



ACÓRDÃO
1ª Turma
GMARPJ/fbb/MARPJ

DIREITO PROCESSUAL DO TRABALHO. RECURSO DE REVISTA. NULIDADE POR NEGATIVA DE PRESTAÇÃO JURISDICIONAL. MATÉRIA EXCLUSIVAMENTE JURÍDICA. OMISSÃO NÃO CONFIGURADA. PREQUESTIONAMENTO FICTO. SÚMULA N.º 297 DO TST.

1. Recurso de revista interposto pela autora contra acórdão proferido pelo TRT da 2ª Região.
2. A nulidade por negativa de prestação jurisdicional estará caracterizada na hipótese de ausência de posicionamento judicial a respeito de fatos relevantes para a controvérsia, de tal forma que inviabilize a devolução da matéria à instância Superior.
3. As omissões suscitadas pela parte envolvem questões exclusivamente jurídicas, o que não autoriza o acolhimento da nulidade pretendida, ante a consolidação de prequestionamento ficto. Incidência da Súmula n.º 297, III, do TST.

EMPREGADA GESTANTE. RESCISÃO POR JUSTA CAUSA. PRODUÇÃO DE PROVA. ACESSO À TROCA DE MENSAGENS EM APLICATIVO DURANTE MANUTENÇÃO DE APARELHOS COMPUTADORES DE PROPRIEDADE DA EMPREGADORA. VIOLAÇÃO À PRIVACIDADE E ILICITUDE DA PROVA. CARACTERIZAÇÃO.

1. Sobre a produção probatória, são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meio ilícito, conforme dispõe o art. 5º, LVI, da CF. Por sua vez, o Código de Processo Civil prevê, no art. 369, que *"as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz"*.
2. No presente caso, a Corte Regional entendeu que *"o comportamento faltoso restou estreme de dúvidas, pois restou provado nos autos que descumpriu com suas obrigações contratuais, agindo com desonestidade em relação a seus novos sócios. De fato, a substancial prova material ofertada pela empresa e a segura e convincente prova oral trazida por suas testemunhas são hábeis, críveis e suficientes para encampar a versão defensiva; evidentemente, todas a militar em desfavor da autora"*.
3. Ainda que o acesso ao *Whatsapp* da autora tenha sido circunstancial, ocorrido por ocasião da manutenção dos computadores da empresa, como registra o acórdão embargado, resta caracterizada a invasão da sua privacidade, pois não é dado ao empregador ler conversas privadas de seus empregados sem autorização para tanto.
4. De outro lado, embora o acórdão regional faça referência à prova documental e testemunhal para confirmar a falta grave imputada à trabalhadora, invoca a prova oral apenas para

reconhecer que a autora tinha conhecimento da proibição de manter conversas e contatos com os antigos sócios.

5. O reconhecimento de que houve a prática do ato reputado como faltoso (conversação e repasse de informações sigilosas) está fundamentada exclusivamente na prova documental obtida de forma ilícita, mediante invasão da privacidade da trabalhadora e, por isso, não pode ser admitida em juízo.

Recurso de revista conhecido e provido.

Vistos, relatados e discutidos estes autos de **Recurso de Revista** nº TST-RR - 1000119-34.2021.5.02.0322, em que é Recorrente ----- e é Recorrido -----.

Trata-se de recurso de revista interposto pela parte autora contra acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região.

A Vice-Presidência do Tribunal Regional admitiu o recurso.

Foram apresentadas contrarrazões.

Dispensada a remessa dos autos ao Ministério Público do Trabalho, nos termos regimentais.

É o relatório.

VOTO

1. CONHECIMENTO

Atendidos os pressupostos extrínsecos de admissibilidade recursal, passa-se à análise dos requisitos específicos de cabimento do recurso de revista.

O Tribunal Regional proferiu acórdão adotando a seguinte fundamentação, no trecho de interesse:

I - RECURSO ORDINÁRIO DA RECLAMANTE

Preliminares

1. Negativa de prestação jurisdicional. Valoração da prova oral. Relatos contraditórios. Ausência de isenção de ânimo e o falso testemunho. Prova ilícita. Expedição de ofícios Não prospera.

Destaque-se que a questão da existência ou não de interesse no resultado da presente, objeto de controvérsia, é de ordem estritamente subjetiva, conferindo ao Magistrado oficiante a faculdade de decidir por sua oitiva ou não e, em caso positivo, valorar essa prova, aquilatando eventual intenção dos depoentes em alterar a verdade.

A bem de ver, as testemunhas ----- e -----, às quais se reporta a parte em seu apelo às fls. 650 e seguintes, seriam ouvidas de qualquer forma, vez que trabalhavam na empresa na época dos fatos e, por isso, melhor do que ninguém para esclarecer o Juízo. Assim, é melhor que deponham mesmo sob compromisso. No que concerne à testemunha ----- ser ouvida como informante nos autos, as razões judiciais serão avaliadas e o conteúdo de sua fala devidamente aquilatado, sempre no momento oportuno. É fato objetivo, porém, a admissão da depoente quanto à sociedade firmada em conjunto com a -----.

