

**OS IMPACTOS DAS MENSAGENS ELETRÔNICAS NA RESCISÃO DO
CONTRATO DE TRABALHO FRENTE À DIGNIDADE HUMANA**

SAMPAIO, Dayana de Andrade Lima Sampaio¹; Dr. BASTOS, Thiago Bastos²

RESUMO: A proposta do presente estudo versa sobre a utilização dos meios eletrônicos para o cenário em que a rescisão contratual ocorre em tipos de contratos de trabalhos diferentes e será debatido valores pessoais entre advogados, aplicabilidade do princípio da dignidade humana para proteger e garantir a efetivação dos direitos e deveres nas relações de trabalho. A utilização de mensagens eletrônicas como meio de comunicação para a rescisão do contrato de trabalho é uma prática que tem se intensificado, especialmente com o avanço tecnológico e a necessidade de adaptação às circunstâncias impostas por eventos globais, como a pandemia da Covid-19. Este método de comunicação, embora ofereça agilidade e redução de custos para as empresas, levanta questões importantes sobre o princípio da dignidade humana e apontamentos sobre a omissão da legislação nessa situação além das controvérsias entre decisões judiciais. Para tanto, amparou-se o presente trabalho em metodologia de revisão bibliográfica, bem como a hipotético-dedutiva, amparada em referenciais teóricos publicados em meios físicos e digitais.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalhista; Contrato Intermitente; Trabalho Autônomo; *WhatsApp*; Aplicativos.

ABSTRACT: The proposal of this study deals with the use of electronic means for the scenario in which contractual termination occurs in different types of work contracts and personal values will be debated between lawyers, applicability of the principle of human dignity to protect and guarantee the realization of rights and duties in work relationships. The use of electronic messages as a means of communication for terminating employment contracts is a practice that has intensified, especially with technological advances and the need to adapt to situations imposed by global events, such as the Covid-19 pandemic. This method of communication, although it offers agility and cost reduction for companies, raises important questions about the principle of human dignity and points out the omission of legislation in this situation in addition to controversies between judicial decisions. To this end, this work was based on bibliographical review methodology, as well as hypothetical-deductive, supported by theoretical references published in physical and digital media.

KEYWORDS: Labor; Intermittent Contract; Freelancer; Human dignity; *WhatsApp*; applications.

¹ Graduanda 10º Semestre das Faculdades Integradas Campos Salles

² Pós-doutorando em Direito pela *Mediterranea International Centre for Human Rights Research* - Università "Mediterranea" di Reggio Calabria. Doutor em Direito Ambiental Internacional pela Universidade Católica de Santos – UNISANTOS. Tese selecionada para o programa de Bolsa CAPES (2023). Mestre em Direito pela Universidade Santa Cecília (UNISANTA) – Santos/SP (2018). Membro da *International Association of Artificial Intelligence* – I2AI. Membro da Associação Nacional das Advogadas e Advogados de Direito Digital – ANADD. Pesquisador junto ao Grupo de Pesquisa - Direito Ambiental, Estado e Sociedade da Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Compõe os Núcleos de Desenvolvimento Estruturantes da FABE e Faculdades Integradas Campos Salles. Advogado (Orientador).

INTRODUÇÃO

A proposta desse artigo é apresentar a questão dignidade humana no ambiente laboral como um princípio fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, refletindo a importância de respeitar a condição mínima de existência humana e promover um tratamento justo e equitativo no local de trabalho. Este princípio está intrinsecamente ligado ao valor do trabalho na vida do indivíduo, não apenas em seu aspecto econômico, mas também social e psicológico.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 1º, inciso III, estabelece a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil, reforçando o direito à cidadania e a uma existência digna, sendo pilar da nação brasileira, não podendo quaisquer relações (pessoais ou interpessoais) afrontar a dignidade humana, nos moldes do arquétipo constitucional.

Deste modo, também é cediço que, nos últimos trinta anos, houve uma revolução tecnológica significativa, permitindo-se que o trabalho seja exercido em meios ambientes digitais, possibilitando o exercício da atividade de forma remota, presencial ou híbrida, sem perder de vista a existência do gerenciamento das atividades e a subordinação como marco de estruturação do poder diretivo do empregador sobre o empregado.

Nesse contexto, a ferramenta de comunicação pessoal tomou o mercado de trabalho, porquanto a integração crescente entre comunicação pessoal e profissional por mensagens eletrônicas enviadas seja através do uso de *e-mail*, redes sociais e programas de mensagens (WhatsApp, Telegram e similares) no ambiente de trabalho que se tornou uma realidade, reflete uma prática que requer uma abordagem equilibrada para garantir produtividade e respeitar a dignidade e privacidade dos funcionários.

