

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA - DIREITO DO EMPREGADO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS REDES SOCIAIS EM CONTRAPOSIÇÃO AO DIREITO À HONRA E À IMAGEM DA EMPRESA - JUSTA CAUSA DESCARACTERIZADA - AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA OFENSIVA E A PENA MÁXIMA DE DISPENSA . No caso dos autos , verifica-se que o fato, por si só, de a empregada emitir opinião pessoal nas redes sociais sobre a qualidade da alimentação fornecida pela empresa, em configuração de privacidade restrita ao seu círculo de amizade , e na condição de consumidora dos serviços hospitalares da demandada, não configura gravidade suficiente a ensejar a dispensa por justa causa, mormente quando não consignadas outras faltas cometidas pela autora em sua grade curricular, nem observada a gradação de penas para legitimar a resolução contratual, que se dera, com efeito, de forma abrupta, em decorrência do único fato referido, que não se demonstra grave o bastante para a dissolução do liame empregatício existente entre as partes – frise-se. Considerando tais premissas fáticas, extrai-se do acórdão regional a ausência de proporcionalidade entre a sanção máxima de dispensa com a falta funcional praticada, tendo em vista que a reclamada agiu com rigor excessivo ao proceder à rescisão contratual por justa causa. O ato praticado pela reclamante não ensejou seu enriquecimento ilícito, nem gravidade suficiente que impossibilitasse a subsistência do vínculo de emprego. Ao contrário, a conduta da reclamante insere-se no exercício do direito de liberdade de expressão de opinião e pensamento , assegurado constitucionalmente no art. 5º, IV, da Carta Política de 1988. Precedentes.

Agravo de instrumento desprovido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista nº **TST-AIRR-2361-81.2015.5.02.0034** , em que é Agravante **R. D. S. L. S.A.** e Agravada **M. V. L.** .

Trata-se de agravo de instrumento interposto pela reclamada contra decisão do 2º Tribunal Regional do Trabalho, que denegou seguimento ao seu recurso de revista.

Foram apresentadas **contraminuta** e **contrarrazões** .

Processo não submetido a parecer do Ministério Público do Trabalho, nos termos do art. 95 do RITST.

O recurso foi interposto sob a égide da Lei nº 13.015/2014, do CPC/2015 e da Instrução Normativa nº 40 do TST.

É o relatório.

V O T O

1 - CONHECIMENTO

Presentes os pressupostos extrínsecos de admissibilidade (fls. 240 e 245; 131 e 129; 176, 179, 232 e 234), **conheço** .

2 - MÉRITO

2.1 - DIREITO DO EMPREGADO À LIBERDADE DE EXPRESSÃO NAS REDES SOCIAIS EM CONTRAPOSIÇÃO AO DIREITO À HONRA E À IMAGEM DA EMPRESA - JUSTA CAUSA DESCARACTERIZADA - AUSÊNCIA DE PROPORCIONALIDADE ENTRE A CONDUTA OFENSIVA E A PENA MÁXIMA DE DISPENSA - NÃO OBSERVÂNCIA DA GRADAÇÃO DAS PENALIDADES

Eis os termos da decisão recorrida que manteve a sentença que descaracterizou a justa causa que embasou a rescisão contratual praticada pela reclamada:

Insurge-se a reclamada contra a decisão do Magistrado *a quo* , que reverteu a justa causa aplicada à reclamante, insistindo na tese de que restaram configurados atos de indisciplina e de mau procedimento praticados pela obreira.

A irresignação não merece acolhida, senão vejamos.

É cediço que o emprego é a fonte de subsistência do trabalhador e de sua família, e constitui o bem jurídico maior dentre todos quantos se contêm nas normas trabalhistas. A continuidade dos contratos se erige à categoria de princípio no âmbito do Direito do Trabalho, e é alvo da máxima preocupação do legislador, de sorte que a

denúncia desonerada do vínculo, por iniciativa patronal, somente se justifica quando solidamente comprovada a culpa grave do empregado.