Por fim, o fato de haver eventualmente alguma dissonância entre o quanto declararam as testemunhas e os demais elementos dos autos, no contexto dos fatos, não enseja a suspeição de cada qual, uma vez que divergências entre narrativas, meras discrepâncias intrínsecas aos próprios relatos ou, ainda assim, palavras por vezes mal empregadas, não configuram o falso testemunho como sugere a parte, tudo a ser devidamente objeto de valoração da prova por parte do Julgador.

No que se refere à alegada ilicitude da prova material retratada nas conversas de aplicativo WhatsApp, penso se tratar de mérito e, sendo matéria de mérito, há de ser examinada em tópico próprio, em quadra abaixo. E o mesmo se diga em relação à expedição de ofícios e à perseguida multa do art. 467 da CLT, também temas de mérito, se o caso.

Com os esclarecimentos supra, rejeito.

[...]

Mérito

1. Estabilidade provisória da gestante versus justa causa. Reversão. Consectários. Danos morais e multa do art. 467 da CLT

Razão não assiste à recorrente.

O informe acostado à peça inicial às fls. 36 aponta para uma idade gestacional de 5 (cinco)

semanas e 6 (seis) dias, aos 29/12/2020, o que força a conclusão de que, de fato, estava grávida quando da rescisão do seu contrato de trabalho em 07/12/2020 (com projeção do aviso prévio até 07/01/2021).

Ressalta-se que é de todo irrelevante a questão do conhecimento ou não, pela empregadora, do estado gravídico da empregada quando do ato de seu desligamento. Na hipótese, o que importa é confirmar se a reclamante estava grávida quando da ruptura contratual e, nesse sentido, a resposta é positiva, a teor do disposto no item I da Súmula nº 244 do TST.

Por outro viés, o STF, ao analisar a temática, no Recurso Extraordinário (RE) 629.053, apreciando o tema 497 da repercussão geral, fixou como tese que: "A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa."

Dentre os fundamentos da decisão, o Ministro Alexandre de Moraes destaca que a garantia constitucional exige apenas a gravidez, sendo irrelevante o desconhecimento por parte da gestante ou a ausência de comunicação ao empregador:

O que a Constituição exige, a meu ver, termo inicial, com todo respeito a posição contrária eminente Ministro Marco Aurélio, o que o texto constitucional coloca como termo inicial é a gravidez. Constatado que houve gravidez antes da dispensa arbitrária, incide a estabilidade, não importa, a meu ver, que o timing da constatação ou da comunicação tenha sido posterior. O que importa é: Estava ou não grávida antes da dispensa? Para que incida essa proteção, para que incida a efetividade máxima do direito à maternidade, o que se exige é gravidez preexistente à dispensa arbitrária. O desconhecimento por parte da gestante, ou a ausência de comunicação - até porque os direitos sociais, e aqui a maternidade enquanto um direito também individual, são irrenunciáveis -, ou a própria negligência da gestante em juntar uma documentação e mostrar um atestado não pode prejudicá-la e prejudicar o recém-nascido durante aqueles cinco meses. Obviamente, se não conseguir comprovar que a gravidez era preexistente à dispensa arbitrária, não haverá incidência desse direito social.

A ementa foi assim redigida:

DIREITO À MATERNIDADE. PROTEÇÃO CONSTITUCIONAL CONTRA DISPENSA ARBITRÁRIA DA GESTANTE. EXIGÊNCIA UNICAMENTE DA PRESENÇA DO REQUISITO BIOLÓGICO. GRAVIDEZ PREEXISTENTE À DISPENSA ARBITRÁRIA. MELHORIA DAS CONDIÇÕES DE VIDA AOS HIPOSSUFICIENTES, VISANDO À CONCRETIZAÇÃO DA IGUALDADE SOCIAL. DIREITO À INDENIZAÇÃO. RECURSO EXTRAORDINÁRIO DESPROVIDO. 1. O conjunto dos Direitos sociais foi consagrado constitucionalmente como uma das espécies de direitos fundamentais, se caracterizando como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria das condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo art. 1º, IV, da Constituição Federal. 2. A Constituição Federal proclama importantes direitos em seu artigo 6º, entre eles a proteção à maternidade, que é a ratio para inúmeros outros direitos sociais instrumentais, tais como a licença-gestante e, nos termos do inciso I do artigo 7º, o direito à segurança no emprego, que compreende a proteção da relação de emprego contra despedida arbitrária ou sem justa causa da gestante. 3. A proteção constitucional somente exige a presença do requisito biológico: gravidez preexistente a dispensa arbitrária, independentemente de prévio conhecimento ou comprovação. 4. A proteção contra dispensa arbitrária da gestante caracteriza-se como importante direito social instrumental protetivo tanto da mulher, ao assegurar-lhe o gozo de outros preceitos constitucionais - licença maternidade remunerada, princípio da paternidade responsável -; quanto da criança, permitindo a efetiva e integral proteção ao recém-nascido, possibilitando sua convivência integral com a mãe, nos primeiros meses de vida, de maneira harmônica e segura - econômica e psicologicamente, em face da garantia de estabilidade no emprego -, consagrada com absoluta prioridade, no artigo 227 do texto constitucional, como dever inclusive da sociedade (empregador). 5. Recurso Extraordinário a que se nega provimento com a fixação da seguinte tese: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa

(STF - Tribunal Pleno - RE 629053 - Rel. p/ Acórdão Min. Alexandre de Moraes - DJe 27/02/2019).

