



PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032

A C Ó R D ã O  
(6ª Turma)  
GMKA/al/

**AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECLAMADO. LEI N° 13.467/2017. INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E ACUSAÇÃO DE ATO ILÍCITO VIA WHATSAPP.**

1 - Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. Havendo transcendência, segue-se na análise dos demais pressupostos de admissibilidade.

2 - A dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, da CF/88) e regra matriz do direito à indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF/88), impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização.

3 - São fatos incontroversos que as causas de pedir a indenização por danos morais foram duas - a dispensa por Whatsapp e a acusação também por meio do aplicativo de que a reclamante teria falsificado assinatura em documento de rescisão. Na sentença a indenização por danos morais foi deferida pelos dois fundamentos - dispensa por Whatsapp e acusação indevida de ato ilícito. No recurso ordinário, o reclamado não questionou a veracidade dos fatos, centrando suas alegações na pretendida licitude da utilização do aplicativo na relação de trabalho. Por essa razão, no



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

acórdão recorrido o TRT não se deteve na análise da prova dos fatos, eis que essa questão não era controvertida no segundo grau de jurisdição.

4 - **A Corte regional manteve a indenização por danos morais examinando apenas o enfoque da dispensa por Whatsapp, sem se manifestar sobre a acusação de ato ilícito sofrida pela reclamante também por meio do aplicativo.** Nesse contexto, o segundo fundamento para a indenização por danos morais (acusação indevida de ato ilícito) transitou em julgado, pois sobre ele não se manifestou o TRT nem o reclamado traz qualquer impugnação para o TST (suas razões recursais se referem à dispensa por Whatsapp). Havendo dois fundamentos autônomos, suficientes por si mesmos para manter a condenação, a não desconstituição de um deles torna inútil seguir na discussão sobre o fundamento impugnado. **Assim, de plano, no caso dos autos não haveria utilidade em seguir no debate sobre a dispensa por Whatsapp.**

5 - Por outro lado, **dada a relevância da matéria,** deve ser registrado que no caso concreto o que se extrai do acórdão recorrido, trecho transcrito no recurso de revista, é que **o TRT fundamentou o reconhecimento dos danos morais no conteúdo da mensagem da dispensa, e não no meio utilizado para a dispensa (Whatsapp).** Disse a Corte regional: "Não se questiona na hipótese dos autos a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, o que, de todo modo, poderia potencializar os danos causados. **O que se avalia é o modo como o reclamado comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora, que, como se sabe, depende economicamente da contraprestação pelo trabalho prestado. A mensagem, reproduzida às fls. 43, fala por si. Vejamos: 'Bom dia,**



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

**Você está demitida. Devolva as chaves e o cartão da minha casa. Receberá contato em breve para assinar documentos'.**

Nesse particular, não se ignora que o conteúdo da mensagem de dispensa foi telegráfico nem se ignora que as regras da cortesia e da consideração devem ser observadas em quaisquer etapas da relação de trabalho. No entanto, para que se pudesse concluir nesta Corte Superior se foi ofensivo ou não o conteúdo da mensagem da dispensa precisaríamos saber do **contexto da mensagem**, e não apenas do texto da mensagem. **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. Esse aspecto é mais acentuado ainda na linguagem escrita, na qual a comunicação não é somente o que uma pessoa escreve, mas também o que a outra pessoa lê. No caso dos autos, afinal, o que teria acontecido entre as partes para que a dispensa tivesse desfecho com mensagem daquele conteúdo? Não consta no acórdão recorrido o contexto em que as coisas ocorreram. Nem mesmo o reclamado, nas suas razões recursais, traz contextualização sobre os diálogos com a reclamante, pois sua tese é sobre a licitude da utilização de Whatsapp na relação de trabalho.

6 - Acrescente-se que, embora o reclamado sustente que a reclamante não teria alegado danos morais pelo conteúdo da mensagem da dispensa, mas pelo instrumento utilizado para a dispensa - a reclamante teria se insurgido na realidade contra o conteúdo de mensagem posterior que a acusou de ato ilícito ao assinar documento de rescisão -, subsiste que não há tese no acórdão recorrido sobre o suposto julgamento fora dos limites da lide e não há no recurso de revista,



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

renovado no agravo de instrumento, fundamentação jurídica (dispositivos de lei ou arestos) que trate especificamente dos limites da lide.

7 - Enfim, por todos os ângulos que se examine a lide, conclui-se que não há como afastar o direito à indenização por danos morais reconhecido no primeiro e no segundo grau de jurisdição.

8 - Agravo de instrumento a que se nega provimento.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n° **TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**, em que é Agravante **RODRIGO PIOVEZAN** e Agravada **MILEIDE FERREIRA DA SILVA**.

O Tribunal Regional do trabalho, por meio de acórdão prolatado, manteve a condenação do reclamado ao pagamento de indenização por dano moral decorrente de dispensa sem justa causa comunicada à reclamante via whatsapp.