A configuração da justa causa exige, assim, a plena comprovação de prática de ato ilícito pelo empregado, que viole inequivocamente obrigação legal ou contratual, e que seja de tal gravidade que impossibilite a subsistência do liame. Para tal caracterização, deverá existir, outrossim, relação de causa e efeito entre o fato e a punição, além da reação imediata da empresa.

Portanto, as alegações de justa causa autorizadas do rompimento do contrato de trabalho devem estar arrimadas em prova cabal, robusta, inequívoca e irrefutável. Outrossim, tais imputações devem estar revestidas de tal gravidade que tornem impossível a continuidade do contrato laboral.

In casu, a reclamada dispensou a demandante por justa causa, sob o argumento de que restaram configurados atos de indisciplina e de mau procedimento, nos moldes do artigo 482, alíneas *b* e *h*, da CLT, com a alegação de que a autora ofendeu a honra e a imagem da empresa ao postar, em rede social, a mensagem a seguir transcrita: **“R. D. é R. D., em qualquer lugar uma porcaria!!! Vc espera desde o meio dia para te trazerem o almoço, aí as 15hs te trazem um mini pão e um leite!!!”** (doc. de fl. 56).

Nesse contexto, destacando-se que os fatos alegados em defesa restaram incontroversos, consoante o documento de fl. 56, anexado com a exordial, tem-se que o debate acerca da falta grave se prende à análise da referida postagem realizada pela demandante, cujo conteúdo a ré entendeu ser inadequado, bem como pela circunstância de ter sido realizada no momento em que a reclamante era usuária dos serviços da ré, como consumidora. Vejamos, pois, se a imputação subsiste.

Ora, é bem verdade que nosso país preza a liberdade de expressão e a Constituição que veio reconstruir nossa ainda incipiente democracia é enfática em diversos dispositivos ao consagrar a liberdade como fundamento para uma convivência humana plural, harmônica, inclusiva e tolerante. Já no art. 1º a CF insere entre os pilares da República a democracia (*caput*), a cidadania (*inciso II*), a dignidade da pessoa humana (*III*) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (*IV*). Já o art. 5º, ao tratar dos Direitos e Garantias Individuais Fundamentais, proclama a igualdade,

e inviolabilidade do direito à vida e à liberdade. Ninguém pode ser obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa a não ser em virtude de lei (5º, II). Já a livre manifestação do pensamento (IV) é direito de todos, o que inclui a manifestação de opinião como um direito inalienável da pessoa humana.

Por outro lado, não se nega o direito da empresa e titulares de protegerem sua honra e imagem. Postas estas premissas e a despeito de todo o aduzido na petição recursal, **na hipótese dos autos, entretanto, entendo que não restou violada a imagem e a honra da empresa e tampouco configurada a conduta de mau procedimento ou de indisciplina por parte da reclamante, devendo ser mantida *in totum* a decisão primária.**

É irrecusável em nossos dias o valor das redes sociais e da *internet* como um território livre onde as opiniões trafegam com intensidade nunca vista. E justamente por se tratar de um espaço livre, acaba por ensejar abusos, muitos deles praticados sob o véu do anonimato. No que interessa às relações de trabalho, não se desconhece que este espaço, que deveria estar reservado ao trânsito qualificado de idéias e opiniões enriquecendo o exercício da cidadania, por vezes tem sido apropriado para destilar mágoas e ofensas, suscetíveis de ocasionar danos à imagem de empregadores ou empregados. Tampouco se desconhece que certas manifestações de empregados em redes sociais podem atingir as empresas, inclusive tornando públicas questões sigilosas, privadas e dependendo da gravidade e dimensão, configurar falta grave, como bem destacado pelo D. Juízo de origem.

Entretanto, no atual estágio da evolução tecnológica e do mundo globalizado e cada vez mais conectado, é corriqueiro as pessoas manterem contato por meio de redes sociais (*facebook*, entre outros), sendo certo que, muitos utilizam referido meio de comunicação por mero lazer, ou como forma de diário, para o qual vertem alegrias e por vezes desabafos, que buscam compartilhar com amigos, como aconteceu com a autora. E tal situação se afigura bastante compreensível neste caso, notadamente por se tratar, na ocasião, de manifestação advinda na condição de usuária dos serviços da ré.

