, **6ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 09/11/2018; ARR - 36-94.2017.5.08.0132, Relator Ministro: Ives Gandra Martins Filho, Data de Julgamento: 24/10/2018, **4ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 26/10/2018; RR - 11200-04.2016.5.18.0103, Relator Desembargador Convocado: Roberto Nobrega de Almeida Filho, Data de Julgamento: 12/12/2018, **1ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 14/12/2018; AIRR - 499-03.2017.5.11.0019, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 24/04/2019, **8ª Turma**, Data de Publicação: DEJT 29/04/2019).

Logo, diante do óbice processual já mencionado, não reputo verificada nenhuma das hipóteses previstas no art. 896-A da CLT.

Ante todo o exposto, com fulcro no art. 118, X, do Regimento Interno desta Corte, **nego seguimento** ao agravo de instrumento.

No recurso de revista, a parte indicou ofensa ao art. 482 da CLT, bem como divergência jurisprudencial.

No referido recurso, sustentou, em síntese, que *“o ato praticado pelo recorrente não foi suficiente a ensejar sua demissão por justa causa”*, bem como *“que existia a possibilidade de a recorrida ter lavrado uma advertência no momento em que reconhecidamente apagou o primeiro comentário feito pelo recorrente”*.

Defendeu que *“para chegar ao ponto de aplicar penalidade mais extrema, deverá o empregador, antes, obedecer a uma ordem de gradação, com a submissão do empregado a penalidades pedagógicas inferiores (advertência escrita e suspensão)”*.

Na minuta de agravo interno, assevera que o seu recurso ostenta condições de prosseguimento.

Não merece reforma a decisão agravada.

O e. TRT consignou, quanto ao tema:

Despedida por justa causa. Indenização correspondente ao período de Estabilidade - CIPA

o Reclamante afirma, em seu arrazoado, que o Magistrado deixou de considerar a necessidade de gradação das medidas disciplinares. Destaca que laborou por 17 anos na Empresa, tendo recebido, no período, apenas uma única advertência por ter se recusado a realizar tarefa que não lhe cabia, "em uma dia que não estava disposto emocionalmente para executá-la, conforme



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

anotação feita no 'termômetro emocional' disponibilizado pela recorrida (id. 5e82594)". Advoga que, ato contínuo, sentiu-se injustiçado pela prática abusiva da Empregadora, com o que publicou um comentário no "status" de uma funcionária do setor de RH. Sustenta que desejou, na ocasião, demonstrar inconformismo com a política organizacional adotada pela Empresa pois, como membro da CIPA, tinha o dever de zelar pelo bem-estar dos colegas. Afirma que não houve prejuízo à imagem do Empregador como este faz crer, pois a visualização só seria possível aos funcionários da própria Demandada. Colaciona imagem da mencionada rede social (nominada "Conexões Ultracargo") e argumenta que a plataforma podia ser utilizada para expressar opinião pessoal de uma insatisfação vivenciada no ambiente laboral. Repisa a necessidade de gradação na punição e que a Reclamada deveria aplicar uma advertência no primeiro momento. Entende que não violou qualquer inciso do art. 482 da CLT e que se trata de perseguição por ser membro da CIPA, notadamente porque não foi comprovado qualquer prejuízo concreto. Uma vez acolhida a reversão da justa causa, pede indenização correspondente ao período estável, por ter sido despedido em período que era copeiro. Informa que foi eleito para o biênio 2019/2020, com mandato estendido pelo adiamento das eleições para março 2021, diante da pandemia de COVID-19 e da previsão da Medida Provisória nº 927/2020, art. 17. Sustenta que, assim, detinha estabilidade até março/2022. Pugna a "projeção de todas as suas verbas rescisórias até o mês de maio/2022 (salários não pagos já considerando o período de aviso prévio)".

