

Empregada demitida por WhatsApp deve ser indenizada, diz TST

Por entender que não há como afastar o direito à indenização danos morais, reconhecido no primeiro e segundo graus, a 6ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento ao agravo de instrumento de empregador que demitiu sua empregada doméstica por Whatsapp.

Reprodução



A dispensa por Whatsapp fere a dignidade humana e acarreta indenização
Reprodução

A funcionária ficou um ano no emprego e teve o contrato rescindido em novembro de 2016. Na mensagem comunicando a dispensa, o patrão escreveu: "Bom dia, você está demitida. Devolva as chaves e o cartão da minha casa. Receberá contato em breve para assinar documentos." Ele a teria acusado, ainda, de ter falsificado assinatura em documento de rescisão.

Na reclamação trabalhista, a doméstica insurgiu-se contra o que considerou conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção e disse tê-lo acionado na Justiça para compensar a ofensa à sua dignidade e à sua honra. Quanto à indenização, pediu o valor de 25 vezes o último salário recebido, num total estimado em R\$ 42 mil.

Condenação

A ação foi julgada pelo juízo da 2ª Vara do Trabalho de Campinas (SP), que entendeu configurada ofensa à dignidade humana da empregada e condenou o patrão a indenizá-la tanto pela dispensa via WhatsApp quanto pela acusação de falsificar a assinatura no documento de rescisão. O valor foi fixado em R\$ 5 mil.



No recurso ao Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, o empregador questionou se havia alguma previsão legal que o impedisse de demitir a empregada pelo aplicativo de celular. Segundo ele, foi utilizado "um meio de comunicação atual, moderno, para comunicar à empregada que ela estava sendo dispensada", e, se não há previsão legal sobre como deve ser comunicada a dispensa, não teria havido ilegalidade.

O TRT-15 manteve a indenização, mas fundamentou sua decisão no conteúdo da mensagem da dispensa, e não no meio utilizado. "Não se questiona a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, mas o modo como o empregador comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora", registrou. Para o Tribunal Regional, na mensagem "Bom dia, você está demitida!" foram ignoradas regras de cortesia e consideração referentes a uma relação de trabalho.

Sem contexto

Segundo a ministra Kátia Arruda, relatora do recurso pelo qual o empregador pretendia rediscutir o caso no TST, para se concluir se a mensagem fora ofensiva seria preciso saber o contexto, e não apenas o texto. Sem essa análise, é difícil saber o que ocorreu para que a dispensa tivesse esse desfecho. "O contexto é que dá sentido ao texto. Isso porque, no âmbito das interações sociais, os fatos não falam por si — os interlocutores é que dão sentido aos fatos", observou.

A relatora assinalou que a utilização da linguagem escrita, "na qual a comunicação não é somente o que uma pessoa escreve, mas também o que a outra pessoa lê", impedia de saber o que teria acontecido entre patrão e empregada. "O empregador não questionou a veracidade dos fatos, centrando suas alegações na pretendida licitude da utilização do aplicativo na relação de trabalho", observou. Por essa razão não há como afastar o direito à indenização.

Uso do Whatsapp

Nesse caso, a utilização de aplicativo de mensagens instantâneas foi vedada e considerada contrária à dignidade da pessoa humana, ao menos na primeira instância. Mas o próprio Judiciário já aceita que alguns atos oficiais, como a citação, sejam feitos via Whatsapp.

Foi o que [aconteceu](#) em uma ação de indenização por danos morais da 44ª Vara Cível de São Paulo. O juiz decidiu que, se está demonstrado nos autos que o réu não possui endereço fixo ou endereços oficiais atualizados, e a advogada da parte contrária consegue contato com ele de forma fácil por meio de WhatsApp, é possível sua citação pelo aplicativo.

A citação por meio de mensagens seria uma maneira de tornar o processo eficiente e evitar desperdício de recursos públicos; além disso, a ausência de lei sobre esse procedimento não é suficiente para indeferir o pedido feito pela advogada, afirmou o juiz na decisão.

Clique [aqui](#) para ler a decisão do TST

10405-64.2017.5.15.0032

Date Created

06/07/2021