Com efeito, da leitura atenta das considerações feitas pela demandante em sua página da rede social, constata-se que embora tenham sido desprovidas de maior

cautela, tais postagens, em tom de desabafo da autora como consumidora dos serviços hospitalares da ré, foram compartilhadas com pessoas do seu ciclo de amizade. Assim, embora o ocorrido possa ter causado alguma sorte de dissabor à demandada, até porque outros empregados do ciclo de amizade da recorrida poderiam ter acesso ao texto por ela produzido, no contexto dos autos, o ocorrido não tem gravidade suficiente a justificar a incidência da pena capital trabalhista. E sendo a reclamante usuária dos serviços, melhor não seria que sua crítica merecesse alguma atenção com vistas a corrigir eventuais problemas? Ou sua condição de empregada vedava *a priori* o exercício da crítica em ambiente restrito? Sob qualquer ângulo o que constata é que a reclamada agiu com rigor excessivo, apropriando-se de um fato isolado para promover a dispensa desonerada da trabalhadora.

A aplicação das penalidades, sempre que possível, deve obedecer um critério de razoabilidade e justiça, recomendando-se a sua aplicação de forma gradativa e pedagógica, levando em conta fatos concretos e o histórico profissional do trabalhador. **Na hipótese dos autos, a aplicação de uma advertência, censura ou suspensão já seria um excesso, beirando a punição por “delito” de opinião. Que dizer então de uma justa causa? Assim, entendo que a punição aplicada, no contexto da vida profissional da autora na empresa, revelou-se descabida e excessivamente rigorosa, frente a uma trabalhadora sem qualquer nódoa curricular** . Se, diante do ocorrido, a reclamada decidiu pela impossibilidade de prosseguimento do pacto laboral havido entre as partes, deveria, ao menos, ter promovido a dispensa da autora sem justa causa, com o oferecimento das verbas rescisórias. É de rigor, pois, o reconhecimento de que não houve o propalado mau procedimento por parte da autora, e que o despedimento foi imotivado, o que torna devidas as verbas rescisórias deferidas pela origem.

Ante o exposto, mantenho.

Na minuta do agravo de instrumento, a empresa agravante renovou a única afirmação de que a autora “denegriu publicamente a imagem da empresa, causando danos diante da repercussão de comentário dentro do próprio hospital e perante seus pacientes, conduta esta que, sem dúvida, está em desacordo com o Código de Ética e as regras internas do Hospital”, o que justificou a rescisão contratual por justa causa.

Apontou violação do art. 482, “b” e “h” , da CLT e divergência jurisprudencial.

Inicialmente, cumpre esclarecer que somente as questões e os fundamentos jurídicos trazidos no recurso de revista e adequadamente reiterados nas razões do agravo de instrumento serão apreciados nesta oportunidade, em observância ao instituto processual da preclusão.

Reputo satisfeito o pressuposto formal do art. 896, §1º-A, I, da CLT (trecho – fls. 224-226).

Por outro lado, indispensável destacar que, conforme disposição do § 8º do art. 896 da CLT, incumbe ao recorrente, para a validade do dissenso de teses suscitado, a demonstração das circunstâncias que identifiquem ou assemelhem os casos confrontados. Nessa senda, é inadmissível a simples reprodução de arestos supostamente divergentes da decisão regional, desacompanhada de argumentação analítica que correlacione as violações e a divergência, de forma explícita, com o acórdão impugnado, como realizado pelo reclamado a fls. 227-229.

No caso, o Tribunal Regional, após ter ponderado os direitos constitucionais de liberdade de expressão do empregado e o direito à honra e à imagem da empresa, concluiu que o ato faltoso não foi grave suficiente à configuração da justa causa para a rescisão contratual, ante as seguintes premissas fáticas extraídas do conjunto probatório: a) as postagens nas redes sociais, em tom de desabafo, exteriorizadas como opinião pessoal da autora e como consumidora dos serviços hospitalares da ré, foram compartilhadas com pessoas do seu ciclo de amizade, b) histórico funcional hígido, inexistindo registro de condutas faltosas anteriores.