No mesmo sentido acima é a jurisprudência atual do TST, ou seja, a confirmação da gravidez não implica na ciência da mesma pelo empregador (teoria subjetiva) e sim, da exata ocorrência dela na vigência do contrato de trabalho (teoria objetiva).

Ressalte-se a mero título de argumentação que, mesmo com o contrato de trabalho encerrado, seus efeitos pecuniários ainda remanescem pelo tempo residual previsto em lei, de modo que eventual alegação da parte no sentido de que a projeção do aviso prévio não deveria ser contada para o reconhecimento do estado gravídico não lograria o menor sucesso.

Vide, a propósito, o quanto reza o art.391-A da CLT:

A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias. (Incluído pela Lei nº 12.812, de 2013) (destaque do Relator).

Isso porque, a proteção constitucional da gestante e do nascituro, por consequência (art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT), se harmoniza com os princípios que velam pela dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, conforme art. 1º, incisos III e IV, da Constituição Federal, sustentáculos da República, e com os direitos fundamentais do art. 7º da mesma Carta Magna, que prevê no seu caput a melhoria da condição social do trabalhador.

Por sua vez, o fato de a reclamante ter sido contratada por prazo determinado (contrato de experiência) também não elide o direito à estabilidade, nos termos do item III da Súmula nº 244 do

TST.

Nesse sentido:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA RECLAMANTE. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. DESPACHO DE ADMISSIBILIDADE PUBLICADO NA VIGÊNCIA DA INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 40/2016. 1. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. GRAVIDEZ NO CURSO DO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. SÚMULA Nº 244, III, DO TST. TEMA 497 DA REPERCUSSÃO GERAL DO STF. EFEITO VINCULANTE E EFICÁCIA ERGA OMNES. APLICAÇÃO OBRIGATÓRIA DA TESE ATÉ A ESTABILIZAÇÃO DA COISA JULGADA (TEMA 360 DA REPERCUSSÃO GERAL). I) Segundo o entendimento consagrado no item III da Súmula nº 244 do TST, 'a empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado'. Sobre o tema, a jurisprudência desta Corte Superior é no sentido de que a circunstância de ter sido a empregada admitida mediante contrato de aprendizagem, por prazo determinado, não constitui impedimento para que se reconheça a estabilidade provisória de que trata o art. 10, II, 'b', do ADCT. II) A discussão quanto ao direito à estabilidade provisória à gestante contratada por prazo determinado, na modalidade de contrato de aprendizagem, encontra-se superada em virtude da tese firmada pelo Supremo Tribunal Federal quando do julgamento do RE 629.053/SP, em 10/10/2018, com a seguinte redação: A incidência da estabilidade prevista no art. 10, inc. II, do ADCT, somente exige a anterioridade da gravidez à dispensa sem justa causa. III) A decisão do Supremo Tribunal Federal no Tema 497 é de clareza ofuscante quanto elege como pressupostos da estabilidade da gestante (1) a anterioridade do fator biológico da gravidez à terminação do contrato e (2) dispensa sem justa causa, ou seja, afastando a estabilidade das outras formas de terminação do contrato de trabalho. Resta evidente que o STF optou por proteger a empregada grávida contra a dispensa sem justa causa - como ato de vontade do empregador de rescindir o contrato sem imputação de justa causa à empregada -, excluindo outras formas de terminação do contrato, como pedido de demissão, a dispensa por justa causa, a terminação do contrato por prazo determinado, entre outras. IV) O conceito de estabilidade, tão festejado nos fundamentos do julgamento do Tema 497 da repercussão geral, diz respeito à impossibilidade de terminação do contrato de trabalho por ato imotivado do empregador, não afastando que o contrato termine por outras causas, nas quais há manifestação de vontade do empregado, como no caso do pedido de demissão (a manifestação de vontade se dá no fim do contrato) ou nos contratos por prazo determinado e no contrato de trabalho temporário (a manifestação de vontade do empregado já ocorreu no início do contrato). Assim, na hipótese de admissão mediante contrato por prazo determinado, não há direito à garantia provisória de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea 'b', do ADCT. Superação do item III da Súmula 244 do TST pelo advento da tese do Tema 497 da repercussão geral do Supremo Tribunal Federal, em julgamento realizado no RE 629.053, na Sessão Plenária de 10/10/2018. V) A tese fixada pelo Plenário do STF, em sistemática de repercussão geral, deve ser aplicada pelos demais órgãos do Poder Judiciário até a estabilização da coisa julgada, sob pena de formação de coisa julgada inconstitucional (vício qualificado de inconstitucionalidade), passível de ter sua exigibilidade contestada na fase de execução (CPC, art. 525, § 1º, III), conforme Tema 360 da repercussão geral. VI) Recurso de revista de que não se conhece.

