

Acesso indevido a WhatsApp é prova inválida para justa causa

20/07/2026

A 1ª Turma do [Tribunal Superior do Trabalho](#) considerou ilícitas as provas que serviram de base para a dispensa por justa causa de uma supervisora de uma microempresa de Guarulhos (SP) durante sua gravidez.

Com isso, a dispensa foi revertida e a trabalhadora terá direito aos salários correspondentes ao período de estabilidade de gestante.

A dispensa ocorreu em dezembro de 2020, em meio a alterações no controle societário do negócio.

Segundo a empresa, os ex-sócios estavam proibidos de entrar no local e os colaboradores estavam cientes de que não podiam repassar para eles nenhuma informação relacionada ao trabalho, incluindo senhas e rotinas administrativas.

De acordo com o relato, ao fazer a manutenção dos computadores um técnico descobriu que a supervisora mantinha contato com os ex-sócios pelo WhatsApp.

Além de repassar senhas e informações sigilosas, ela se referiu à atual proprietária em termos ofensivos e atuou para que a empresa perdesse contratos. Diante disso, foi aplicada a justa causa por quebra de confiança.

Ofensas e ameaças

Na reclamação trabalhista, a supervisora sustentou que, no dia da dispensa, tomou ciência de uma gravação, juntada aos autos, em que um dos empregadores afirmou que não lhe pagaria nenhum direito trabalhista e a chamou de “cobra”, mesmo termo usado por uma das sócias.

A autora ressaltou ainda que um dos sócios atuais teria ameaçado “dar um sumiço” na empregada caso ela entrasse na Justiça contra a empresa.

O [Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região](#) manteve a justa causa. Para o juízo, ficou comprovado que a trabalhadora quebrou o sigilo profissional ao repassar o acesso do e-mail da empresa para uma ex-sócia.

A supervisora recorreu da decisão ao TST, invocando a nulidade da prova obtida por meio de print da tela do aplicativo de mensagens sem o seu consentimento.

Magnific



Acesso sem autorização a mensagens violou a privacidade da trabalhadora



Alegou ainda que, com a invalidade da dispensa, ela teria direito a uma indenização pelo período estabilitário e verbas rescisórias, uma vez que não haveria condições para a reintegração.

Invasão de privacidade

O relator do recurso, ministro Amaury Rodrigues, assinalou que, ainda que tenha ocorrido de forma circunstancial, durante manutenção dos equipamentos, o acesso ao aplicativo caracterizou invasão da privacidade.

“Não é dado ao empregador ler conversas privadas de seus empregados sem autorização”, destacou o ministro.

Ele também ressaltou que, embora o TRT tenha feito referência a depoimentos, eles não foram utilizados para confirmar a falta grave e serviram apenas para demonstrar que a supervisora tinha ciência das restrições impostas pela empresa.

Dessa forma, o reconhecimento da conduta faltosa se baseou exclusivamente na prova documental ilícita. *Com informações da assessoria de imprensa do TST.*

Clique [aqui](#) para ler o acórdão
RR 1000119-34.2021.5.02.0322

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2026-jul-20/acesso-indevido-a-whatsapp-e-prova-invalida-para-justa-causa/>