A Decisão combatida foi no seguinte sentido:

"Rescisão contratual

Em razão do princípio da continuidade da relação de emprego, é ônus do empregador comprovar robustamente a alegada conduta faltosa do empregado (art. 818 da CLT c/c art. 333 do CPC), devendo demonstrar a gravidade da conduta, a imediatidade da punição e a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada.

No caso dos autos, a ré dispensou o autor pelo fato dele haver postado em rede social interna comentários ofensivos ao empregador, sob o argumento que ele infringiu a confiança e o respeito exigidos em uma relação de emprego. O reclamante, por sua vez, pleiteia a reversão da rescisão por justa causa e, conseqüentemente, pelo deferimento dos títulos rescisórios decorrentes do rompimento contratual sem justo motivo.

A gravidade da prática realizada pelo reclamante é incontestável. A manifestação do reclamante foi extremamente prejudicial à imagem do empregador, eis que todos os seus colaboradores tiveram acesso a postagem, visto que a rede social interna é de acesso de todos. configurando ato lesivo da honra ou da boa fama da empregadora.

Esta situação se adequa às faltas graves listadas no artigo 482 da CLT, pois enseja viola os princípios do contrato de trabalho, motivo ensejador da justa causa. Logo, não restou à empresa outra



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

opção senão a rescisão do contrato de trabalho nos moldes efetuados.

Em razão do exposto, julgo improcedente o pedido de reversão da dispensa por justa causa para sem justa causa e, por via de consequência, as verbas rescisórias pleiteadas referentes à esta modalidade de dispensa.

(...) Estabilidade A reclamada admitiu que o reclamante tinha estabilidade, porém tendo sido demitido por justa causa perderia o direito a esta.

Tendo sido confirmada a despedida por justa causa, indefiro o pedido de pagamento das verbas trabalhistas do período em que o reclamante gozava de estabilidade, uma vez que a prática de falta grave autoriza a rescisão do contrato por justa causa.

Desse modo, julgo improcedente o pedido de pagamento das verbas decorrentes do período de estabilidade".

Incólume a Sentença.

Como visto, o cerne da controvérsia reside em definir se houve ou não o cometimento da falta grave apontada pelo Empregador, capitulada no art. 482, "k", da CLT, bem como por violação à regulamentação interna de conduta em ambiente virtual institucional, como motivadora da resolução do pacto laboral.

Importa destacar que a rescisão por justa causa é a mais grave penalidade que pode ser aplicada ao empregado, pois além de lhe retirar o direito a valores econômicos, seus reflexos podem macular a sua honra e a imagem. A partir de então, passa a carregar um estigma com força de lhe desenhar um novo cenário no campo pessoal, profissional e social. Por essa razão, exige-se prova robusta e incontestada da autoria do ato gravoso imputado.

Quanto ao tema, Emanuel Teófilo Furtado (in Princípios norteadores da justa causa. In: LTr - Revista Legislação do Trabalho, v. 62, n. 6, p. 747-753, jun. São Paulo: LTr, 1998) indica como princípios norteadores da justa causa a proporcionalidade, a exaustão, a relatividade, a gravidade, a extensão e a atualidade.

Dorval Lacerda (in A falta grave no direito do trabalho. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas, 1976) lista sete critérios para a apuração da penalidade de justa causa, quais sejam: previsão legal, prejuízo, veracidade, atualidade, gravidade, vínculo etiológico e conexidade com o serviço.

Por seu turno, Wagner Giglio (in Justa Causa. São Paulo: LTr, 1986), entende haver apenas um requisito para a configuração da justa causa: a gravidade do ato praticado. Todos os demais são importantes, mas estranhos à conduta faltosa.

Pode-se constatar que, com algumas variações, a doutrina nacional traz os mesmos requisitos essenciais à configuração do ato faltoso como justa causa, que são de caráter objetivo e subjetivo.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

No que tange ao caráter objetivo, pode-se afirmar que os requisitos são: o tipo legal, haja vista a CLT haver adotado o sistema da enumeração das hipóteses de justa causa (*numerus clausus*); a imediatidade entre a falta e a punição; a relação de causalidade ou nexu etiológico; a gravidade da falta; a razoabilidade e a proporcionalidade na punição do empregado; e a singularidade da punição (*non bis in idem*). Quanto ao requisito subjetivo, este é o dolo ou a culpa.