Inconformado, interpõe o reclamado agravo de instrumento.

Foram apresentadas contrarrazões.

Não houve remessa ao Ministério Público do Trabalho, por não se constatar em princípio hipótese de parecer nos termos da legislação e do RITST.

**É o relatório.**

**V O T O**

**CONHECIMENTO**

Preenchidos os pressupostos de admissibilidade, conheço do agravo de instrumento.

**TRANSCENDÊNCIA**



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

Deve ser reconhecida a transcendência jurídica para exame mais detido da controvérsia devido às peculiaridades do caso concreto. O enfoque exegético da aferição dos indicadores de transcendência em princípio deve ser positivo, especialmente nos casos de alguma complexidade, em que se torna aconselhável o debate mais aprofundado do tema. Havendo transcendência, segue-se na análise dos demais pressupostos de admissibilidade.

**MÉRITO**

**INDENIZAÇÃO POR DANOS MORAIS. DISPENSA SEM JUSTA CAUSA E ACUSAÇÃO DE ATO ILÍCITO VIA WHATSAPP.**

O Tribunal Regional, juízo primeiro de admissibilidade do recurso de revista (art. 682, IX, da CLT), denegou-lhe seguimento, adotando os seguintes fundamentos, in verbis:

**“RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR/INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL.**

O v. acórdão decidiu com amparo nos elementos fático-probatórios contidos nos autos. Conclusão diversa da adotada remeteria ao reexame de fatos e provas, procedimento vedado nesta fase processual, à luz da Súmula 126 do C. TST. Assim, na presente hipótese, a menção de violação a dispositivos do ordenamento jurídico e de divergência jurisprudencial não viabiliza o processamento do recurso.

**CONCLUSÃO**

**DENEGO seguimento ao recurso de revista.”**

Para fins de demonstração do prequestionamento da matéria, a parte transcreve o seguinte trecho do acórdão do TRT, em razões de recurso de revista:

“Recorre o reclamado, pugnando pela reforma da r. sentença no que tange à indenização por danos morais deferida pelo juízo de origem, aduzindo, em síntese, que a dispensa promovida por intermédio do aplicativo "whattsApp" se deu em uma conversa privada, mantida apenas entre o ele e a reclamante; que a reclamante não foi exposta e não sofreu qualquer constrangimento; que o meio de comunicação em questão é seguro; que a reclamante não sofreu qualquer prejuízo.



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

Plenamente sem razão o reclamado.

Não se questiona na hipótese dos autos a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, o que, de todo modo, poderia potencializar os danos causados.

**O que se avalia é o modo como o reclamado comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora, que, como se sabe, depende economicamente da contraprestação pelo trabalho prestado.**

**A mensagem, reproduzida às fls. 43, fala por si. Vejamos: "Bom dia, Você está demitida. Devolva as chaves e o cartão da minha casa. Receberá contato em breve para assinar documentos".**

**Mas a questão não se resume a isso, pois o reclamado, mesmo depois de uma sentença que lhe explicou como a desconsideração da condição humana alheia fere preceitos jurídicos fundamentais, continua achando que não fez nada demais.**

No presente julgamento, poderia, diante do recurso ofertado, reforçar os fundamentos da sentença, de modo a explicar ao reclamado todas as implicações jurídicas de seu ato, que foram, até, bastante reduzidas na sentença.

Mas, pensando melhor, talvez seja mais didático invocar a Lei de Talião e, simplesmente, dizer ao reclamado: Boa tarde, você foi condenado. Pague o valor indicado na sentença em 48 horas, assim que citado para tanto, sob pena de perder a casa. Receberá em breve indicações de como proceder.

Diante do exposto, nego provimento ao recurso". (grifos nossos)

A parte se insurge em face do despacho de admissibilidade aduzindo que *"Não discute o agravante que o v. acórdão está fundamentado nos elementos fático-probatórios. O que discute o agravante é que, para chegar à conclusão (que exigiu a análise dessa situação fática e estabelecer as premissas acerca do que ficou, ou não, demonstrado) deve ser aplicada a norma jurídica apta a solucionar essa situação fática"*.

O recorrente afirma que ao dispensar a reclamante por whatsapp não incorreu em nenhum ato ilícito. Argumenta ter utilizado de "um meio de comunicação atual, moderno, para comunicar à recorrida que ela estava sendo dispensada. Conquanto não haja expressa previsão legal,



**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

a CLT estabelece que a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato de trabalho, deverá comunicar a outra da sua resolução”, não fixando a lei a forma como deve ser realizada a comunicação de uma parte à outra.

Diz terem sido violados os arts. 186 e 188 do CC. Colaciona arestos para confronto de teses.

Ao exame.

Preenchidos os pressupostos previstos no art. 896, §1º-A, da CLT.

