

Considerações Jurídicas Nas Relações De Trabalho No Mundo Moderno: Sete Temas Sobre O Direito Do Trabalho

Marcos Dockhorn¹

marcosdockhorn@famaqui.com.br

Resumo

Este artigo aborda de forma breve e clarividente, sete temas relativos ao direito do trabalho que estão no seio da atual revolução das relações laborais: demissão e direitos do trabalhador, pejetização, contrato autônomo de trabalho, danos morais, acidente de trabalho, síndrome de Burnout e redes sociais. Esses temas são vitais nas novas relações jurídicas de trabalho.

Palavras-Chaves: direito do trabalho; doenças laborais; trabalhadores; direito; demissão; acidente de trabalho; direitos do trabalhador; redes sociais.

Abstract

This article briefly and clearly addresses seven topics relating to labor law that are at the heart of the current revolution in labor relations: dismissal and worker's rights, pejetization, independent employment contract, moral damages, work accidents, Burnout syndrome and social networks. These themes are vital in new legal employment relationships

Keywords: labor law; occupational diseases; workers; right; resignation; work accident; worker rights; social media.

¹ Advogado e Sócio-Diretor da Dockhorn & Tamagnone Advogados. Especialista em Direito Processual Civil e Direito Comercial. Mestre em Letras. Professor universitário de graduação, entre os quais no Curso de Direito da Famaqui.

Introdução

Este artigo aborda seis temas problemáticos acerca do Direito do Trabalho, seus consequentes imbróglis e aspectos jurídicos. A era moderna, trazendo no seu bojo a revolução industrial, entre meados do século XVIII e fins do século XX, demarcou a mais profunda mudança relações de trabalho e no significado do próprio trabalho. O trabalho separou, em sua forma inteira, do produto ou mercadorias, onde temos a famosa imagem de várias pessoas na fabricação do alfinete do economista Adam Smith (1723-1790). Esse aspecto é a divisão social do trabalho que ao longo do tempo implicou em grandes consequências nas relações e na saúde do próprio trabalhador como analisaremos neste artigo. A revolução tecnológica neste século XXI tornou ainda mais complexa as relações de trabalho, trazendo novas realidades a esse âmbito jurídico e social. Assim, de forma mais direta e sem enleios procuramos analisar sete temas referentes ao direito do trabalho: a demissão e direitos dos trabalhadores, a pejetização, acidentes de trabalho, contratos, danos morais, síndrome de Burnout e redes sociais, que são assuntos palpitantes e cuja importância torna-se vital e necessário a abordagem jurídica dos mesmos. Esse artigo, assim, busca entender de forma sintética e o mais possível quanto didática, essas questões importantíssimas na dimensão do direito do trabalho e nas novas relações laborais.

A modernidade com suas complexidades imensas na questão da preservação da vida e do desenvolvimento econômico para efetivação da convivência cotidiana trouxe no mesmo sentido, imensos percalços aos trabalhadores e as classe laborais, alterando profundamente as relações trabalhistas. Muitas dessas relações estão consignadas e albergadas por diplomas legais antigos, mas que ainda continuam vigendo com relativo vigor na relação entre o capital e o trabalho. Entretanto, este artigo aborda, de forma sucinta e breve sete temas atinentes ao direito do trabalho no sentido de esclarecer o leitor dos seus direitos mínimos, além de pontos fundamentais como doenças adquiridas pelo trabalhador ao longo da sua vida profissional ou aquelas pela recente pandemia batizada como covid. Este artigo pretende, em linhas simples, mas significativas trazer ao leitor o entendimento desse sete temas os quais referimos acima.

Demissão e Direitos dos Trabalhadores

Fui despedido! E agora, quais são os meus direitos? Há três situações diferentes quando uma empresa despede um funcionário: (i) despedida sem justa causa com aviso prévio trabalhado; (ii) despedida sem justa causa com aviso prévio indenizado; (iii) despedida com justa causa. Cada uma delas tem as suas peculiaridades, senão vejamos:

Despedida Sem Justa Causa e Com Aviso Prévio Trabalhado

Acontece quando a empresa manda o funcionário embora e pede que ele trabalhe por mais um mês. Nesse caso, o funcionário terá direito a uma redução de jornada no aviso prévio, que pode ser de duas horas diárias ou de sete dias no final do mês do aviso prévio. O pagamento da rescisão irá ocorrer no primeiro dia útil após o final do contrato de trabalho, que será o último dia do aviso. Características:

