

DISPENSA DE EMPREGADO POR INTERMÉDIO DE WHATSAPP. LEGALIDADE OU ILEGALIDADE?

Orlando José de Almeida
Advogado Sócio de Homero Costa Advogados

Cristina Simões Vieira
Estagiária de Homero Costa Advogados

Conforme noticiado recentemente nos meios de comunicação em geral, e em sites dos Tribunais do Trabalho, vários são os questionamentos realizados acerca da legalidade ou ilegalidade da dispensa de empregados por intermédio de *WhatsApp*.

Como se sabe "*WhatsApp* é um software para smartphones utilizado para troca de mensagens de texto instantaneamente, além de vídeos, fotos e áudios através de uma conexão à internet."

De início, realçamos que o processo de desligamento de empregado é muito delicado. O colaborador ao receber o comunicado, em regra, passa por um momento de considerável fragilidade emocional.

Dessa forma, o que se recomenda é que todo o procedimento de dispensa seja conduzido presencialmente, em conversa reservada e por pessoa capacitada e habilitada para tanto.

Mas não se pode fechar os olhos na direção de que a comunicação entre as pessoas, por meio das redes sociais, passou a ser comum e utilizada com frequência, inclusive como ferramenta de trabalho, com ênfase para esse momento em que vivemos os efeitos de uma pandemia.

Vale lembrar que no direito do trabalho existem princípios privilegiando o desapego aos formalismos exagerados, com destaque para o princípio da primazia da realidade, segundo o qual "em uma relação de trabalho o que realmente importa são os fatos que ocorrem, mesmo que algum documento formalmente indique o contrário", ou seja, "vale mais a realidade, do que o que está formalizado no contrato."

Esse princípio pode ser utilizado já na formação do vínculo empregatício. E tal afirmativa encontra suporte na CLT – Consolidação das Leis do Trabalho. De fato, o artigo 442 estabelece que o “contrato individual de trabalho é o **acordo tácito** ou expresso, correspondente à relação de emprego”.

Com efeito, se não é exigido rigoroso formalismo no início do pacto laboral, por dedução lógica não há que assim exigir quando do seu encerramento, salvo nas exceções em que a solenidade é imprescindível.

O uso da tecnologia, mesmo diante da informalidade implícita que o aplicativo traz, não leva, necessariamente, à ilegalidade ou ilicitude dos atos praticados.

No entanto, caso o empregador opte pela dispensa do empregado por mensagem via *WhatsApp*, deve observar os pressupostos constitucionais que visam preservar a intimidade e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Por isso, recomenda-se que o empregador tenha a cautela para não correr o risco de provocar discussões sobre possível ou eventual violação aos direitos da personalidade do empregado.

Dessa forma, se a dispensa for feita por mensagem em *WhatsApp*, ou até mesmo em outra rede social, recomenda-se que: a) ocorra dentro do horário normal de trabalho; b) a mensagem seja dirigida apenas ao empregado que está sendo desligado (evitando-se a exposição do fato perante terceiros); e, c) a mensagem seja clara, objetiva e com conteúdo que respeite as regras de boa conduta.

No comunicado deverá ser indicado, por exemplo, se o período do aviso prévio será ou não trabalhado, como e quando será realizado o pagamento e a entrega dos documentos decorrentes.

Uma dispensa mal conduzida poderá potencializar ou contribuir para o ajuizamento de ações trabalhistas.