A dignidade da pessoa humana, fundamento da República (art. 1º, III, da CF/88) e regra matriz do direito à indenização por danos morais (art. 5º, X, da CF/88), impõe-se contra a conduta abusiva do empregador no exercício do poder de direção a que se refere o art. 2º da CLT, o qual abrange os poderes de organização, disciplinar e de fiscalização.

São fatos incontroversos que as causas de pedir a indenização por danos morais foram duas - a dispensa por Whatsapp e a acusação também por meio do aplicativo de que a reclamante teria falsificado assinatura em documento de rescisão. Na sentença a indenização por danos morais foi deferida pelos dois fundamentos - dispensa por Whatsapp e acusação indevida de ato ilícito. No recurso ordinário, o reclamado não questionou a veracidade dos fatos, centrando suas alegações na pretendida licitude da utilização do aplicativo na relação de trabalho. Por essa razão, no acórdão recorrido o TRT não se deteve na análise da prova dos fatos, eis que essa questão não era controvertida no segundo grau de jurisdição.

**A Corte regional manteve a indenização por danos morais examinando apenas o enfoque da dispensa por Whatsapp, sem se manifestar sobre a acusação de ato ilícito sofrida pela reclamante também por meio do aplicativo.** Nesse contexto, o segundo fundamento para a indenização por danos morais (acusação indevida de ato ilícito) transitou em julgado, pois sobre ele não se manifestou o TRT nem o reclamado traz qualquer impugnação para o TST (suas razões recursais se referem à dispensa por Whatsapp). Havendo dois fundamentos autônomos, suficientes por si mesmos para manter a condenação, a não desconstituição de um deles



**PROCESSO Nº TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

torna inútil seguir na discussão sobre o fundamento impugnado. **Assim, de plano, no caso dos autos não haveria utilidade em seguir no debate sobre a dispensa por Whatsapp.**

Por outro lado, **dada a relevância da matéria**, deve ser registrado que no caso concreto o que se extrai do acórdão recorrido, trecho transcrito no recurso de revista, é que **o TRT fundamentou o reconhecimento dos danos morais no conteúdo da mensagem da dispensa, e não no meio utilizado para a dispensa (Whatsapp)**. Disse a Corte regional: "Não se questiona na hipótese dos autos a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, o que, de todo modo, poderia potencializar os danos causados. **O que se avalia é o modo** como o reclamado comunicou a cessação do vínculo de emprego à trabalhadora, que, como se sabe, depende economicamente da contraprestação pelo trabalho prestado. **A mensagem, reproduzida às fls. 43, fala por si. Vejamos: 'Bom dia, Você está demitida. Devolva as chaves e o cartão da minha casa. Receberá contato em breve para assinar documentos'**. Nesse particular, não se ignora que o conteúdo da mensagem de dispensa foi telegráfico nem se ignora que as regras da cortesia e da consideração devem ser observadas em quaisquer etapas da relação de trabalho. No entanto, para que se pudesse concluir nesta Corte Superior se foi ofensivo ou não o conteúdo da mensagem da dispensa precisaríamos saber do **contexto da mensagem**, e não apenas do texto da mensagem. **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. Esse aspecto é mais acentuado ainda na linguagem escrita, na qual a comunicação não é somente o que uma pessoa escreve, mas também o que a outra pessoa lê. No caso dos autos, afinal, o que teria acontecido entre as partes para que a dispensa tivesse desfecho com mensagem daquele conteúdo? Não consta no acórdão recorrido o contexto em que as coisas ocorreram. Nem mesmo o reclamado, nas suas razões recursais, traz contextualização sobre os diálogos com a reclamante, pois sua tese é sobre a licitude da utilização de Whatsapp na relação de trabalho.

Acrescente-se que, embora o reclamado sustente que a reclamante não teria alegado danos morais pelo conteúdo da mensagem da dispensa, mas pelo instrumento utilizado para a dispensa - a reclamante





**PROCESSO N° TST-AIRR-10405-64.2017.5.15.0032**

teria se insurgido na realidade contra o conteúdo de mensagem posterior que a acusou de ato ilícito ao assinar documento de rescisão -, subsiste que não há tese no acórdão recorrido sobre o suposto julgamento fora dos limites da lide e não há no recurso de revista, renovado no agravo de instrumento, fundamentação jurídica (dispositivos de lei ou arestos) que trate especificamente dos limites da lide.

Enfim, por todos os ângulos que se examine a lide, conclui-se que não há como afastar o direito à indenização por danos morais reconhecido no primeiro e no segundo grau de jurisdição.

Nego provimento ao agravo de instrumento.

**ISTO POSTO**

**ACORDAM** os Ministros da Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, reconhecer a transcendência da matéria e negar provimento ao agravo de instrumento.

Brasília, 26 de maio de 2021.

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

**KÁTIA MAGALHÃES ARRUDA**

**Ministra Relatora**