A propósito, Evaristo de Moraes Filho (in A justa causa na rescisão do contrato de trabalho. São Paulo: LTr, 1996) explica a justa causa como o ato doloso ou culposo do empregado, que torne impossível a continuação da relação empregatícia.

Diante desse quadro, pertencia ao Réu o ônus de comprovar, de forma inequívoca, as acusações imputadas ao Autor, nos termos dos artigos 818, II, da CLT, e 373, II, do CPC, encargo do qual se desvencilhou.

Vale dizer, o Empregador trouxe elementos materiais suficientes para convencer o Juízo de que o Empregado incorreu em conduta gravosa com carga a autorizar a resolução do pacto - a ofensa que caracterizou falta grave foi feita por escrito e devidamente "printada" (Id.1149b3e - Pág. 1).

É incontroverso o conjunto probatório juntado com a Contestação, sem oposição do Reclamante quanto à autoria e à materialidade do ato imputado a si.

A narrativa dos fatos, pois, pode ser resumida da forma a seguir

A Empresa publicou na rede social interna uma foto da realização de uma reunião, com a seguinte legenda: *"Sabe aquele momento em que o líder chama o liderado para uma conversa franca a respeito de desempenho, processos, estratégias ou quaisquer outras coisas relacionadas à empresa e que estreita o vínculo entre as diferentes camadas da empresa, gerando um ambiente organizacional mais saudável e harmônico? Foi exatamente isso que aconteceu na manhã de hoje em Suape. Café com o presidente: estreitando relacionamento #TimeUltracarcoSuape"* Em seguida, no espaço para comentários do respectivo post, o Autor publicou: *"Depois de tudo que aconteceu e tá acontecendo nos terminais, fica difícil chamar uma pessoa dessa de Líder. Ambiente saudável e harmônico, tá de brincadeira"*.

O Setor responsável pela Comunicação da Ré apagou a publicação agressiva do Trabalhador, que voltou ao aplicativo cerca de dois dias depois, para transcrever a ofensa nos mesmos termos informados no parágrafo anterior, acrescentando ainda que *"...não adianta apagar que publico novamente, achei que era um chat de livre opinião e essa é a minha"*.

Diante de tudo exposto, vê-se que situação apresenta diversos agravantes.

A uma, porque era um perfil de uma conta profissional em aplicativo patrocinado pelo Réu, que contém regras próprias para a utilização, de modo que, obviamente, não era espaço para manifestação em tom desrespeitoso e debochado contra qualquer colega ou superior.

Adicione-se que o "Guia de Boas Práticas", que regula e orienta os empregados quanto ao uso da plataforma, é claro que não se deve



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

"Comentar fatos em tom inadequado", "Expôr os colegas de forma negativa" e "Fazer comentários com conteúdos impróprios" (ID. a046e07 - Pág. 4). Em verdade, destaca que o objetivo da ferramenta é para divulgação de dados que melhorem a qualidade do trabalho de todos, como "Boas práticas de Segurança...", "Histórias inspiradoras..." "Treinamento e seus aprendizados." (ID. a046e07 - Pág. 6).

Assim, tem-se claro que houve lesão à honra de seu superior hierárquico, em procedimento faltoso que é acentuado pelo meio utilizado.

A duas, observa-se que a conduta foi agravada porque, após deletada a mensagem pela Comunicação do Empregador, o Empregado reiterou a conduta inadequada, ao repetir na plataforma os comentários agressivos e reforçar seu comportamento temerário. Ficou evidente a intenção contumaz do trabalhador de portar-se de modo belicoso e agressivo, para além de um mero impulso passional.