(TST - 4ª T. - RR 1001175-75.2016.5.02.0032 - Rel. Min. Alexandre Luiz Ramos - DEJT 07/08/2020).

RECURSO DE REVISTA. LEI Nº 13.467/2017. RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO PELA AUTORA. GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. TRANSCENDÊNCIA POLÍTICA CONSTATADA. É perfeitamente aplicável às empregadas contratadas por prazo determinado a estabilidade provisória, por força de gravidez superveniente, ainda no curso do vínculo. O artigo 10, inciso II, "b", do ADCT intenta proteger não apenas a mãe, mas também o nascituro, e tornar concreto o direito fundamental insculpido no artigo 7º, XVIII, da Constituição Federal, de responsabilidade objetiva do empregador. Nesse sentido é o entendimento desta Corte, firmado na Súmula nº 244, III. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - 7ª T. - RR 1001238-20.2015.5.02.0361 - Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão - DEJT 07/04/2020).

RECURSO DE REVISTA. LEI 13.467/2017. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. GESTANTE. CONTRATO POR TEMPO DETERMINADO. APRENDIZAGEM. TRANSCENDÊNCIA. O processamento do recurso de revista na vigência da Lei 13.467/2017 exige que a causa ofereça transcendência com relação aos reflexos gerais de natureza econômica, política, social ou jurídica, a qual deve ser analisada de ofício e previamente pelo Relator (artigos 896-A da CLT, 246 e 247 do RITST). O eg. TRT, ao concluir que a estabilidade gestante é incompatível com o contrato por prazo determinado, contraria o disposto na Súmula 244, III, do c. TST e determina o reconhecimento de transcendência política da causa, nos termos do inciso II do § 1º do art. 896-A da CLT. Demonstrada a contrariedade da Súmula 244, III, do TST que reconhece o direito à estabilidade provisória decorrente de gestação no curso de contrato de trabalho por prazo determinado, inclusive contrato de aprendizagem, conforme disciplinado no item III da Súmula nº 244 do TST. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento.

(TST - 6ª T. - RR 1000596-76.2017.5.02.0264 - Rel. Des. Conv. Cilene Ferreira Amaro Santos - DEJT 15/02/2019).

Destarte, o direito da gestante à estabilidade provisória é certo (leia-se, indenização do período estável), não podendo restar sob a condição de ciência do seu estado ao empregador.

Assim sendo, considerando o entendimento previsto na Súmula nº 244, item II, do TST, seria de rigor o pagamento de indenização relativa aos salários correspondentes à garantia de emprego prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do ADCT, da Constituição Federal.

Além do mais, eventual atraso da empregada em comunicar a empresa para retornar aos seus prêmios ou, ainda assim, a demora em ajuizar a presente reclamatória, também não podem servir

de esteio para expungir o direito da gestante.

Por outro lado, é certo que o direito à garantia de emprego não é de todo absoluto que não possa ser relativizado, por assim dizer, em algumas circunstâncias, como ocorre nos casos, por exemplo, de recusa injustificada ao retorno do trabalho ou de justa causa aplicada à trabalhadora.

E é justamente essa derradeira hipótese que será objeto de exame por parte deste Relator a partir daqui, para, ao fim e ao cabo, deferir ou não o direito à estabilidade e, por consequência, a reintegração aos quadros da empresa ou o pagamento de indenização substitutiva.

Prossigo.

A autora pretende a reversão da justa causa aplicada, nos termos das alíneas "a" (ato de improbidade), "c" (negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço) e "g" (violação de segredo da empresa) do art. 482 da Consolidação, bem como requer o pagamento de indenização por danos morais em virtude de ofensas praticadas pela atual sócia da reclamada, -----.

Não prospera o inconformismo, contudo.

Registre-se, inicialmente, que a justa causa, como fato extintivo do direito do empregado, deve ser robustamente comprovada, ônus que recai sobre o empregador.

Ademais, a justa causa é uma penalidade que pode macular a vida profissional do trabalhador, o que exige maior cuidado na análise dos fatos que a configuram, atribuindo-lhes a gravidade que realmente têm, para que não se incorra em erro, evitando prejuízo irreparável ao empregado.

Assim, considerando os reflexos na vida do empregado, sua configuração exige, além de prova robusta, clara e indubitosa, a presença de elementos indispensáveis, como a imediatidade, a gravidade do ato, a atualidade, a proporcionalidade e a relação causa-efeito, sem o que impossível se torna o seu reconhecimento.

Logo, neste cenário, importa verificar se a rescisão contratual, com a aplicação da pena capital, foi imposta regularmente à autora com a necessária adequação e proporcionalidade, se o caso.

E a resposta neste caso é positiva.

A controvérsia será dirimida à luz do substrato oral e material de convencimento.