Deste modo, do mesmo ponto que se tem a própria ideia de subordinação e que ela é plenamente aplicável pelos meios digitais, outras formas de comando empresarial, a exemplo do desligamento de uma empresa, cujo mesmo versa sobre um direito potestativo, torna-se nítido que a composição social da contemporaneidade permitiu novos arranjos sociais, inclusive no meio ambiente digital e do trabalho.

Se de um lado, a ferramenta é utilizada para comunicação, como a criação de grupos oficiais de WhatsApp para conversas relacionadas ao trabalho e a proibição de grupos não autorizados. Também é essencial que os funcionários estejam cientes de que o conteúdo



compartilhado em plataformas digitais pode ser monitorado e que devem evitar o compartilhamento de informações sensíveis ou pessoais.

Nesse contexto, busca-se com a presente pesquisa fazer uma abordagem exploratória, através da metodologia revisão bibliográfica, ancorada em publicados alinhavados em meios físicos e digitais, a fim de convalidar a existência de um dano à dignidade humana pelas demissões realizadas por aplicativos.

1. A DIGNIDADE HUMANA NO AMBIENTE LABORAL

A dignidade humana é um pilar indissociável e que traduz em um alicerce a ser granjeada pela sociedade contemporânea. Espelhada na Declaração Universal de Direitos Humanos, de 1948, a qual anota em suas considerações as atrocidades vivenciadas no período da Segunda Grande Guerra, tornou-se o referencial a ser perseguido em prol da própria humanidade (Bastos, 2019).

Nesse contexto, em razão do referencial teórico adotado pelo referido documento internacional, alguns eixos pessoais, tidos como direitos fundamentais e outros eixos sociais, que decorrem da própria necessidade em se viver em sociedade espelham as premissas que objetivam o ideário de alcance da dignidade humana, sendo, inclusive, no Brasil, cláusula pétrea e que traz o sustentáculo à República.

Segundo a definição trazida por Daniel Sarmento é possível verificar que o princípio em voga “[...] visa a proporcionar uma proteção integral à pessoa, e não a tutelar aspectos previamente recortados da sua personalidade e dos seus direitos. Por isso, deve ser dotado de suficiente elasticidade para que possa dar conta da sua tarefa monumental” (2016, p. 89-90).

De igual forma, percebe-se que, em que pese a dificuldade de se conceituar a dignidade da pessoa humana, a doutrina reconhece pontos uníssonos e onipresentes correlacionando direitos e deveres da humanidade em prol da própria humanidade, se valendo da necessidade de se “promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos, mediante o devido respeito aos demais seres que integram a rede da vida” (Sarlet, 2015, 70/71).

Portanto, além da elasticidade do conceito é inerente à sua própria dimensão, criando-se, através da “fórmula kantiana ‘do fim em si mesmo’” um mecanismo que permite que a

declaração seja um direito a ser perseguido e alcançado, mas não só, como um dever a ser zelado pelo cidadão e pelo Estado (Bastos, 2019, p. 75).

Desse modo, tal como os referenciais legislativos advindos a partir de 1948, a Constituição Federal de 1988 é dividida em proteções fundamentais individuais e sociais, escorando-se na autonomia de vontade, direito a julgamento justo, liberdade individual, entre outros fundamentos direcionado à pessoa, bem como saúde, educação e trabalho com escopo teórico social necessário à vida em sociedade.

Dentro desse contexto, o trabalho que assume o direito fundamental social revela referenciais direto da própria Declaração Universal de Direitos Humanos, buscando a proteção humana de forma individual e frente à coletividade, com aspectos correlacionados na saúde e no direito ao trabalho digno, sem perder de vista as ações dos entes estatais para a defesa desse direito social.³⁴

Ao adentrar as questões sociais do referido documento internacional, Paulo Antonio Rufino de Andrade revela que “há de se evidenciar que a dignidade humana somente pode ser alcançada a partir de determinadas prestações materiais básicas, que devem ser asseguradas pelo Poder Público, sem as quais a vida digna restará seriamente comprometida”. (Andrade, 2022, p. 85).

E, por sua vez, Gleibe Pretti arremata ao anotar que:

A Constituição de 1988 resguarda a liberdade individual e defende os direitos do cidadão contra o Estado, quando este age contra as carências que atingem a sociedade. Dito isto, fica demonstrado que a Constituição, a despeito do seu caráter compromissório, confere uma unidade de sentido, de valor e de concordância prática ao sistema de direitos fundamentais. E ela repousa na dignidade da pessoa humana, proclamada no art. 1º, ou seja, na concepção que faz da pessoa fundamento da sociedade e do Estado. (2022, p. 27).

