

# Raquel Palazon: Demissão por meio virtual como meio lícito

Com a manutenção da pandemia e a adoção do teletrabalho ou trabalho híbrido, muitas empresas vêm se utilizando do meio virtual (seja pelo WhatsApp, Microsoft Teams ou outra ferramenta de comunicação) como ferramenta de comunicação cotidiana, e também se valem dessas ferramentas para informar a rescisão de contrato de trabalho, seja por justa causa ou sem justa causa.



Embora crescente a adoção da medida, é importante cautela, mesmo

diante da situação atípica vivenciada no Brasil e no mundo.

No Brasil, a relação de trabalho é protegida constitucionalmente pelo artigo 7º, I da Constituição Federal. Em conjunto, a dignidade da pessoa humana configura princípio fundamental brasileiro, insculpido no artigo 1º, III da Constituição Federal.

Assim, além da proteção contra a despedida arbitrária ou sem justa causa, que garante ao empregado demitido uma indenização correspondente ao pagamento de 40% do montante de todos os depósitos do FGTS realizados em sua conta vinculada, o Direito brasileiro resguarda a dignidade em si, que envolve a honra da pessoa humana, que também é o empregado.

Neste tocante, é cristalino, portanto, que mais substancial do que o meio que a dispensa será aplicada é a forma com que ela será conduzida. A situação deve ser tratada com a sensibilidade e empatia que a demanda. É assim que o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho têm entendido, uma vez que não se questiona a privacidade ou a segurança do meio de comunicação utilizado, mas o modo como o empregador comunica a cessação do vínculo de emprego. Isto porque a comunicação fria da ruptura contratual é capaz de gerar sentimentos de humilhação, dor e insegurança ao empregado, o que não pode ser ignorado e pode ensejar indenizações.

A sociedade tem evoluído para uma era "100% digital". A Justiça do Trabalho em sua esfera administrativa e judiciária tem promovido citações, notificações, audiências, acordos, e até mesmo intimações por meios telemáticos. O teletrabalho é plenamente reconhecido e admitido no regulamento jurídico, sendo certo que questionar uma dispensa por meio virtual seria um tanto contraditório.

Por óbvio, considerar uma dispensa como "danosa" simplesmente pelo meio adotado para o ato, mas sem observar se tal procedimento revela ou não violação à honra e/ou à imagem de outrem, não pode ser tomado como capaz de se cogitar a submissão do empregado à situação social vexatória, capaz de ensejar o direito a uma indenização, embora se entenda que costumeiramente a demissão de um empregado não seja comunicada desta forma.

Assim, não se pode perder de vista que por trás das "máquinas" há seres humanos, sendo dever do empregador, em respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana, conduzir o ato da dispensa com a cautela que se espera, com elementos que justifiquem sua necessidade ou demonstrem que, de alguma forma, o empregador teve a precaução de minimizar os efeitos da notícia na vida do empregado.

Fonte: <https://conjur.jumps.com.br/2022-jan-28/raquel-palazon-demissao-meio-virtual-meio-licito/>