

DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO CAUSADA POR RIGOR EXCESSIVO E SUPERIORES AS SUAS FORÇAS DURANTE A PANDEMIA DE COVID 19

Lulian Matheus Santana

Graduando em Direito pelo UNIPTAN

E-mail: lulian.matheus@hotmail.com

RESUMO: O presente trabalho trazido ao estudo adentrará sobre o tema da rescisão indireta do contrato de trabalho, que acontece quando é o empregador quem comete a falta. Especificamente quando a rescisão se dá por rigor excessivo ou superiores as suas forças em tempos de pandemia de COVID-19. Será feita uma correlação entre a referida rescisão contratual durante a pandemia e o que ela tem gerado as partes, tais como Burnaut. Abordaremos também o termo antifragilidade, já que em tempos de pandemia muito se utilizou e sofreu novas interpretações contratuais trabalhistas. Utilizando doutrinas, leis, julgados e jurisprudências é notável a importância do tema presente e o seu crescimento.

PALAVRAS CHAVE: Rescisão indireta, Rescisão unilateral, Burnaut; Justa causa inversa, Antifragil.

Introdução

O presente tema abordado neste trabalho versa sobre a rescisão indireta, pelas causas de serviços superiores as suas forças e alheios ao contrato de trabalho, combinado com o acontecimento e os desdobramentos durante a pandemia de Covid-19.

A justificativa deste trabalho se funda no condão do grande desdobramento que teve os vários contratos de trabalho durante a pandemia, trazendo junto os desdobramentos que geraram todas essas mudanças no campo jurídico das relações entre empregados e empregadores.

A finalidade desta pesquisa é visualizar a que ponto as relações se modificaram, até onde existe um limite sobre o contrato de trabalho e quando este contrato pode ser alterado por motivos diversos. O abalo psicológico causado nos empregados devido a

grande pressão e o desenvolvimento de doenças como Burnout que passou inclusive a ser uma doença ocupacional do trabalho. Será de boa-fé o empregador implementar o discurso da antifrágilidade em seus empregados?

Este trabalho foi desenvolvido através de pesquisas jurisprudenciais, leis, julgados e doutrinas. Foi utilizado desde doutrinas complexas até livros de psicologia e desenvolvimento humano. Trabalho embasado em sobretudo a rescisão contratual de emprego durante a pandemia de covid-19 e seus desdobramentos jurídicos.

1. DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho é um contrato feito entre duas partes na qual de um lado está o empregador, que de acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas a conhecida CLT é obrigatoriamente uma pessoa Jurídica que contrata, assalaria e dá ordens de acordo com a lei a seu empregado. E na outra ponta temos o empregado, que também em acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas é uma pessoa física que trabalha de maneira não eventual, de maneira subordinada e que recebe salário. (CLT, Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943)

O contrato de trabalho por lei, pode ser tanto de maneira escrita com direitos e deveres para empregados e empregadores, quanto de maneira verbal feito pelas duas partes. Ambos previstos em lei e que produzem os mesmos efeitos aos empregados e aos empregadores.

No contrato de trabalho podem ser estipulados tudo que irá ocorrer dentro da relação de emprego, por exemplo como o horário da jornada de trabalho, valor do salário, intervalos para almoço, horas extras, folgas, período de férias, função a ser desempenhada na empresa e mais. Tudo que está dentro da lei pode ser objeto do contrato de trabalho desde que não infrinja princípios das relações contratuais.

De maneira verbal o contrato de trabalho também produzirá efeitos, contudo, terá observância de acordo com a CLT e suas previsões contratuais.

Ainda, sob a luz da CLT

Art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Incluído pela Lei nº 8.949, de 9.12.1994)

Portanto, a simples contratação verbal terá o mesmo efeito de vínculo empregatício que o contrato escrito.

Porem quando todo esse contrato não é respeitado, seja por ferir bons costumes, mudança de função, faltas injustificadas entre outras causas, o contrato de trabalho pode ser desfeito, tanto por culpa do empregado quanto por culpa do empregador, a depender da causa que gerar a rescisão deste contrato de trabalho ele gerara diferentes efeitos. Didaticamente neste trabalho iremos adentrar na rescisão indireta do contrato do trabalho, que é quando o empregador da a causa da rescisão contratual.

2. DA RESCISÃO INDIRETA DO CONTRATO DE TRABALHO

O contrato de trabalho como explicitado no capítulo anterior busca gerar uma serie de direitos e deveres para o empregado e o empregador, buscando assim uma segurança na relação de emprego. Entretanto esse contrato pode ser desfeito por qualquer parte, observando sempre os seus efeitos a serem produzidos.

