

POR UM FIO

Advogada revela quais são os direitos dos empregados que são demitidos fora do ambiente de trabalho

Passava das 8h da manhã quando a jornalista Isabel Dauer seguia rumo ao escritório de assessoria de imprensa para mais um dia de trabalho quando recebeu uma ligação repentina de sua chefe. Mal sabia ela que, ao atender o celular, receberia uma má notícia: "Você não precisa vir mais trabalhar, pois não tenho dinheiro para pagar o seu salário". Ainda atônita, Isabel ficou sem reação. "Existiam trabalhos em andamento, clientes por atender, compromissos pessoais, contas a pagar. Fiquei tão incrédula que não tomei nenhuma iniciativa de imediato", conta.

A situação desagradável não parou por aí. Meia hora mais tarde, uma colega de trabalho ligou para Isabel e disse que também havia sido demitida por telefone. Com o turbilhão de novidades, ela só conseguiu ir ao escritório retirar suas coisas na manhã seguinte. Mal sabia que o pior ainda

estava por vir. As demais colegas presentes na sala, constrangidas, sequer levantaram os olhos para se despedir. Já a responsável pela demissão nada disse. "A diretora não explicou qualquer coisa. Adotou a postura de comunicar apenas que, em poucos dias, eu deveria voltar para acertar as contas. Foi uma situação, no mínimo, inusitada", lembra com amargura.

Isabel tem a consciência de que a postura de quem a demitiu não foi profissional, porém não se sentiu impelida a mover uma ação trabalhista. "Não processei a empresa por falta de tempo. Além disso, tenho certeza que empresas que adotam essa postura deliberadamente existem às pencas. Mas também estou convencida de que gozam de pouca ou nenhuma credibilidade no mercado. São conhecidas como trampolim. Não usufruem da fidelidade do cliente externo e tampouco do interno", resigna-se.

A mesma sensação desagradável foi sentida pelo estudante de publicidade Marco Aurélio Botelho. Ele trabalhava há oito anos e quatro meses como recepcionista em um conhecido flat localizado nos jardins, região nobre de São Paulo, e também foi demitido por telefone. A diferença é que ele estava em período de férias e, cerca de uma semana antes de reassumir suas atividades, recebeu uma ligação de sua gerente com a "bomba". "Minha superior que, inclusive, tinha somente um ano de casa, agradeceu o tempo em que eu prestei serviço à empresa, afirmou que não era nada pessoal e sim uma decisão administrativa e finalizou dizendo que, na volta, eu deveria passar no RH para acertar as minhas contas", afirma.

Botelho explica que o prédio estava passando por um processo de reestruturação, já que havia trocado de administradora, e que todos os



"FIQUEI TÃO INCRÉDULA (COM A DEMISSÃO) QUE NÃO TOMEI NENHUMA INICIATIVA DE IMEDIATO"

ISABEL DAUER, JORNALISTA

Cláusulas contratuais

A advogada Sheyla Paulino esclarece que o artigo 477 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que, caso o empregado tenha a carteira profissional assinada por mais de um ano, deve ter o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) homologado pelo sindicato da categoria ou pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT). "A empresa só terá obrigação de cumprir a formalidade no desligamento, desde que esteja previsto na norma coletiva ou cláusula contratual", explica. Portanto, neste caso, o empregador deverá seguir todos os preceitos ditados, sob pena de sofrer sanções descritas na própria cláusula contratual ou acordo coletivo.

Outra orientação dada por Sheyla é em relação à existência de alguns casos previstos em acordos e convenções coletivas em que se faz necessário a averbação do ato da demissão. A advogada cita o precedente normativo nº. 47 do Tribunal Superior do Trabalho que prevê que o empregado despedido será informado, por escrito, dos motivos da dispensa.

funcionários estavam apreensivos em relação à mudança. O que o surpreendeu foi a postura da empresa de não o chamar para conversar pessoalmente sobre seu desligamento. "Me senti como se eles não tivessem reconhecido o meu esforço durante os oito anos em que estive lá. Faltou franqueza da parte deles. Me questionei se realmente valeu a pena ter dado o 'sangue' pelo trabalho, afinal, em oito anos, faltei apenas uma vez. Acreditava no que eu fazia", ressalta.