A três, entendo que a falta cometida nestas circunstâncias pode ser tida como mais séria do que se fosse declarada presencialmente. Isso porque não se limitou apenas ao ambiente físico em que se perpetrou, nem ao momento imediato de sua realização - como seria no caso de uma conduta ofensiva frente a frente.

Ao realizar o ato através das redes sociais internas, o registro ofensivo protraiu-se e alastrou-se no tempo e no espaço. As palavras ficaram acessíveis a todos os demais colegas, de modo fixo, até que fossem retiradas do ar. Como estavam no espaço virtual da rede institucional, poderia ser testemunhado, potencialmente, por todos os funcionários. E, assim, toda a comunidade de trabalho pode ter acesso e ciência dos comentários desairosos do Empregado.

De certa maneira, é como se a ofensa fosse dita diante da coletividade de Obreiros, sendo repetida enquanto "não houvesse quem a calasse".

Desse modo, tenho que o tratamento a ser dado para o caso deve considerar a falta em análise como até mais gravosa do que se a ofensa fosse proferida perante a Chefia lesada ou perante poucas testemunhas. E, esse comportamento repetido, sem dúvida, pôs sombras na maneira de dirigir o empreendimento pela Empresa, com o que ultrapassou a pessoa física do superior hierárquico.

Por fim, destaco que o comentário agressivo, ao fim e ao cabo, sequer objetivou, por via transversa, contribuir com a melhora das condições de trabalho ou direcionar a atenção da Liderança para algum problema obreiro, diante da generalidade dos comentários contra as condições nos terminais ou contra a qualificação de Líder do Diretor.

Ressalto que a situação de cipeiro do Trabalhador em nada o socorre no comportamento agressivo. Ao contrário. Como Obreiro eleito pelos trabalhadores para representá-los em seus interesses vinculados à CIPA, é certo que deve atuar de maneira aguerrida, mas também com respeito e urbanidade para com os colegas e a Chefia, utilizando-se de meios e ocasiões



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

adequados e oficiais para lutar pela causa de seus pares, sempre com respeito à dignidade e importância do cargo que lhe foi confiado.

E nada disso se observa no comentário esboçado pelo Reclamante.

O fulcro da manifestação foi, notadamente, menosprezar a pessoa do Diretor enquanto líder e deslegitimar a afirmativa empresarial de busca de ambiente "saudável e harmônico", sem agregar qualquer coisa útil a eventual debate de melhoria nas condições de trabalho. E isso tudo diante da plateia virtual de todos os Empregados da Ré.

Diante do comportamento agressivo de ofensa à honra/boa fama do Diretor da Empresa (posteriormente reiterado) em ambiente virtual institucional; da previsão do art. 482, "k" da CLT; da regulamentação interna e da imediatidade da despedida (que não permite presumir perdão tácito), tenho como adequada a penalidade de despedida por justa causa aplicada ao Trabalhador.

Inclusive, ao contrário do que alega o Reclamante, não é possível afirmar que deveria ter sido aplicada penalidade mais leve. A natureza do procedimento, sobretudo em consideração a pessoa do Empregado, dirigente de CIPA em muito comprometeu sua relação não somente com o Empregador como perante os demais empregados. A situação, renovada, como se vê, permitiu que não fosse tolerada, com recurso de punição mais amena.

Sem dúvida que o procedimento do Autor comprometeu e fez romper a fidúcia inerente ao contrato, ao denegrir "publicamente", por duas vezes, a imagem da principal liderança do Réu.

A reiteração e a amplitude do alcance da conduta abalou as raízes da confiança do Empregador e inibe qualquer outra medida disciplinar que se pudesse cogitar. Com efeito, não há que se supor desproporcionalidade da pena. Ausente o arbítrio do Réu ao despedir o Autor por justa causa.

Realço que a empresa, modalidade de organização dirigida à produção econômica, para a criação de bens ou oferecimento de serviços ao mercado, dotada de uma razoável hierarquia e um quadro de pessoal definido, com objetivos traçados pelo detentor do capital ou seus dirigentes deve orientar seu procedimento no sentido de alcançar um dos fundamentos da Constituição da República: a sua função social.