Deste modo, torna-se visível que a dignidade humana, frente ao direito laboral, consiste em proteção individual, nos moldes orientados pela Organização Internacional do Trabalho,

³ Em relevância à temática proposta, anota-se o art. 23º da Declaração Universal de Direitos Humanos: “1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.” (Unicef, 1948, p. 01).

⁴ A jurisprudência brasileira tem papel crucial na interpretação e aplicação dos princípios de dignidade humana no trabalho, frequentemente recorrendo ao texto constitucional para reforçar a proteção aos direitos dos trabalhadores. Decisões judiciais têm reiteradamente enfatizado a necessidade de observar a dignidade humana como um limite à atuação do empregador e como um guia para a construção de um ambiente laboral justo e equitativo.



enquanto se persegue os direitos inerentes à personalidade e a integridade da saúde daqueles submetidos aos regimes de trabalho existente. Contudo, também se tem a perspectiva social quando o Estado, através do Poder Judiciário, assume a diretriz das relações laborais, ditando o senso comum a ser conduzido em uma sociedade que busca os valores intrínsecos e extrínsecos anotados nos referenciais teórico internacionais incorporados pelo texto constitucional.

Assim, diante desse panorama, percebe-se que as garantias constitucionais subsistem no meio ambiente laboral, devendo se ter respeito ao conceito amplo de saúde, conforme diretriz da Organização Mundial de Saúde, havendo que se destacar que a dignidade humana, em ambiente laboral, destaca-se não apenas como um conjunto de direitos mínimos, mas como um valor intrínseco que deve permear todas as relações laborais.

Isso implica em uma constante busca pelo equilíbrio entre as necessidades do capital e do trabalho, assegurando que o desenvolvimento econômico não ocorra às custas da exploração ou do desrespeito aos trabalhadores.

Deste modo, percebe-se que a dignidade humana no ambiente laboral é um pilar essencial para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária através de leis e princípios refletem essa preocupação, buscando alinhar que o trabalho seja um meio de realização pessoal e social, e não uma fonte de opressão ou desumanização.

E, dentro da problemática proposta neste trabalho, o desafio contemporâneo continua sendo garantir que todos os trabalhadores tenham suas condições de trabalho respeitadas e que o princípio da dignidade humana seja efetivamente aplicado em todas as esferas laborais, especialmente em uma época em que grande parte dos diálogos laborais são alicerçados por aplicativos de conversa, trazendo a relevância científica sob a temática apresentada.

2. DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NO AMBIENTE DIGITAL

As relações trabalhistas no ambiente digital representam um campo emergente e complexo, que desafia as fronteiras tradicionais do direito do trabalho. Com a ascensão do teletrabalho, dos *freelancers* digitais e das plataformas de trabalho autônomo, surgem questões pertinentes sobre a regulamentação dessas atividades.

Preocupada com a realidade exurgida do reconhecimento do meio ambiente digital (Bastos, 2023), a legislação brasileira, em medida perfunctória, promulgou a Lei nº

12.551/2011, responsável pela alteração do artigo 6º da CLT, impondo um avanço no sentido de que inovações tecnológicas são reconhecidas como formas legítimas as relações de trabalho com vínculo, tal como preconiza os artigos 2º e 3º deste mesmo diploma legal⁵.

Deste modo, a legislação de 2011, preocupou-se com as adaptações necessárias à contemporaneidade, buscando convalidar a existência de um meio ambiente laboral e remoto, cujos acessos somente são possíveis através de ferramentas tecnológicas, sem perder, por tal condição, as diretrizes, controles e supervisões alinhavadas pelos empregadores, reconheceu, naquela oportunidade, a existência de uma outra composição social em relação ao exercício do trabalho.

Contudo, as evoluções sobre a temática não se encerraram por aí, porquanto também se convalidou, através da denominada “Reforma Trabalhista”, a subsistência do trabalho remoto, com a interação tecnológica, prevalecendo a nova lógica contemporânea que permite o exercício do trabalho de forma remota, sem perder de vista as condições essenciais que reverberam nos requisitos autorizadores de reconhecimento de vínculo⁶.