Assim dispõe o referido artigo:

Art. 482 – Constituem justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

b) incontinência de conduta ou mau procedimento;

.....

h) ato de indisciplina ou de insubordinação;

A demissão por justa causa, punição máxima, somente se justifica quando a gravidade da conduta do trabalhador ou a inequívoca quebra de confiança **sejam de tal ordem que inviabilizem a gradação de sanções** . Não foi o que ocorreu no caso dos autos. O ato praticado pela reclamante não ensejou seu enriquecimento ilícito, nem gravidade suficiente que impossibilitasse a subsistência do vínculo de emprego. Ao contrário, a conduta da reclamante insere-se no exercício do direito de liberdade de expressão de opinião e pensamento , assegurado constitucionalmente no art. 5º, IV, da Carta Política de 1988.

Saliente-se que a despedida por justa causa afeta a vida laboral e social do trabalhador, de modo que, na forma como fixada pelo acórdão regional, considerando que o ato foi praticado apenas em uma oportunidade, revela-se mais adequada a gradação de sanções.

Sobre a matéria, trago a lição de Maurício Godinho Delgado:

Trata-se de conduta faltosa obreira que provoque dano ao patrimônio empresarial ou de terceiro, em função de comportamento vinculado ao contrato de trabalho, com o objetivo de alcançar vantagem para si ou para outrem. O ato de improbidade, embora seja também mau procedimento, afrontando a moral genérica imperante na vida social, tem a particularidade, segundo a ótica justralhista, de afetar o patrimônio de alguém, em especial do empregador, visando, irregularmente, a obtenção de vantagens para o obreiro ou a quem este favorecer. (DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de direito do trabalho* . 9ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 1112.)

No caso dos autos, verifica-se que o fato, por si só, de a empregada emitir opinião pessoal nas redes sociais sobre a qualidade da alimentação fornecida pela empresa, em configuração de privacidade restrita ao seu círculo de amizade e na condição de consumidora dos serviços hospitalares da demandada, não configura gravidade suficiente a ensejar a dispensa por justa causa, mormente quando não consignadas outras faltas cometidas pela autora em sua grade curricular, nem observada a gradação de penas para legitimar a resolução contratual, que se deu, com efeito, de forma abrupta, em decorrência do único fato referido, que não se demonstra grave o bastante para a dissolução do liame empregatício existente entre

as partes – frise-se.

Considerando tais premissas fáticas, extrai-se do acórdão regional a ausência de proporcionalidade entre a sanção máxima de dispensa com a falta funcional praticada, tendo em vista que a reclamada agiu com rigor excessivo ao proceder à rescisão contratual por justa causa.

A seguir, transcrevem-se julgados similares, nos quais a justa causa restou descaracterizada, pois não verificada a proporcionalidade da pena máxima de rescisão contratual com a conduta ofensiva praticada pelo empregado, *in verbis* :

RECURSO DE REVISTA - RESCISÃO CONTRATUAL POR JUSTA CAUSA - IMPROBIDADE - MARCAÇÃO DE PONTO DE DUAS COLEGAS QUE JÁ HAVIAM SAÍDO DO LOCAL DE TRABALHO ESQUECENDO-SE DE REALIZAR O RESPECTIVO REGISTRO - EM ÚNICA OPORTUNIDADE - REVERSÃO EM DISPENSA IMOTIVADA. A demissão por justa causa, punição máxima, somente se justifica quando a gravidade da conduta do trabalhador ou a inequívoca quebra de confiança sejam de tal ordem que inviabilizem a graduação de sanções. Não foi o que ocorreu no caso dos autos. A conduta da reclamada, - ao demitir por justa causa (art. 482, "a", da CLT - improbidade) a empregada que atendeu ao pedido feito por duas colegas que já haviam cumprido a sua jornada de trabalho, de "bater o ponto" delas, pois já haviam saído da empresa e tinham se esquecido de fazê-lo, em uma única oportunidade e tratando-se de reclamante sem qualquer registro de conduta desabonadora em seu ambiente laboral -, a despeito de ser grave o ato praticado pela obreira, revela-se desproporcional, sendo necessário, *in casu*, haver a graduação de sanções, já que não houve dano ao patrimônio empresarial, pois as empregadas já haviam cumprido as suas jornadas integralmente, olvidando-se, contudo, de efetuar o respectivo registro. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1236-26.2013.5.20.0009 , Rel. Min. Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT de 28/8/2015)