Depoimento pessoal da reclamante: "... que a depoente foi dispensada em 03.12.2020, pelo ----- e -----, sob alegação de que a empresa iria fechar; que na reclamada havia 4 estagiários e a reclamante de funcionária; que a depoente trabalhava das 8h às 18h, mas sempre tinha que estar atenta ao celular porque poderia chegar algum tipo de demanda inclusive aos sábados e domingos; que nunca teve problemas de relacionamento com funcionários ou sócios da empresa; que a depoente participou de reunião em que foi dito que a ----- não fazia mais parte da empresa; tal informação não foi em relação ao -----; que a depoente não tinha acesso a contratos da reclamada; que não teve a posse de nenhum desses documentos; que a depoente passou senha à -----, mas na época em que esta trabalhava junto com a depoente e não após ser informada de que ela não mais fazia parte da empresa; que nega ter proferido qualquer tipo de insulto à dona da reclamada; que após a saída da depoente da empresa nem ----- nem a ----- entraram em contato com a reclamante; que a mesma foi informada pelo ----- de que o ----- e a ----- disseram que ela deveria tomar cuidado e a reclamante abriu boletim de ocorrência de forma preventiva; que o marido da depoente é primo da -----" (fls. 427).

Depoimento pessoal do preposto da ré: "... que a reclamante foi dispensada por justa causa; que após uma briga entre os sócios da empresa apurou-se que a reclamante tinha vazado dados sigilosos para a -----, prejudicando os negócios da empresa, inclusive levando ao fechamento da mesma; que a reclamante trabalhava das 8h às 18h de segunda-feira a quinta-feira e das 8h às 17h na sexta-feira; que a reclamante não precisava ficar atenta ao celular fora desses horários, uma vez que as reuniões fechavam após esse horário; que a briga ocorreu no dia 23 de novembro de 2020; que a ----- não era funcionária da reclamada e sim de uma das empresas de prestação de serviços; que após a briga houve uma reunião com todos os funcionários e o corpo jurídico da empresa onde foi informada a todos os funcionários que nenhuma informação deveria ser passada ao Dr. ----- e o controle da empresa era exclusivo da ----- e do -----; que a ----- frequentava a reclamada, uma vez que era esposa do sócio da depoente; que a depoente não nega que havia pertences da ----- na empresa, explicando que os pertences se referem a frequência da ----- como esposa do ex sócio; que a reclamante não foi registrada por ter grau de parentesco com o ----- e por ser ambiente familiar entenderam por bem não realizar o registro; que em uma manutenção a preventiva de TI foi acessado o computador da reclamante (computador da empresa e não particular da reclamante) e a tela abriu no whatsapp com as conversas que lá estavam; que tal fato ocorreu em 02.12.2020; que o whatsapp era da reclamante; que a reclamada prestava serviços para as seguintes empresas: ----- e -----; que a reclamada não tem um médico prestador de serviços; que realiza somente agendamento e comunicação dos funcionários" (fls. 427).

Depoimento da primeira testemunha da reclamante, -----, ouvida porém como informante: "... que a reclamada foi cliente da empresa em que a depoente trabalhava; que uma das reuniões foi na ----- da reclamada e as demais na empresa na qual trabalhava a depoente; que a ----- estava presente em todas as reuniões; que nessas reuniões a ----- falava pela reclamada; que a ----- já era cliente de uma outra empresa e no final de 2019 procurou a depoente afirmando que havia aberto uma empresa e que queria fazer parceria; que a ----- quando começou a trabalhar junto com a depoente, foi representante da ----- e também da -----, isso antes da -----; que a ----- era cliente da -----; que anteriormente o atendimento da ----- era de escopo regional e após a entrada da ----- ampliaram para escopo Nacional; que a reunião feita com a ----- na reclamada era para fins de atendimento dos

clientes da _____" (fls. 428).

Depoimento da segunda testemunha da autora, _____: "... que a depoente trabalhou na reclamada de setembro a dezembro de 2020; que trabalhou com a reclamante; que a reclamante era supervisora da depoente; que a depoente trabalhava das 12h às 18h; que em 03.12.2020 foram informadas que a reclamada tinha rompido a sociedade com a _____ e de que todos seriam demitidos; que nada sabe informar sobre a demissão da reclamante; que a reclamante trabalhava das 8h às 18h; que no intervalo de 20 minutos da depoente a mesma presenciava a reclamante sendo acionada pela _____; que a reclamante se subordinava a _____ e _____; que a _____ integrava grupo de whatsapp da reclamada; que a _____ na função de chefe acessava os e-mails da empresa; que a depoente e a reclamante não foram informadas de que não era permitido passar senha de e-mail para a _____; que algumas vezes presenciava a reclamante saindo do trabalho e às vezes não; que não sabe dizer se a _____ era médica da _____; que a depoente não é parente da _____" (fls. 429).