Ana Luísa e Breno Ferrer destacam que:

A busca por soluções eficazes e equilibradas para as questões trabalhistas associadas ao cibertrabalho e às plataformas digitais deve envolver um diálogo contínuo entre as partes interessadas, incluindo representantes dos trabalhadores, empregadores, autoridades reguladoras e legisladores. A colaboração multidisciplinar e a consideração cuidadosa das realidades econômicas e sociais emergentes são essenciais para o estabelecimento de políticas públicas e regulamentações que promovam condições de trabalho justas e sustentáveis, ao mesmo tempo que incentivam a inovação e acompanhem o crescimento no setor digital” (2023, p. 4332)⁷.

Dentro dessa nova composição de trabalho que se dá única e exclusivamente no ambiente remoto, torna-se plenamente possível identificar a subordinação em relação ao horário

⁵ A subordinação foi prevista no art. 3º da CLT e traz a ideia de que o empregado sirva às gerências do seu empregador (de forma lícita), anotando, conforme entendimento esposado por Paul Colin, citado por Evaristo de Moraes Filho. “Por subordinação entende-se um estado de dependência real criado por um direito, o direito de o empregador comandar, dar ordens, donde nasce a obrigação correspondente para o empregado de se submeter a essas ordens (1991, p. 220).

⁶ Em razão das novas relações de trabalho que subsistem na ambiência digital, a jurisprudência e a doutrina têm se debruçado sobre essa nova forma de subordinação, buscando compreender suas implicações e os limites para sua estrutura de trabalho que, em uma análise perfunctória, encontra-se espelhada entre os artigos 75-A e 75-F, da Consolidação das Leis do Trabalho.

⁷ Ainda que este não seja o recorte epistemológico proposto na presente pesquisa, anota-se que há inúmeros debates em relação à natureza do trabalho realizado de maneira virtual, se seria uma atividade laborativa centralizada ou descentralizada; se há autonomia e flexibilidade em ambiente remoto; se existem invasões de privacidade em relação aos fluxos de dados gerados em razão do exercício do trabalho remoto, entre outros inúmeros temas.

de trabalho e análise da produtividade são aspectos que necessitam de novas abordagens jurídicas além da questão da segurança no trabalho quando o ambiente laboral é o próprio lar do trabalhador.

Nessa toada, torna-se evidenciado que as relações trabalhistas que enfatizam a subordinação como um requisito de verificação de vínculo de emprego, cuja mesma era identificada através de folhas de ponto ou, por vezes, pela existência da rotina espelhada pelo princípio da primazia da realidade, deu espaço aos acessos às plataformas digitais, cujo ambiente de login e senha, além da verificação do trabalho exercido naquela periodicidade em que o empregado está sob as diretrizes do empregador, compõe as mudanças sociais imposta pelos meios tecnológicos que também afetam e desafiam a compreensão sob o ângulo do Direito do Trabalho, obrigando-se a reinvenção para solucionar eventuais excessos ou conflitos que possam surgir dessa configuração.

Portanto, perceptível que a ideia de subordinação também subsiste no ambiente virtual, prevalecendo a proteção ao trabalhador, mas a adapta para a realidade das relações de trabalho modernas, onde as ferramentas tecnológicas permitem o exercício do poder diretivo do empregador mesmo quando o empregado não está fisicamente presente na empresa⁸.

3. A PREVALÊNCIA DA SUBORDINAÇÃO EM MEIOS DIGITAIS

Como visto no tópico anterior, as relações trabalhistas também sofreram significativas mudanças espelhadas na subsistência da ambiência digital, trazendo novas questões jurídicas inerentes a utilização frequente e cotidiana do aplicativo *WhatsApp*. Isso porque, se tornou corriqueiro que as relações laborais sejam direcionadas, dentro das diretrizes dos arts. 2º e 3º da CLT também de forma eletrônica (Bastos, 2023)⁹.

Deste modo, para compreender as interações e ordem emanadas, também em relação ao aplicativo de conversa *WhatsApp*, é preciso perceber que o conceito de subordinação tem

⁸ O entendimento de subordinação está dando espaço às novas configurações sociais que surgem através do meio ambiente do trabalho e o meio ambiente digital, propondo-se novas verificações de rotinas e de controle, inclusive, com a própria possibilidade alcançada através dos mecanismos tecnológicos que buscam convalidar a existência de rotina e permanência no ambiente de trabalho remoto, o que será exposto no item 4 desse trabalho científico.