O estudante de publicidade conta ainda que foi constrangedor o momento em que teve de voltar ao flat para retirar seus objetos pessoais e ir ao RH. "Fui eu quem recebi a pessoa que ficou no meu lugar quando ela chegou à empresa. Fiquei em dúvida se ela já sabia ou não que eu iria ser mandado embora. Pensei comigo: será que ela jogou limpo?" indaga.



Legislação

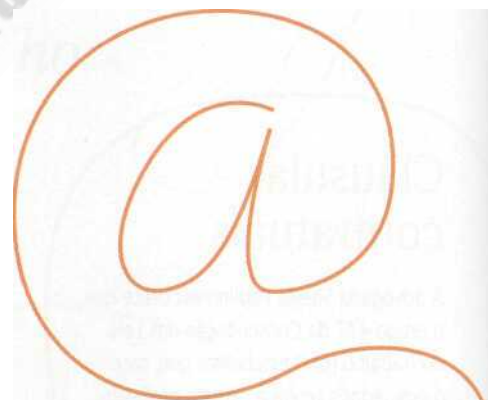
À primeira vista, tanto no caso de Isabel quanto no de Botelho, caberia um processo trabalhista, correto? Nem tanto. A legislação indica que existem inúmeras maneiras de uma relação de trabalho cessar, porém é omissa em relação às formas de comunicação da demissão de um funcionário. E se não veda, logo permite a possibilidade da notificação da dispensa se dar fora do ambiente de trabalho, até mesmo por telefone ou e-mail. É o que explica a advogada do escritório Carvalho Santos & Pantaleão Advogados, Sheyla Paulino.

Em suma: com exceção de alguns casos, (vide zoom) não há empecilho legal para que o funcionário seja comunicado de sua demissão fora do ambiente de trabalho. Não há diferença na dispensa formal, dentro da empresa, e a informal, seja por telefone, e-mail ou em um happy hour. A espe-



“ (...)ELE (o DEMITIDO) TERÁ DE PROVAR O ABALO MORAL SOFRIDO, EVIDENCIANDO A MANEIRA COMO FOI TRATADO PELO EMPREGADOR PARA, ENFIM, CARACTERIZAR O DANO À MORAL”

SHEYLA PAULINO, ADVOGADA



ZOOM

Por e-mail

Nos casos de rescisão de contrato por prazo indeterminado, o aviso prévio é irrenunciável. Portanto, qualquer uma das partes que decidir anular o contrato deverá notificar a sua decisão antecipadamente, caso contrário, pode parecer que houve dispensa do cumprimento do aviso prévio, instrumento que visa aniquilar o fator surpresa. "Há uma interpretação equivocada de alguns que compreendem que o fato da empresa notificar o funcionário de sua despedida por e-mail fere a ética profissional, quando, na verdade, há necessidade que o aviso prévio seja documentado, portanto, o e-mail é o meio atual mais prático para cumprir determinada exigência legal", explica a advogada Sheyla Paulino.

cialista determina que a forma como o procedimento é feito não altera as obrigações e os direitos das partes envolvidas na relação trabalhista.

Contudo, caso o funcionário se sinta constrangido por alguma situação ocasionada no ato de uma dispensa ocorrida fora dos "padrões" poderá pleitear uma indenização por danos morais. "Mas não é tão simples assim, já que ele terá de provar o abalo moral sofrido, evidenciando a maneira como foi tratado pelo empregador para, enfim, caracterizar o dano à moral", especifica Sheyla. Ou seja, o colaborador poderá demandar uma indenização por dano moral, prevista no artigo 5º, inciso X, da Constituição Federal, caso comprove o fato decorrente da dispensa atípica e seu prejuízo, demonstrando a presença dos pressu-

postos do art. 186 do Código Civil como ação ou omissão do empregador, a forma dolosa ou culposa, a relação de causalidade e a existência do dano. Fora isso, os direitos do funcionário permanecem os mesmos.

Mas se você foi dispensado de uma maneira nada ortodoxa e sente-se quase na obrigação de mover uma ação trabalhista saiba que, por mais bizarra que tenha sido a forma como seu chefe lhe disse adeus, há a possibilidade da empresa ganhar a causa. Se o empregador comprovar, documentalmente, que não fugiu às regras estabelecidas na legislação e manteve o respeito por seu funcionário até o momento de sua dispensa, não há embasamento para uma condenação. Resumindo: dois pesos, duas medidas. C&N