Primeira testemunha da ré, _____: "... que o depoente trabalha na reclamada desde agosto de 2017 na função de analista financeiro; que o depoente trabalha das 8h às 18h; que trabalhou com a reclamante; que a _____ não trabalhava na reclamada; que viu a _____ algumas vezes na empresa; que a reclamante foi demitida por violação de dados de internet, acesso a senhas e e-mail e transferência dos mesmos para terceiros; que houve uma briga no final de novembro entre os sócios da reclamada e no final deste mesmo dia houve uma reunião em que todas as pessoas, inclusive a reclamante, foram instruídas a não transmitir nenhuma informação a terceiros ou médicos; que não se recorda do dia, mas foi após o dia 20, uma vez que o vale já havia sido pago; que a reclamante não tinha acesso a contratos da empresa; que via a reclamante indo embora ao final do dia, uma vez que o escritório fechava as 18h; que a _____ trabalhava para a empresa _____; que era de conhecimento de todos os funcionários que a _____ trabalhava para a empresa _____ uma vez que ela era preposta na área de medicina; que _____ e _____ nunca ameaçaram os funcionários; que o depoente estava presente quando esta foi demitida por justa causa pela _____ em 03 de dezembro de 2020; que quando foi informada da justa causa a reclamante saiu correndo, nervosa e gritando e não assinou os papéis; que melhor esclarecendo, o depoente trabalha para a _____ e a _____ ficava em uma sala destacada e não funciona mais; que o depoente não possui registro em CTPS; que não sabe informar o porque do boletim de ocorrência ter sido lavrado somente em 08 de fevereiro de 2021" (fls. 429/430).

Segunda testemunha ouvida a convite da ré, _____: "... que o depoente presta serviços para a _____ desde 2016, na função de TI; que o depoente faz manutenção dos computadores, caixa de e-mails, instalação de certificados, configuração do servidor e pasta de r _____; que no dia 02.12.2020 o depoente chegou na reclamada no final do dia, entre 17h e 18h, e quando abriu o computador da reclamante, onde verificou que estava aberto o whatsapp com xingamentos como "louca e vaca"; que no momento chamou a _____ e mostrou para ela e se encaminhou as demais máquinas; que posteriormente teve conhecimento que se tratava de whatsapp pessoal da reclamante e era uma conversa entre a _____ e _____; que em 23.11.2020 participou de reunião na qual estava presente a reclamante em que foi comunicado o sócio _____ havia se retirado da empresa e não era para passar dados para outras pessoas que não fosse ao _____ e _____; que todos os emails foram resetados e o depoente passou a senha do e-mail da _____ por whatsapp e posteriormente soube que esta senha foi passada para a _____; que não se recorda se os xingamentos partiram da reclamante; que a _____ era esposa do _____, mas que não trabalhava na reclamada; que até onde sabe a _____ não tinha acesso aos e-mails da reclamada, a não ser que o _____ lhe desse acesso; que a _____ nunca solicitou ao depoente acesso aos e-mails da empresa; que atualmente presta serviços para a _____; que já prestou serviços à _____, mas esta empresa mais existe; que o depoente não armazenou e extraiu as conversas de whatsapp que estavam no computador da reclamante" (fls. 430/431).

Como se nota à toda evidência, tanto a testemunha _____ como o depoente _____, ouvidos a convite da recorrida, afirmaram que a reclamante tomou conhecimento da ruptura da sociedade em uma reunião após uma briga entre os sócios, oportunidade em que foram informados de que, a partir daquele momento, ninguém poderia repassar informações da empresa a terceiros, o que obviamente inclui a antiga proprietária, _____ e seu esposo, _____.

Com efeito, a meu sentir, ambas as testemunhas apresentaram relatos firmes, uníssonos e convincentes, além de enriquecidos de detalhes.

Por outro lado, enquanto a primeira testemunha da autora, _____, ouvida como informante, pouco contribuiu para o deslinde da questão, pois seu relato efetivamente foi de muito pouca ajuda e, ainda assim, sem se descurar do fato de a "... depoente manter sociedade com a _____, entendendo configurado o interesse na causa", a segunda testemunha ouvida a pedido da recorrente, _____, traz a Juízo uma narrativa que em nada beneficia a empregada: enquanto assevera "... que em 03.12.2020 foram informadas que a reclamada tinha rompido a sociedade com a _____", lado outro, menciona "...que a depoente e a reclamante não foram informadas de que não era permitido passar senha de e-mail para a _____" (audiência às fls. 428).

Ainda que, por hipótese, não houvessem de fato recebido qualquer orientação nesse sentido por parte dos atuais sócios, _____ e _____, isso se apresenta como de menor relevo em face das circunstâncias, pois não é de todo razoável que um empregado continue a manter diálogos com ex-sócio de empresa sem autorização indubitosa de seus novos empregadores.

Fosse ainda pouco, "... a ré juntou conversas de whatsapp entre a reclamante e _____ em que fica claro que a trabalhadora repassou os acessos de e-mail da empresa para a _____, mesmo instruída a não fazê-lo", conversa ocorrida aos 24/11/2020, após portanto à referida reunião. Observe, ainda, que na conversa a ex-sócia verbaliza à reclamante a necessidade de a atual

proprietária da ré não tomar conhecimento dos diálogos, o que evidencia inclusive o caráter de todo indevido das conversas (fls. 317 e seguintes).

É, pois, tudo o que deixa entrever em favor da acionada.