⁹ Há tempos que o meio ambiente digital integrou ao meio ambiente de trabalho, sendo salutar lembrar que e-mails são comumente utilizados desde os idos de 2000. Contudo, em decorrência de um recorte epistemológico, a pesquisa restringiu a verificação da subordinação através da ferramenta *WhatsApp*, porquanto se tornou popular em todos os meios.



correlação direta e estabelece um liame necessário às diretrizes que são alinhavadas pelos empregadores, dentro da sua gerência negocial, para deduzir sobre as dimensões e limites que devem ser observados na utilização do aplicativo em voga.

Infere-se, portanto, que a subordinação é um mecanismo de efetivação de suas ordens laborais as quais autorizam eles direcionem o âmbito negocial pretendidos naquela atividade, vez que é a sua obrigação gerir a sua equipe, assumindo-se, com isso, os riscos inerentes do negócio, haja vista que o conceito de alteridade perfaz na cessão a “uma única das partes todos os riscos a ele inerentes e sobre ele incidentes” (Delgado, 2019, p. 496).

Deste modo, exsurge, em decorrência direta do princípio da alteridade, a subordinação dos empregados às ordens dos empregadores, que, dentro de um limite ético e legal, respeitando-se à dignidade humana, perfaz a hierarquização natural que é direcionada e autorizada dentro das relações de emprego.

No entanto, há que se rememorar que o conceito de subordinação permite diversas espécies classificatórias, porquanto subsistem modalidades.

A primeira a subordinação a ser tratada é a “jurídica”, perfazendo na relação contratual de trabalho e que se refere ao modo de o empregado prestar os serviços ao empregador. É a modalidade de subordinação essencial para caracterizar a relação de emprego, vez que perfaz a própria orientação da letra de lei (Delgado, 2019; Mendes, Chaves Junior, 2007).

A segunda, por sua vez, é subordinação “econômica” na qual o empregado torna-se subordinado economicamente ao empregador. Nuclear apontar que toda e qualquer relação de trabalho, referida conceituação é levada em conta, porquanto o ônus de pagamento é sempre do contratante (tratando-se de relação de emprego ou de trabalho, propriamente dita). E, justamente por essa vinculação, que o princípio da alteridade é levado em conta nas relações estritamente de emprego (Delgado, 2019; Mendes, Chaves Junior, 2007).

A doutrina, também classifica como terceira espécie de subordinação, a hierárquica, trazendo a ideia de cargos de gestão àqueles de menor responsabilidade dentro de um plano de carreira existente na empresa ou mesmo pela própria gerência dos sócios proprietários.

Há também o entendimento na subsistência da subordinação técnica que se apresenta quando o empregador tem conhecimento técnico referente à atividade exercida superior ao empregado, trazendo a ideia de tecnicidade e especialidade como requisitos norteadores para o exercício desta espécie de subordinação. O entendimento se dá justamente naquela noção



basilar em que a pessoa com um maior conhecimento técnico sobreponha àquele menos experiente na direção negocial (Delgado, 2019; Mendes, Chaves Junior, 2007)¹⁰.

Portanto, o que se percebe é o fato de que a subordinação é algo inerente à relação de emprego, perseguida pela legislação, não havendo afronta quando há ordens emanadas no ambiente de trabalho a fim de dirigir os interesses do empregador, tampouco existe limitação jurídica para o direcionamento consciente e de acordo com os preceitos instituídos na própria legislação em prol da produtividade no ambiente de trabalho.

Dentre as próprias classificações doutrinárias sobre a subordinação, também há outras duas que reverberam na estruturação empresarial, demonstrando-se a própria coexistência do risco empresarial, a partir da ideia de que ela direciona e se torna a forma motriz da organização do trabalho (Moura, 2016), pois, como pontua Garcia:

[...] não apenas a subordinação objetiva (presente quando os serviços prestados integram os objetivos da atividade empresarial), mas também a chamada subordinação estrutural, principalmente em questões relacionadas à terceirização e ao trabalho à distância (como o teletrabalho) - (2017, p. 155).

Nesse diapasão, as subordinações estruturais decorrem do conjunto estrutural do empreendimento de trabalho que, através das áreas, são naturalmente vivenciadas a existência de subordinação¹¹. Martinez revela que uma variável relevante no estudo da subordinação diz respeito a subordinação estrutural, integrativa ou reticular que é caracterizada:

[...] pela dispensabilidade da ordem direta (da subordinação direta) do empregador para a formação do vínculo entre os efetivos beneficiários dos serviços e contratados. Esse novo conceito é normalmente invocado diante de situações de terceirização de atividades que, apesar de aparentemente “-meio”, são estruturalmente ligadas (por isso se fala em subordinação “estrutural”) aos propósitos finais do empreendimento (por isso surge o nome “integrativa”). Trata-se de uma nova forma de organização produtiva, em cuja raiz se encontra a empresa- rede (daí, por outro lado, a adjetivação “reticular”), que se irradia por meio de um processo de expansão e fragmentação (2016, p.161).