Tal sucede porque esse modelo de organização, ao produzir ou oferecer serviços para um mercado de massa, não dispensa a exploração do trabalho humano, ainda que dele não se utilize de forma exclusiva. O uso da força produtiva do indivíduo exige uma dimensão ética, aspecto que pressupõe um perfil empresarial que, sem desconsiderar a necessidade de enfrentar a concorrência, respeite a dignidade do trabalhador e atenda às expectativas da sociedade.

Destaco que o empregador está obrigado a proteger seus empregados em relação aos riscos inerentes a sua atividade econômica. Deve prevenir e impedir comportamentos que traduzam desrespeito ou ausência de urbanidade e ética.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

E, sem dúvida, o Recorrido evidenciou, no incidente, a consideração objetiva a estes parâmetros, ao privilegiar uma atitude provida de adequação, diante da gravidade da falta praticada pelo Empregado.

O certo é que, do acervo fático-probatório dos autos, cuja veracidade não foi desconstituída, sobressai a conduta do Reclamante revestida de seriedade indubitável.

Registre-se que a imediatidade da punição está configurada. O ato de improbidade ocorreu no dia 20.11.2021, reiterado em 22.11.2021 e, após a apuração dos fatos e avaliação sobre a adequação da pena ao caso concreto, o Empregado foi informado da sua despedida por justa causa, com TRCT datado de 27.11.2021 (Id.b9c2be0) Em razão de toda a abordagem dos fatores envolvidos, não há caminho para se considerar desproporcional a sanção adotada pelo Recorrido, nem a necessidade de conferir punição mais branda ou mesmo o perdão. A rescisão contratual, sob o fundamento de justa causa, se mostrou correta, frente às circunstâncias comprovadas.

Provimento negado.

Em sede de embargos de declaração, não acrescentou nenhum fundamento à decisão.

Verifica-se que o recurso de revista está fundamentado, exclusivamente, em alegação de afronta ao art. 482 da CLT. No entanto, a revista não se viabiliza, uma vez que o mencionado dispositivo contém diversas alíneas e parágrafo, não tendo o reclamante apontado especificamente qual teria sido violado, com o fim de permitir o confronto com a decisão recorrida, atraindo a Súmula nº 221 desta Corte como óbice ao prosseguimento da revista.

A divergência jurisprudencial levantada pelo recorrente não viabiliza o prosseguimento da revista, pois os arestos colacionados no recurso não partem da premissa fática lançada no v. acórdão: a) conduta praticada por perfil de uma conta profissional em aplicativo patrocinado pela empresa; b) a conduta foi considerada agravada porque depois de deletada a mensagem pela comunicação da empresa, o empregado reiterou a conduta inadequada; c) a conduta se protraiu no tempo e no espaço, tendo maior potencial ofensivo, vez que foi proferida em plataforma digital, e não presencialmente. Dessa forma, os arestos são inespecíficos, na forma da Súmula nº 296, I, desta Corte.

A existência de obstáculo processual apto a inviabilizar o exame da matéria de fundo veiculada, como no caso, acaba por evidenciar, em última análise, a própria **ausência de transcendência** do recurso de revista, em qualquer das suas modalidades, conforme precedentes invocados na decisão agravada.



PROCESSO Nº TST-Ag-AIRR - 21-23.2022.5.06.0192

Dessa maneira, não tendo sido apresentados argumentos suficientes à reforma da r. decisão impugnada, deve ser desprovido o agravo.

Tendo em vista o acréscimo de fundamentação, deixa-se de aplicar a multa prevista no art. 1.021, § 4º, do CPC, nos termos da jurisprudência desta Turma.

Ante o exposto, **nego provimento** ao agravo.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, **conhecer** do agravo e, no mérito, **negar-lhe provimento**.

Brasília, 27 de setembro de 2023.

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

BRENO MEDEIROS
Ministro Relator