Portanto, é neste cenário que as conclusões da reclamada acerca dos fatos ensejaram a aplicação da justa causa à recorrente com espeque no art. 482, alíneas "a" (ato de improbidade), "c" (negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço) e "g" (violação de segredo da empresa) do art. 482 da Consolidação.

A decisão da recorrida não há de merecer qualquer censura, posto ser medida irretocável, revestida de correção e dotada de toda a legalidade.

No presente caso, em que pesem os argumentos da recorrente, o comportamento faltoso restou estreme de dúvidas, pois restou provado nos autos que descumpriu com suas obrigações contratuais, agindo com desonestidade em relação a seus novos sócios.

De fato, a substancial prova material ofertada pela empresa e a segura e convincente prova oral trazida por suas testemunhas são hábeis, críveis e suficientes para encampar a versão defensiva; evidentemente, todas a militar em desfavor da autora.

Em razão da infração cometida, de natureza grave, penso que a ré estava dispensada de aplicar sanções gradativas à recorrente, advertindo-a sobre a continuidade dessa conduta para tentar, no limite, sensibilizar a autora acerca de sua falta de honestidade.

De fato, os requisitos para aplicação da justa causa restaram demonstrados, inclusive quanto à proporcionalidade da pena em razão da conduta da autora e, ainda, quanto à imediatidade, posto que a extinção do contrato ocorreu tão logo possível.

Com efeito, não há cogitar em ausência de imediatidade, mas sim no decurso de tempo necessário para apuração, avaliação e decisão final acerca do fato, cuja reprimenda foi aplicada sem qualquer demora; é dizer noutras palavras incontinenti, antes mesmo do decurso do prazo consagrado pela jurisprudência.

Portanto, a meu ver, os documentos materiais e orais encartados à boa evidência nos autos militam em grande medida em desabono da própria tese autoral. De outro giro, embora não tenha sido seu o encargo da prova na hipótese, muito pouco apresentou a postulante que pudesse lhe favorecer, corroborando, de algum modo, sua versão inicial.

Dessa forma, restou plenamente configurada a falta grave prevista a um só tempo nas alíneas "a" (ato de improbidade), "c" (negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço) e "g" (violação de segredo da empresa) do art. 482 da CLT, merecendo punição imediata (isto é, tão logo possível), em proporção que não poderia ser outra, dada a quebra do vínculo de confiança entre a acionada e sua empregada.

Por consequência, não há reparo algum a fazer à ré, na medida em que o procedimento levado a efeito pela empregadora, a fim de pôr termo à relação de emprego posta, foi medida adequada e consentânea aos fatos aqui constatados, além de ser expediente dotado de toda a legalidade.

Lado outro, e ainda que assim não fosse, no caso, a reclamante não demonstrou abuso do direito (art. 818 da Consolidação das Leis do Trabalho), vez que não comprovou a existência de qualquer excesso na dispensa por justa causa. Também não comprovou, por qualquer meio válido, que a sanção capital que recebeu foi injusta ou desproporcional, de todo descolada dos fatos aqui em análise.

Não há falar em reversão da justa causa e nem em pagamento das verbas próprias da modalidade de ruptura imotivada, e tampouco em reintegração aos quadros da empregadora ou o mais que se queira postular. Não se vislumbra ainda a necessidade de expedição de ofícios com arrimo nos depoimentos, como também não há cogitar na aplicação da multa legal.

Isso porque não existem verbas incontroversas a saldar no presente caso e, assim, não há falar em pagamento da multa prevista no art. 467 da CLT.

Com efeito, há resíduos de verbas rescisórias (em seu sentido mais lato) ainda a quitar à obreira, mas sobre as quais houve sim controvérsia; mesmo que tivesse sido pouco substancial, a controvérsia existiu, afastando, dessa forma, a incidência do art. 467 da CLT.

Mantenho.

Opostos embargos de declaração, assim se manifestou a Corte de origem:

Verifica-se que, na hipótese vertente, as matérias ventiladas em embargos de declaração foram objeto de devido pronunciamento jurisdicional, pois constam expressamente do acórdão embargado todos os fundamentos de fato, de direito e, ainda, probatórios que serviram de esteio à colegiada decisão, unânime.

No mais, o que a parte pretende com o recurso é, em verdade, reexaminar todo o acervo probatório amealhado aos autos, buscando a alteração do julgado, com atingimento do mérito pela via dos embargos, não sendo este remédio, no entanto, o expediente adequado a este fim.

Ainda, a propósito das pretensões da recorrente, entregue a prestação jurisdicional por este Regional, a matéria resta agora afeta à instância superior, a quem caberá a reforma do julgado, se o caso.

Não se vislumbra, também, no caso vertente, qualquer afronta às normas constitucionais ou infraconstitucionais.

Aliás, o prequestionamento, tal como arguido pela embargante, carece de maior amparo, pois caberia à mesma demonstrar com maior precisão a matéria que entenda deva ser prequestionada, o que no caso não ocorreu.

Por fim, para fins de prequestionamento, socorre a embargante o disposto no item III da Súmula nº 297 do TST.