Para que se entenda a rescisão indireta do contrato de trabalho antes é necessário que se entenda como funciona a rescisão contratual comum, ou rescisão direta.

De maneira mais simples temos como exemplo de rescisão de contrato de trabalho, quando um empregado por meio previsto em lei, principalmente com os termos trazidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas a CLT comete falta grave e é mandado embora por seu empregador, ou comete pequenas faltas e advertências e estas cominam em sua demissão . (SAYONARA, 2019)

Falta grave que possa gerar rescisão é mais comum do empregado para o empregador, quando o funcionário comete a falta e o patrão manda ele embora. A famosa frase do “você esta demitido”. Coutinho (2017) fala sobre a demissão como momento de extinção do contrato de trabalho, a depender da maneira de como essa demissão ocorrer é que se sabe qual a repercussão jurídica que tal ato ira incorrer, como por exemplo o direito de o funcionário sacar ou não o seu FGTS, se terá direito ou não ao adicional a multa de 40% sobre o saldo do FGTS, direito proporcional de saldo de salario, férias e decimo terceiro, dentre outros possíveis direitos que possa vir a existir dentro do contrato de trabalho feito entre empregado e empregador. Essa modalidade de extinção do contrato é feita exclusivamente pelo empregador, é o patrão que demite o funcionário em casos que ocorrerem tias faltas que desrespeitem o contrato de trabalho.

Por outro lado temos a chamada rescisão indireta do contrato de trabalho, alguns doutrinadores chamam de justa causa inversa, o que se ocorre é um direito de o empregado rescindir o seu próprio contrato de trabalho quando o empregador comete a falta. (Viana 2020)

Elencados no artigo 483 da Consolidação da Consolidação das Leis Trabalhistas, o artigo prevê faltas que são cometidas pelo empregador que podem ensejar em uma justa causa inversa ou a rescisão indireta do contrato de trabalho.

Na rescisão indireta do contrato de trabalho, que o empregado tem direito sobre o empregador ou algum subordinado do empregador, o contrato de trabalho é desfeito gerando efeitos de uma demissão sem justa causa. Em parte, benéfico ao empregado no que tange o recebimento de verbas trabalhistas. O empregado terá acesso ao fundo de garantia e mais a multa prevista em lei a ser paga pelo empregador, e também terá seus direitos resguardados referente as verbas rescisórias, tais como saldo proporcional de férias, saldo proporcional de salário e saldo proporcional de decimo terceiro salário. (Grillo, 2020)

Portanto, quando o empregador comete uma falta principalmente das que estão elencadas no artigo 483 da CLT, o empregado tem o direito de rescindir o próprio contrato de trabalho, podendo se apossar dos efeitos positivos que são gerados do contrato de trabalho que foi desfeito.

Em consonância com o artigo 483 da CLT:

Artigo 483 CLT: O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando:

- a) forem exigidos serviços superiores às suas forças, defesos por lei, contrários aos bons costumes, ou alheios ao contrato;
- b) for tratado pelo empregador ou por seus superiores hierárquicos com rigor excessivo;
- c) correr perigo manifesto de mal considerável;
- d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato;
- e) praticar o empregador ou seus prepostos, contra ele ou pessoas de sua família, ato lesivo da honra e boa fama;
- f) o empregador ou seus prepostos ofenderem-no fisicamente, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- g) o empregador reduzir o seu trabalho, sendo este por peça ou tarefa, de forma a afetar sensivelmente a importância dos salários.

O funcionário que for submetido a qualquer evento citado acima, poderá requerer sua rescisão contratual a título de “Rescisão Indireta”, onde as verbas serão devidas na mesma proporção de uma demissão sem justa causa por parte do empregador.

Durante a pandemia de Covid-19 notou-se uma grande variação das condutas nas relações entre empregados e empregadores, um evento de grande proporção e que afetou todo o mundo. Os empregadores munidos do risco econômico foram submetidos a grandes pressões e obrigados a se moldarem com o novo ritmo econômico. Porém nas relações trabalhistas também houve pressão por parte dos empregadores, até onde essa nova variação comportamental da atividade econômica pode influenciar nos contratos de trabalho, veremos algumas medidas e desdobramentos no tópico a seguir.

3. DO DISCURSO ANTIFRÁGIL PÓS COVID E RIGOR EXCESSIVO POR PARTE DO EMPREGADOR

Recentemente o mundo se viu diante a uma pandemia em nível mundial em que medidas drásticas tiveram de ser tomadas, afetando diretamente as relações de emprego mudanças tiveram que ser feitas, e tudo isso de maneira rápida, ou seja, o mundo trabalhista teve que se adaptar a um novo estilo. Em alguns casos se retomaram a moda antiga como era antes do covid-19 e outros estão se mantendo no modelo em que estavam durante a pandemia.