- Aviso prévio trabalhado: se cumprir o período de um mês exigido pela empresa, receberá o valor de um salário. Caso contrário, terá descontos por cada dia em que faltar porque a empresa tem o direito de não pagar as ausências.
- Aviso prévio proporcional: desde 2011 as empresas devem pagar mais três dias para cada ano de trabalho do funcionário. Isso quer dizer que alguém com cinco anos de carreira terá direito a mais 15 dias de aviso prévio.
- Férias vencidas: a empresa pagará um mês de salário na rescisão além de um terço do salário.
- Férias proporcionais: a empresa faz a conta do que deve pagar a partir do dia em que o funcionário tinha direito a tirar as próximas férias.
- 13º salário do ano da demissão: o período é entre o dia primeiro de janeiro e o mês do desligamento da empresa. O funcionário terá um valor que inclui somente os meses trabalhados no ano da demissão.
- Multa de 40% sobre o saldo do FGTS: além de ter o direito de sacar o valor que está na conta do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, no dia do pagamento da rescisão a empresa deve pagar um valor de 40% de multa do FGTS.

Despedida Sem Justa Causa e Com Aviso Prévio Indenizado

A empresa manda o funcionário embora sem justa causa e não exige que ele trabalhe por mais um mês. O pagamento da rescisão nesse caso deve ser feito no prazo máximo de 10 dias após a data do desligamento. Características:

Acidentes de Trabalho

COVID-19 e Acidente de trabalho

Infelizmente o acidente de trabalho é uma triste realidade para os trabalhadores brasileiros, em que boa parte deles morre ou acaba com invalidez permanente.

O que é Acidente de Trabalho?

Acidentes de trabalho são aqueles que acontecem no exercício do trabalho prestado à empresa e que geram lesões corporais ou perturbações funcionais. Elas podem resultar em morte, perda ou em redução, permanente ou temporária, das capacidades físicas ou mentais do trabalhador.

São considerados acidentes de trabalho:

- Doenças profissionais provocadas pelo trabalho (problemas de coluna, audição, visão, perda de um membro etc.);
- Doenças causadas pelas condições de trabalho (dermatites, contaminações, problemas de respiração causados pela inalação de produtos químicos etc.);
- Acidentes que acontecem na prestação de serviços, por ordem da empresa, fora do local de trabalho;
- Acidentes que acontecem em viagens a serviço da empresa;
- Acidentes que acontecem no trajeto entre a casa e o trabalho ou do trabalho para casa, tais como um acidente de trânsito ou um atropelamento.

O que deve ser feito quando acontecer um acidente de trabalho?

Ocorrendo o acidente de trabalho, a empresa deve imediatamente comunicar a Previdência Social por meio do Comunicado de Acidente de Trabalho (CAT). Se a empresa não emitir a CAT, o próprio trabalhador pode procurar assistência do INSS.

O trabalhador terá algum tipo de estabilidade no acidente de trabalho?

Se o acidente de trabalho não for grave e o trabalhador ficar menos de 15 dias afastado de suas atividades por determinação médica, a empresa arcará com os custos do seu salário. Porém, caso o afastamento seja maior do que 15 dias, o funcionário então terá direito ao auxílio-doença acidentário do INSS. Neste caso, o empregado acidentado terá direito a uma estabilidade pelo prazo de um ano após o retorno de suas atividades, ou seja, não poderá ser despedido sem justa causa!

Afinal, Covid-19 é Considerado Acidente de Trabalho?

Ainda não há uma unanimidade no que diz respeito ao assunto, mas alguns Tribunais do Trabalho têm considerado que a Covid-19 é doença ocupacional. Logo, estão considerando acidente de trabalho e condenando as empresas a pagarem danos morais àqueles que se contaminarem. Para chegar a essa conclusão, os juízes trabalhistas estão analisando se as empresas estão tomando ou não todas as medidas necessárias para prevenir a contaminação pelo coronavírus no ambiente de trabalho e, se essas medidas adotadas, são suficientes para impedir a contenção necessária.

Além disso, dependendo do ambiente de trabalho, a contaminação pode ser *presumida*. Foi isso que aconteceu no caso de um trabalhador de um frigorífico que contraiu a doença. Para o TRT da 4ª Região, as condições de trabalho nos frigoríficos criam ambientes propícios ao contágio pelo novo coronavírus, pois são ambientes fechados, com grande concentração de trabalhadores, muito próximos uns dos outros, com clima úmido e baixa renovação do ar, o que torna o ambiente favorável à disseminação do novo coronavírus. Assim, para tentar evitar a proliferação do vírus no ambiente de trabalho, as empresas devem implementar medidas de prevenção, como

por exemplo: reorganização do trabalho com afastamento dos empregados; readequação de refeitórios; aplicar questionários aos trabalhadores, como forma de fazer triagem dos que podem estar contaminados; considerar como suspeito de portar o vírus quem registrar temperatura corporal acima de 37,5°; afastar do trabalho presencial os empregados considerados suspeitos; afastar do trabalho presencial aqueles que tiveram contato com trabalhadores que efetivamente se contaminaram, e assim por diante.