Segundo apontamento de Delgado, o conceito de subordinação tem sofrido ajustes e adaptações ao longo dos dois últimos séculos, “quer em decorrência de alterações na realidade do mundo do trabalho, quer em virtude de novas percepções aferidas pela Ciência do Direito acerca desse crucial elemento fático-jurídico da relação empregatícia” (2019, p. 353), trazendo

¹⁰ Existem outras relações de subordinação, a exemplo da subordinação social decorrente quando há a percepção de posições socioeconômica inferiores, cuja mesma, por não ser essencial ao desenvolvimento do artigo, será excluída de sua classificação, porquanto foge do escopo da pesquisa e, portanto, não será abordado no presente trabalho científico.

¹¹ Um exemplo dessa subordinação estrutura pode ser vivenciada em uma empresa que detém diversos setores e que eles são subordinados entre si, havendo uma gerência que se subordina a equipe técnica.

em seu amago a própria evolução social vivenciada nos dois últimos séculos, especialmente a partir da segunda etapa da revolução industrial.

Deste modo, torna-se perceptível que o conceito de subordinação, ao mesmo tempo, concentra múltiplas formas de controle e comando, tais como, regulamentos, contratos, manuais de uso de máquinas e equipamentos ou de processos produtivos, GPS, celulares, tacógrafos, softwares de vigilância e registro, palm tops, câmeras de vídeo, relatórios de atividade e desempenho, tanto analógicos quanto os digitais. (Mendes, Chaves Júnior, 2007).

Deste modo, é preciso compreender que as formas de subordinação evoluíram e trouxeram novas interações no ambiente laboral, mas sem perder de vista que elas ainda são estruturas decorrentes do ideário de controle empresarial sobre os postos de trabalho decorrentes da própria necessidade de orientar a mão-de-obra dos empregados no ambiente laboral, cujo o requisito é expresso na CLT.

Contudo, ainda que se tenha a possibilidade de orientação e mandos sobre a produção pretendida ao empregado, tal deve ser zelosa e respeitar os princípios norteadores e fundamentais da pessoa humana, trazendo como âmago os limites éticos e morais inerentes às solicitações.

Deste modo, a partir da relação dos aplicativos, tornou-se nuclear a existência de uma nova forma de incrementar a subordinação, cuja mesma respeita os princípios clássicos e estruturais, sem perder de vista a sua essencialidade. Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de Castro anotam que:

As inovações tecnológicas surgidas na modernidade transformam o tempo e o espaço em seu sentido nas relações sociais. Ao criarem a possibilidade de estabelecimento de relações entre pessoas fisicamente distantes da interação face a face, o sentido da subordinação foi modificado, para deixar de depender da presença física do trabalhador (2012, p.207).

Osias Pereira da Silva arremata ao anotar que há novas formas de subordinação sob a perspectiva tecnológica contemporânea, revelando, em seus dizeres que:

(...) ordem direta do empregador não é mais necessária para o reconhecimento da subordinação jurídica. Principalmente, se for considerado o conceito de subordinação estrutural, ou seja, se o trabalho estiver inserido na atividade produtiva do empregador haverá a relação de emprego. As inovações tecnológicas levaram o legislador a revisar o conceito de local de trabalho alterando o art. 6º da CLT e equiparando os efeitos jurídicos da subordinação exercida por meios telemáticos e informatizados à exercida por meios pessoais e diretos, estabelecida a equivalência entre uns e outros como formas de comando, controle e supervisão (2017, p. 24).



Deste modo, o conceito de subordinação sofreu várias nuances que decorre da própria realidade tecnológica e evolução social vivenciada pela sociedade, transigindo-se de ordens pessoais, pelas formuladas por *e-mail* e, agora, com o advento de outras tecnologias, como a utilização cada vez mais frequente de aplicativos de conversa, tal como WhatsApp, cujo mesmo também se pode efetivar as diretrizes das empresas e alinhar ordens por meio desses aplicativos a fim de trazer o direcionamento empresarial pretendido na empresa ou em comandos, se o caso, em relações domésticas¹².

4. DO DIREITO POTESTATIVO DE RESCISÃO CONTRATUAL EXERCIDO PELOS MEIOS DE MENSAGENS ELETRÔNICAS (WHATSAPP).

Com o fechamento pretendido no presente artigo, a ideia é verificar se a demissão por meio de aplicativos fere ou não a dignidade humana, contornando-se alguns pontos fulcrais da relação de emprego que, em grande parte, tem se mostrado que se flui na ambiência digital ou, no mínimo, híbrida.