Advirto à parte que a apresentação de novos embargos de declaração poderá retratar protelação, ficando sujeito à multa em percentual de até 2% (dois por cento) sobre o valor da causa, devidamente atualizado, na forma do art. 1.026, § 2º, do CPC. Observo à embargante, também, que a oposição de novos embargos objetivando rediscutindo a mesma matéria acima exposta poderá configurar litigância de má-fé com a aplicação das penalidades pertinentes.

Ademais, o Juiz não está obrigado a debater com as partes, nem mesmo a refutar todos os argumentos aventados pelos litigantes, bastando-lhes declinar as razões que informam o seu convencimento de modo devidamente fundamentado, o que já ocorreu na hipótese, frise-se, de maneira muito clara e detalhada.

Rejeito.

A parte autora indica nulidade por negativa de prestação jurisdicional e, no mérito, aponta ilicitude da prova sobre justa causa. Indica violação dos arts. 5º, X e LVI, e 93, IX, da Constituição Federal, dentre outros.

Foram observados os pressupostos formais de admissibilidade do recurso de revista previsto no art. 896, § 1º-A, da CLT.

Em relação à **negativa de prestação jurisdicional**, a autora argumenta que o Tribunal Regional incorreu em omissão, por não se manifestar sobre ilicitude da prova obtida através de acesso a aplicativo de mensagens particular.

Ocorre que a omissão suscitada pela parte envolve questão exclusivamente jurídica, o que não autoriza o acolhimento da nulidade pretendida, ante a consolidação de prequestionamento ficto, conforme prevê a Súmula n.º 297, III, do TST.

De outro lado, o mérito do recurso de revista se relaciona com **potencial ilicitude de prova para manutenção da justa causa** aplicada em desfavor da autora. A recorrente sustenta que *"a descoberta do alegado ato que consubstanciaria a justa causa, se deu por meio de acesso não autorizado a mensagens do WhatsApp particular da Reclamante que era utilizado para o trabalho"* e pretende a reversão da rescisão por justa causa.

Considerando que a controvérsia se refere à questão ainda em debate no âmbito das Turmas deste Tribunal Superior, impõe-se reconhecer a **transcendência jurídica** da causa, nos termos do art. 896-A, § 1º, IV, da CLT.

Sobre a produção probatória, são inadmissíveis, no processo, as provas obtidas por meio ilícito, conforme dispõe o art. 5º, LVI, da CF.

Por sua vez, o Código de Processo Civil prevê, no art. 369, que *"as partes têm o direito de empregar todos os meios legais, bem como os moralmente legítimos, ainda que não especificados neste Código, para provar a verdade dos fatos em que se funda o pedido ou a defesa e influir eficazmente na convicção do juiz"*.

No presente caso, a Corte Regional entendeu que *"o comportamento faltoso restou estreme de dúvidas, pois restou provado nos autos que descumpriu com suas obrigações contratuais, agindo com desonestidade em relação a seus novos sócios. De fato, a substancial prova material ofertada pela empresa e a segura e convincente prova oral trazida por suas testemunhas são hábeis, críveis e suficientes para encampar a versão defensiva; evidentemente, todas a militar em desfavor da autora"*.

Ainda que o acesso ao *Whatsapp* da autora tenha sido circunstancial, ocorrido por ocasião da manutenção dos computadores da empresa, como registra o acórdão embargado, resta caracterizada a invasão da sua privacidade, pois não é dado ao empregador ler conversas privadas de seus empregados sem autorização para tanto.

De outro lado, embora o acórdão regional faça referência à prova documental e testemunhal para confirmar a falta grave imputada à trabalhadora, invoca a prova oral apenas para reconhecer que a autora tinha conhecimento da proibição de manter conversas e contatos com os antigos sócios.

O reconhecimento de que houve a prática do ato reputado como faltoso (conversação e repasse de informações sigilosas) está fundamentada exclusivamente na prova documental obtida de forma ilícita, mediante invasão da privacidade da trabalhadora e, por isso, não pode ser admitida em juízo.

Conheço do recurso de revista por violação do art. 5º, LVI, da CF.

MÉRITO

Conhecido do recurso de revista por violação do art. 5º, LVI, da CF, no mérito, dou-lhe provimento para afastar a justa causa imputada à trabalhadora e, em consequência, incluir na condenação os salários do período de estabilidade provisória e as verbas rescisórias decorrentes dessa

modalidade de ruptura contratual.

ISTO POSTO

ACORDAM os Ministros da Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, por unanimidade, conhecer do recurso de revista e, no mérito, dar-lhe provimento para afastar a justa causa imputada à trabalhadora e, em consequência, incluir na condenação os salários do período de estabilidade provisória e as verbas rescisórias decorrentes dessa modalidade de ruptura contratual.

Em razão da majoração, arbitra-se a condenação em R\$ 100.000,00, fixando-se custas em R\$ 2.000,00.

Brasília, 29 de abril de 2026.

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

AMAURY RODRIGUES PINTO JUNIOR

Ministro Relator

Firmado por assinatura digital em 30/04/2026 pelo sistema Assinejus da Justiça do Trabalho, conforme MP 2.200-2/2001, que instituiu a Infra-Estrutura de Chaves Públicas Brasileira.