E a Indenização, como Fica no Acidente de Trabalho?

Se ficar provado que o acidente de trabalho ocorreu por culpa do empregador, o empregado terá direito a uma indenização pelos danos materiais, físicos e morais sofridos.

Pejotização e Justiça Do Trabalho

O fenômeno da pejotização tomou grandes proporções e está presente no nosso dia a dia. Pejotização nada mais é do que o empregador contratar um empregado por meio de uma pessoa jurídica, através de um contrato de prestação de serviço, ao invés de contratar pelo regime da CLT, ou seja, via carteira de emprego assinada. Pejotização e Justiça do Trabalho. Leia a respeito.

Pejotização – Fraude na Relação de Trabalho?

O reconhecimento do vínculo de emprego, na forma do artigo 3º da CLT, está no fato de que se considera empregado “toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Logo, resta claro que é a lei que nos diz quem é considerado empregado. Reparem que a lei em nenhum momento diz que é considerado empregado quem tiver carteira de trabalho assinada. Ou seja, não importa a forma da contratação, o que importa é como o trabalho é realizado. Nesses casos, a subordinação é um dos principais aspectos analisados. Temos visto várias decisões judiciais que consideram a pejotização uma fraude, pois, segundo o judiciário trabalhista, essa forma de contratação é um meio

encontrado pelos empregadores para estabelecer relação de trabalho, sem, contudo, arcar com os encargos trabalhistas e previdenciários inerentes à contratação de uma pessoa física.

Pejotização e Justiça do Trabalho

Assim, a pejotização no ambiente de trabalho tem sido vista pelo judiciário trabalhista como uma forma de contratação utilizada pelos empregadores com o intuito de diminuir os custos e os encargos trabalhistas. Dessa maneira, no momento em que a justiça do trabalho se depara com as ações ajuizadas por esses trabalhadores que possuem uma pessoa jurídica constituída unicamente para uma determinada prestação de serviços, mas com todos os requisitos da relação de emprego, o judiciário poderá declarar nula essa contratação e, reconhecer o vínculo de emprego entre as partes.

Processo por Danos Morais: como funciona?

Inicialmente, é importante esclarecer que o processo por danos morais pode ser na justiça cível ou na trabalhista. Ou seja: tanto no ambiente de trabalho quanto fora dele, as pessoas podem sofrer algum tipo de dano moral. Se acontecer com você alguma situação que se enquadre como dano moral, saiba que você tem o direito de receber uma indenização daquela pessoa ou empresa que cometeu o dano. Para tirar todas as suas dúvidas sobre o assunto, confira as informações disponíveis neste artigo!

Conforme a Lei, o que é um Processo por Danos Morais?

O processo judicial por danos morais é o meio necessário que uma pessoa possui para pedir uma indenização financeira pelo constrangimento sofrido. A Constituição Federal e o Código Civil Brasileiro tratam muito bem desse assunto, dando todo o embasamento legal e necessário para o processo judicial. A ação de indenização por danos morais consiste em uma reparação financeira, isto é, aquela pessoa que por qualquer razão cometer algum dano contra outra pessoa, poderá responder judicialmente e ser condenada a pagar um valor por esse dano.

Dano Moral Trabalhista: quais Situações o Constituem?

No ambiente de trabalho, as situações que constituem dano moral são muitas:

- ✓ gritos e ameaças
- ✓ ironias, xingamentos e ofensas
- ✓ discriminação, perseguição e terrorismo
- ✓ humilhação e menosprezo
- ✓ piadinhas e apelidos, entre outras.

Todos nós sabemos que o trabalho é uma fonte de estresse. Porém, a dignidade da pessoa tem que ser preservada. O empregador ou um superior imediato tem o dever de respeitar o empregado e vice-versa! O dano moral trabalhista geralmente vem em decorrência de discussões, de desentendimentos e insultos que acontecem no ambiente de trabalho. Na maioria das vezes, essas situações são verbalizadas fazendo com o que o empregado se sinta humilhado e envergonhado. Na esfera cível, também acontecem situações que justificam a indenização por danos morais:

- ✓ nome inscrito indevidamente no SPC ou no SERASA
- ✓ plano de saúde médico que nega internação de urgência a paciente
- ✓ atraso de voo por culpa exclusiva da companhia aérea (overbooking)
- ✓ atraso na entrega da obra, entre outros.