Isso porque, as mensagens eletrônicas através de aplicativos de mensagens, em especial pelo WhatsApp, são uma realidade da contemporaneidade, porquanto tornou-se as relações (pessoais ou interpessoais) mais fluidas, além de situações de subordinação serem alinhavadas exclusivamente através da comunicação junto à ambiência digital (Bastos, 2023).

De um lado, se o direito potestativo de desligamento (seja por parte do empregador, seja por parte do emprego) não revela meios de contestações, de outro, as relações interpessoais devem se manter minimamente dignas a ponto de que tal desligamento objetivado pelas partes não torne algo chocoso e fira a dignidade da pessoa.

Tal situação tem chegado à baía do Poder Judiciário, quando há divergência sobre o exercício do direito potestativo de desligamento do empregado por intermédio de aplicativos, havendo entendimentos de que tal ato supera os valores da dignidade humana; ao ponto de que, do mesmo momento, de forma antagônica, há posicionamentos que revelam não se tratar de afronto aos direitos personalíssimos e afronto à dignidade da pessoa humana.

¹² Apesar de fugir ao escopo do presente trabalho, é cediço que nas relações domésticas, onde há o vínculo escorado pela Lei Complementar de nº 150/2015, as relações de tratamento também se dão por meio tecnológico, havendo subordinação e estruturando a ordem desses comandos, ainda que em ambiente doméstico, através dos aplicativos de conversa.

Para aquecer o debate proposto nesse último tópico, ainda há que acrescentar a existência de contratações e de trabalhos realizados exclusivamente pela ambiência digital, impondo, por consequência, a inexistência de relação presencial, cuja única forma de contato das partes envolvidas é por intermédio da ambiência digital.

É cediço, por oportuno, que as relações de emprego, quando há o desligamento, geram sofrimentos que decorrem da própria ruptura do contrato de trabalho, implicando em uma situação tida como legítima, não havendo penalização pelo ato. Além disso, dentro os poucos direitos potestativos que subsistem no direito, o desligamento do empregado (demissão) é um ato incontestável.

Deste modo, torna-se impetuoso compreender a forma de demissão e a exposição dessa pessoa demitida. De um lado, o ato demissional por aplicativo não é algo que seja totalmente improvável, a depender da relação envolvida, mas de outro lado, nos parece que a relação jurídica de desligamento traz, por sua natureza, um entristecimento natural à ruptura do vínculo, sem direito a contestações (Antunes, 2009).

Decerto que a interpretação da demissão deve ser vista pelo prisma da dignidade humana, buscando acautelar o ato expositivo e quais as consequências ao direito da personalidade, trazendo à aquiescência com à dignidade humana, podendo o ato de demissão por aplicativo gerar dano, quando há exposição ilegal ou ridicularização, ainda que pela ambiência digital, do empregado demitido.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Desse modo, do mesmo modo que as estruturas de uma sociedade empresária e diversos meios de comunicação, inclusive com o exercício da subordinação pode ser alinhavada por aplicativos, não se percebe, nesse ponto, uma incoerência sobre o desligamento também seguir essa forma de comunicação.

Contudo, percebe-se que o ponto fulcral no desligamento, seja qual forma se convalidar, é pelo fundamental equilíbrio, sendo certo que os atos de subordinação e o direito potestativo podem ser exercidos de quaisquer formas, desde que haja uma efetiva harmonia com o direito da personalidade e a dignidade humana defendida por documentos internacionais.



Nessa baliza, o ato da demissão por aplicativo deve ser convalidado com outras formas de verificação dos impactos da dignidade humana, não havendo, nesse plano, uma uníssona corrente, especialmente nos Tribunais, sobre a existência ou não de dano à personalidade ou à dignidade humana, com a dispensa motivada por aplicativos de comunicação.

REFERÊNCIAS

2Share. Diferenciando profissional liberal, autônomo e freelancer. Publicado em: 08 out. 2019. Disponível em: <https://www.2sharebr.com.br/diferenciando-profissional-liberal-autonomo-e-freelancer/>. Acesso em: 8 out. 2023.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

ARENDDT, H. **A Condição Humana**. 13. ed. rev. – [Reimpr.] – Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2020.