RECURSO DE REVISTA - DISPENSA POR JUSTA CAUSA - REVERSÃO. Após acurada análise do conjunto fático-probatório constante dos autos, notadamente da prova testemunhal, o Tribunal Regional entendeu que a conduta praticada pelo reclamante, consistente em ofensas de baixo calão contra o supervisor perante os colegas e a recusa em dirigir o

ônibus, não é grave o suficiente a justificar a rescisão do contrato de trabalho por justa causa. Considerou que o presente caso exigia uma maior gradação das penalidades, observando a proporcionalidade entre o ato faltoso e a pena aplicada, tendo em vista que o contrato de trabalho perdurou por mais de 15 (quinze) anos e que o autor recebeu apenas uma suspensão ao longo desse período, mais de três anos antes de sua dispensa. Ao contrário do alegado pela reclamada, a decisão recorrida não negou vigência à alínea “h” do art. 482 da CLT, mas apenas considerou que a hipótese dos autos não se amolda ao referido dispositivo legal, pois deveria ter sido aplicada uma penalidade mais branda ao empregado. Dessa forma, inexistente ofensa literal ao artigo de lei federal reputado violado. Recurso de revista não conhecido. (RR - 1037-79.2012.5.04.0204, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, 7ª Turma, DEJT de 18/9/2015)

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. JUSTA CAUSA. INSUBORDINAÇÃO. **DISPENSA. PRINCÍPIO DA PROPORCIONALIDADE. INOBSERVÂNCIA.** Impõe-se confirmar a decisão agravada, na qual constatada a ausência dos pressupostos de admissibilidade do recurso de revista, uma vez que as razões expendidas pelo agravante **não se mostram suficientes a demonstrar o apontado equívoco em relação a tal conclusão.** Agravo conhecido e não provido. (Ag-AIRR - 332-84.2014.5.08.0015, Rel. Min. Hugo Carlos Scheuermann, 1ª Turma, DEJT de 20/4/2018)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (...) REVERSÃO DA JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. CRITÉRIO DA GRADAÇÃO QUE JUSTIFICASSE A RESOLUÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. I - Não é demais assentar que a jurisprudência desta Corte é firme no sentido de que o simples fato de a parte reproduzir no recurso ordinário a mesma argumentação exposta na contestação não enseja ofensa ao princípio da dialeticidade recursal. II- Sobretudo se tais argumentos mostraram-se suficientes para contrastar a decisão recorrida, pelo que não se visualiza a aludida afronta aos artigos 5º, LIV, da Constituição e 514, II, do CPC/73. **III- Da decisão impugnada, a seu turno, observa-se ter o Regional consignado que efetivamente a recorrida se mostrara indisciplinada e insubordinada, tendo, no entanto, rejeitado a resolução do contrato, por não ter sido demonstrada a proporcionalidade entre a falta praticada e a penalidade que lhe fora imposta. IV - Acrescentou, na sequência, a assertiva de que**