Ação de indenização por Danos Morais: como Proceder?

Em qualquer ação de indenização por danos morais, a primeira providência é tentar reunir o máximo de provas e a segunda é procurar um advogado especialista na área. Essas provas podem ser documentos ou testemunhas, que possam comprovar o sofrimento da vítima. Com relação ao advogado especialista, ele vai auxiliar, orientar e analisar tecnicamente se aquele fato será ou não considerado pelo Judiciário um dano moral.

Quando se Deve Entrar Com Esse Tipo de Ação?

Essa pergunta não tem uma única resposta, pois é trata-se de uma questão bem

subjetiva. A indenização que a pessoa ganha muitas vezes não vai voltar atrás o que aconteceu, porém pode compensar de alguma forma. Além disso, tem o caráter de dar uma satisfação pelo ocorrido, pela sensação de dor, de indignação ou de sofrimento que a pessoa passou.

Contratos Autônomos

Entendendo a Classificação de Funcionários: Autônomos vs. Contratados

Quais são as medidas específicas que devo adotar para garantir a conformidade trabalhista em minha empresa e reduzir os riscos relacionados aos aspectos legais e trabalhistas?

Explicando a Classificação de Autônomos

Primeiramente, é importante entender o que significa ser um trabalhador autônomo. Os autônomos são profissionais independentes que prestam serviços de forma não subordinada a uma empresa. Eles possuem autonomia para definir suas atividades, horários e locais de trabalho. Porém, nem todos os profissionais podem ser classificados como autônomos.

Critérios de Distinção

Existem critérios estabelecidos pelas leis trabalhistas para distinguir um contrato de trabalho autônomo de um contrato de trabalho subordinado. Esses critérios incluem a presença de elementos como subordinação, pessoalidade, onerosidade e habitualidade. Apenas cumprindo esses critérios, é possível classificar corretamente os trabalhadores.

Riscos da Classificação Incorreta

Classificar trabalhadores como autônomos sem cumprir os critérios legais pode acarretar diversos riscos. Além de passivos trabalhistas, como cobrança de verbas

rescisórias e horas extras, a empresa pode enfrentar multas e sanções por descumprimento das leis trabalhistas. Além disso, existe o risco de uma reclassificação judicial dos trabalhadores, o que pode gerar prejuízos financeiros significativos.

Benefícios da Correta Classificação

Classificar corretamente os trabalhadores traz benefícios tanto para a empresa quanto para os próprios profissionais. Ao cumprir as leis trabalhistas e oferecer contratos de trabalho adequados, a empresa demonstra comprometimento com a legalidade, evita problemas futuros e fortalece sua reputação. Já para os trabalhadores, a classificação correta garante o acesso a direitos trabalhistas, como férias remuneradas, décimo terceiro salário, entre outros.

Assessoria Jurídica Especializada

Diante da complexidade das leis trabalhistas e da importância da correta classificação de funcionários, é fundamental contar com o suporte de uma assessoria jurídica especializada. Os profissionais capacitados podem analisar a situação específica da sua empresa, orientar sobre as melhores práticas e ajudar na elaboração de contratos de trabalho adequados.

Empreendedores, não caiam na armadilha de acreditar que classificar seus funcionários como autônomos é uma forma válida de evitar obrigações trabalhistas. A correta classificação é essencial para proteger sua empresa de riscos legais e garantir um ambiente de trabalho justo e seguro. Lembre-se sempre de buscar orientação jurídica especializada para estar em conformidade com as leis trabalhistas. Invista na transparência e no respeito à legislação!

Síndrome de Burnout ou Síndrome do Esgotamento Profissional é uma doença que provoca um distúrbio psíquico, ou seja, de caráter emocional, com sintomas de exaustão extrema, estresse e esgotamento resultante de condições de trabalho desgastante. A principal causa da doença é exatamente o excesso de trabalho. Esta doença é muito comum em profissionais que atuam diariamente sob pressão e com responsabilidades constantes. Além disso, também ocorre com aquelas pessoas que possuem trabalho extremamente difícil de ser realizado e, por algum motivo, se sentem pressionadas, sem capacidade suficiente para concretizar o trabalho, causando uma

profunda depressão, ansiedade, cansaço e esgotamento físico e mental.

A comprovação da síndrome se dá através de laudo pericial, prova documental e testemunhal. O trabalhador prova que adquiriu a patologia por diversos fatores:

- ✓ jornada extenuante;
- ✓ regime de plantões implementados ao longo do curso contratual de longa duração;
- ✓ acúmulo exaustivo de tarefas;
- ✓ novas atividades para desempenhar etc.