ANDRADE. Paulo Antonio Rufino. **Instrumentos Nacionais e Internacionais para conservação e uso sustentável da diversidade biológica do Bioma Mata Atlântica e da Zona Costeira no Município de Bertoga**. Tese apresentada à Universidade Católica de Santos como parte dos requisitos para obtenção de título de Doutor no Programa de Pós-Graduação em Direito Ambiental Internacional, sob orientação do Prof. Dr. Gilberto Passos de Freitas. 2022.

BASTOS. Alder Thiago Bastos. **O Reconhecimento da Dimensão Autônoma do Meio Ambiente Digital em um Contexto Global**. New York: Lawinter Editions, 2023.

_____. **A saúde mental da criança vítima de alienação parental**. Prefácio por Renato Braz Mehanna Khamis. Curitiba: Brazil Publishing, 2019.

BRASIL (Constituição 1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2024]. Art. 1º, III. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 26 mai. 2024.

_____. DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943. Fonte: Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 15 out. 2023.

CASTRO, Maria do Perpetuo Socorro Wanderley de. O conceito de tempo de sobreaviso e as tecnologias da comunicação. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 78, n. 1, p. 199-209, jan./mar. 2012.



CAVALLINI, Marta. Pandemia aumenta busca por profissionais autônomos e freelancers no país; veja serviços com maior demanda. **Portal G1**. Disponibilizado em: <https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2020/10/25/pandemia-aumenta-busca-por-profissionais-autonomos-e-freelancers-no-pais-veja-servicos-com-maior-demanda.ghtml>. Acesso em 25 out. 2023.

CHAGAS, Gustavo. Posso ser demitido pelo WhatsApp, como o médico do RS? Veja o que dizem especialistas. **Portal G1**. Disponibilizado em: <https://g1.globo.com/rs/rio-grande-do-sul/noticia/2022/07/29/posso-ser-demitido-pelo-whatsapp-como-o-medico-do-rs-veja-o-que-dizem-especialistas.ghtml>. Acesso em: 25 out. 2023.

COLIN apud MORAES FILHO, Evaristo de. *Introdução ao direito do trabalho*.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr. 2019.

_____. Direitos fundamentais na relação de trabalho. **Revista LTr**, São Paulo, Ano 70, no 6, p. 660-673, jun. 2006, p. 665. P.37.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de Direito do Trabalho**, 11a ed., rev., atual. e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2017.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 7aed. São Paulo: Saraiva, 2016.

MORAES FILHO, Evaristo de. **Introdução ao direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 1991.

MOURA, Marcelo. **Curso de direito do trabalho**. 2ª Ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

KUNZEL, Rocheli Margota. A subordinação estrutural como elemento definidor das atuais relações de emprego. **Revista Jusbrasil** 2013. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/24593/a-subordinacao-estrutural->. Acesso em: 25 mar. 2024.

MENDES, Marcus Menezes Barberino; CHAVES Jr., José Eduardo de Resende. Subordinação estrutural-reticular: uma perspectiva sobre a segurança jurídica. **Revista TRT3**. Disponível em: http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_76/Marcus_Jose.pdf. Acesso em: 25 mar. 2024

MIARELLI, Marcos Mendes. Da subordinação estrutural. jus.com.br, 2019. **Revista Jusbrasil**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=subordina%C3%A7%C3%A3o+estrutural>. Acesso em: 25 mar. 2024.

PRETTI, Gleb. **APLICAÇÃO DA ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS, COMO UMA FORMA DE EFETIVIDADE DA JUSTIÇA**. Tese apresentada ao Programa de pós-graduação em Direito, para a Universidade de Marília, como requisito para a obtenção

do título de Doutor em Direito, sob orientação do Prof. Dr. Elias Marques de Medeiros Neto. 2022.

SILVA, Ana Luísa Ribeiro; SOARES, Breno Ferrer Venâncio. DESAFIOS ENFRENTADOS PELAS RELAÇÕES TRABALHISTAS EM MEIO AO AVANÇO DO TRABALHO REMOTO. Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação. São Paulo, v.9.n.10. out. 2023. Disponível em: <https://periodicorease.pro.br/rease/article/download/12308/5514>. Acesso em: 06 jun.2024.

SILVA, Osias Pereira da. **A CARACTERIZAÇÃO DA SUBORDINAÇÃO JURÍDICA POR MEIO DO WHATSAPP COMO FERRAMENTA ELETRÔNICA DE TRABALHO** Monografia submetida ao Curso de Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Direito. Orientadora: Profª Brena Késsia Simplício do Bonfim. Disponível em: <https://repositorio.ufc.br/handle/riufc/31978>. Acesso em: 25 mar. 2024.

RBDIN