durante todo o contrato de trabalho de trabalho ela não recebera nenhuma punição por ter faltado ao serviço ou, particularmente, por ter praticado qualquer ato de insubordinação ou indisciplina. V - É sabido que a dispensa por justa causa decorre da prática de faltas funcionais cometidas pelo empregado, elencadas no artigo 482 da CLT, em que algumas delas, de menor potencial ofensivo, só leva à resolução do contrato no caso de reincidência, ao passo que outras dispensam a sua reiteração, dada à sua gravidade que rompe de forma definitiva a fidúcia inerente ao contrato de trabalho. VI - Além disso, tais faltas veniais ou mesmo faltas mais graves sujeitam-se por igual aos requisitos da atualidade, do nexó de causalidade, eventualmente à proporcionalidade da medida disciplinar e sobretudo à proibição da dupla punição ou do *non bis in idem*. VII - Malgrado os elementos de provas constantes do acórdão atacado demonstrem o ato de insubordinação praticado pela recorrida, ao deixar o trabalho como forma de protesto pela não observância da folga referente ao feriado de Corpus Christi, sobressai a certeza de terem se utilizado do direito de resistência, em função do qual o despedimento por **justa causa revelara-se desproporcional. VIII - Acresça-se, de outro lado, não ter havido prova de que a recorrente tivesse observado o princípio da gradação das penas, consistente na advertência e posterior suspensão, para legitimar a resolução contratual, em que pese o ato de insubordinação, em regra, dispensar esse itinerário pedagógico, considerando a sua extrema gravidade. IX - Ocorre ser imperativa a observância daquele princípio por ter a recorrida praticado o ato de insubordinação somente uma única vez ao longo do seu período contratual, em que não se lorigara o cometimento de nenhuma outra falta funcional, mesmo que venial. X - Some-se a tais digressões jurídico-factuais do acórdão local, intangíveis em sede de cognição extraordinária, a teor da Súmula 126/TST, a incontroversa convicção de que a recorrente não lhe oportunizara a readequação da conduta, tendo agido, ao contrário, com irrefutável rigor excessivo no exercício do seu poder disciplinar, o bastante para conspirar pela conversão da justa causa em dispensa imotivada. XI - A partir desse extenso histórico jurídico-factual, dedutível do contexto probatório, não se depara com a pretensa violação dos artigos 818 da CLT e 333, inciso I, do CPC/73. XII - Isso porque a Corte local, a despeito da equivocada alusão às regras do ônus subjetivo da prova, valera-se efetiva e assinaladamente do princípio da persuasão racional do artigo 131, do**

CPC/73, em que se encontra subentendido o multicitado fenômeno da despersonalização da prova. XIII - Recurso de revista não conhecido. (...) (TST-RR-1495-90.2014.5.08.0115, 5ª Turma, Rel. Min. Antonio José de Barros Levenhagen, DEJT de 12/5/2017; destaquei)

RECURSO DE REVISTA. 1. REFLEXOS DAS HORAS EXTRAS PELO AUMENTO DA MÉDIA REMUNERATÓRIA NO REPOUSO SEMANAL REMUNERADO. Nos termos da OJ nº 394 da SBDI-1/TST, “a majoração do valor do repouso semanal remunerado, em razão da integração das horas extras habitualmente prestadas, não repercute no cálculo das férias, da gratificação natalina, do aviso prévio e do FGTS, sob pena de caracterização de “bis in idem”. Recurso de revista conhecido e provido. 2. FORMA DE DISSOLUÇÃO CONTRATUAL. JUSTA CAUSA. A imposição da maior penalidade aplicável ao empregado, consistente na rescisão do contrato por justa causa, norteia-se pelos princípios da atualidade, **proporcionalidade**, gravidade e caráter determinante, necessitando, ainda, da produção de prova robusta sobre o cometimento da infração. Por força, também, **do princípio da continuidade da relação de emprego que vigora no Direito do Trabalho, é ônus do empregador demonstrar, de forma inequívoca, a presença dos motivos e dos requisitos ensejadores da referida modalidade de dispensa**. Assim, inexistindo elementos a corroborar a dispensa motivada aplicada, correta a decisão que concluiu pela extinção do contrato de trabalho de forma imotivada. Recurso de revista não conhecido. (RR-10903-32.2013.5.03.0131, Rel. Min. Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 3ª Turma, DEJT de 17/6/2016)

Em face dos fundamentos acima esposados e, notadamente, considerando a desproporcionalidade da pena inferida dos termos do acórdão regional, não se há de falar em violação do art. 482, “b” e “h”, da CLT.

Ao contrário do alegado pela reclamada, a decisão recorrida não negou vigência às alíneas “b” e “h” do art. 482 da CLT, mas apenas considerou que a hipótese dos autos não se amolda ao referido dispositivo legal, ante a ausência de gravidade suficiente à configuração da justa causa ou da relação de causa e efeito entre o fato e punição.

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

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da 7ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do agravo de instrumento e, no mérito, negar-lhe provimento.

Brasília, 26 de junho de 2018.

Ministro Vieira de Mello Filho

Relator