Assim, havendo o nexa causal entre o acidente de trabalho (ou a doença a ele comparada) e a atividade desenvolvida no trabalho, a indenização será invariavelmente devida. Portanto, comprovados o ato ilegal e o nexa causal, o dano moral é presumido em razão da doença adquirida no trabalho. A dor interna experimentada pelo empregado devido à doença decorrente das condições de trabalho, que atinge a saúde física e obriga a tratamento médico, afeta seu lado psicológico, dando suporte fático e legal para o reconhecimento do direito à indenização por danos morais.

Redes Sociais: a sua Liberdade de Expressão está Acima dos Valores da Empresa?

A liberdade de expressão é um direito constitucionalmente assegurado a todos, insculpido no art. 5º da Carta Magna. Em razão disso, podemos expressar nossas opiniões de natureza política, religiosa, filosófica, artística, entre outras.

Redes Sociais Liberdade de Expressão do Empregado X Valores da Empresa.

Entretanto, assim como qualquer outro direito fundamental, a nossa liberdade de expressão encontra limites. Por óbvio, não pode e não deve ser utilizada de modo que viole os direitos de outras pessoas, tanto físicas quanto jurídicas, tal como a honra e a reputação.

E se o Empregado usar Indevidamente as Redes Sociais em Relação ao seu Empregador?

A Justiça do Trabalho tem admitido a justa causa do empregado que, utilizando as redessociais, ofender chefes ou subordinados, criar fofocas sobre fatos, ofender a própria imagem da empresa por qualquer tipo de insatisfação. Ainda, reclamar do salário, plano de saúde, vale alimentação, clientes, horário de trabalho, falta de perspectiva de crescimento profissional etc. Ou seja, fazer o uso indevido das redes sociais pode, sim, levar à demissão por justa causa. Segundo o art. 842, k, CLT, “todo ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos” constituem motivos para a dispensa por justa causa. E mais, os Tribunais Trabalhistas têm admitido a justa causa mesmo quando a pessoa utilizar as redes sociais em atitudes que não estão diretamente relacionadas ao ambiente de trabalho. Porém, fazem relação contrária aos valores éticos da empresa com a qual esta pessoa tem um vínculo e/ou está subordinada. O empregado tem que ter a noção de que é um “representante” da empresa perante a sociedade. Logo, se as suas condutas estiverem em desacordo com os princípios éticos e morais da empresa, afetando a imagem dela de alguma forma, pode ensejar a justa causa.

Invariavelmente, as empresas possuem princípios que norteiam suas atuações no mercado, respeitando clientes, colaboradores, meio ambiente e à sociedade como um todo. Logo, a liberdade de se manifestar nas redes sociais não pode ultrapassar os limites do livre arbítrio e do bom senso. As consequências podem ser danosas. A sinceridade tem que ser medida pela prudência, boa educação e zelo pelo emprego. Entretanto, todo o empregado que for despedido por justa causa tem o direito de ajuizar uma ação trabalhista e requerer a sua reversão, desde que prove que essa atitude da empresa foi injusta.

Conclusão

O presente artigo focou em sete temas que estão na dimensão do direito do trabalho, cujo teor analisamos sobejamente acima. O direito do trabalho é um dos ramos mais significativos do nosso ordenamento jurídico que demarca as relações na produção da riqueza econômica com base na figura do trabalhador. A abordagem dos temas neste artigo são consoantes quanto a sua pertinência e estão constantes no panorama do direito e do processo do trabalho atual em toda a suas variantes e complexidades.

O que fica evidenciado, a despeito de tudo, a importância do direito do trabalho

no sistema jurídico brasileiro e no seu sentido de modular as relações laborais, entre capital e trabalho com seus efeitos que nem sempre são benéficos como demonstramos neste artigo.

O objetivo deste artigo ao trazer a tona temas que são nevrálgicos no direito do trabalho é de evidenciar as possibilidades do leitor, e principalmente, dos operadores do direito o procedimento e a certeza na afirmação desses temas tão candentes. Portanto, a intenção é colocar em bases gerais, pois trata-se de um artigo, as complexidades em torno dos sete temas trabalhistas abordados nas páginas acima.

Referências

CORREIA, Henrique. MIESSA, Élisson. **Temas Atuais de Direito e Processo do Trabalho**. Salvador: Editora Juspodivm, 2022.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Jus, 2023.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva Jus, 2023.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. Barueri (SP): Editora Gen/ Método, 2021.

SALES, Fernando Augusto De Vita Borges de. **Manual de Prática Processual Trabalhista**. Leme (SP): Editora Mizuno, 2022.