Assustadoramente pessoas perderam os seus empregos, muitos foram colocados em home office, e a maioria das empresas tiveram que reduzir o número de empregados, gerando uma grande pressão e grande estresse sobre aqueles que ainda estavam trabalhando.

O termo stress, na forma que tem sido utilizado, vem da Física e, nesse campo de conhecimento, tem o sentido do grau de deformidade que uma estrutura sofre quando é submetida a um esforço (ver Figura 2.1). Assim, ao pressionar com a ponta de meu lápis a borracha que está a minha frente, posso ver que se formará uma pequena depressão. Isso acontece com a grande maioria dos materiais, sendo a deformidade de maior ou menor grau, conforme a dureza deles e o esforço a que são submetidos. Hans Selye utilizou esse termo para denominar o conjunto de reações que um organismo desenvolve ao ser submetido a uma situação que exige esforço de adaptação. (TALEB, 2020 p.29)

Uma maneira em que muitos empregadores se apoiaram foi o de trabalhar no psicológico de seus empregados, pois em um momento caótico e de grande pressão os empregados dificilmente se desempenhavam de maneira positiva no trabalho.

Surge então uma grande aplicabilidade do termo antifrágil, a antifragilidade segundo Nassim Taleb (2022, p. 35) faz menção a “pessoas que buscam momentos de caos para se beneficiar, pois nesses cenários elas conseguem se desafiar e obterem um alto desempenho nas funções em que são acometidas”.

São pessoas que não importam o caos a que são expostas ou que vivem, sempre consegue se manterem firme e focadas em suas tarefas.

Diante deste cenário grande parte dos empregadores começaram a adotar esse discurso, de ter um funcionário antifragil, uma pessoa que independentemente do cenário a que é acometida vai desempenhar um bom desempenho. (Taleb, 2020)

No entanto, vale-se lembrar que de acordo com as Consolidações das Leis Trabalhistas o risco da atividade econômica é exclusivamente do empregador, do empresário, não podendo ser repassado tal risco aos empregados. Com isso é importante observar o rigor a que isso é imposto aos empregados, toda a pressão, exigência, necessidade de adaptação ao novo estilo de mundo. É de grande valia observar os limites do contrato de trabalho e também as legislações trabalhistas.

No que tange a antifragilidade, será então sempre observado o limite a que este funcionário é exposto, pois através do artigo 483 da Consolidação das Leis Trabalhistas pode ocasionar em um caso de cobrança excessiva, na qual abrange o entendimento de “serviços superiores às suas forças”, vindo a gerar o efeito contrário, que ao invés de se extrair um potencial de um empregado, se gera o excesso o empregador é punido com a rescisão indireta do contrato de trabalho através do empregado.

Esse rigor excessivo a que se refere o artigo 483 da Consolidação das leis Trabalhistas, protege justamente este limite de relação entre empregados e empregadores, de um lado colocando na mão dos empregados o poder de decidir quando arguir em favor da rescisão indireta do contrato de trabalho, e do outro lado o empregado. (Barbato, 2020)

Ciente para que não exceda tais limites de cobrança excessiva sabendo que em caso que exceder, seu empregado poderá rescindir o contrato de trabalho, tendo o empregador que pagar inclusive as verbas indenizatórias, já que tal modalidade de rescisão gera efeitos de dispensa injustificada para o empregado a título de cálculos previdenciários.

Com todas essas mudanças no ambiente laboral, seja ele no próprio ambiente físico da empresa ou em estado de home office, se elevou a um outro patamar a pressão psicológica dos empregados desenvolvendo ainda mais a síndrome de Burnout, que se dá justamente por conta do esgotamento físico e psíquico, e novas regras entre empregados e empregadores tiveram de ser ajustadas, refletindo também nas causas jurídicas do contrato de trabalho.

3.1 FEBRE DE BURNOUT NO AMBIENTE DE TRABALHO

Bastante falado hoje em dia, a síndrome de Burnaut ou síndrome do esgotamento se refere a uma síndrome que se desenvolve ou se agrava no próprio ambiente de trabalho. Causado justamente com a exaustão de um ambiente tóxicos, chefes abusivos, metas impossíveis e alguns casos que geram desconforto no empregado durante o tempo de trabalho.

Nas palavras de Sayonara, grande pesquisador do assunto assim se definiu a síndrome de Burnaut:

Hoje, o conceito de burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do stress profissional, o que impõe sua apresentação em qualquer texto que se dispõe a falar sobre stress relacionado ao trabalho.

É um conceito desenvolvido na década de 1970 que tem como autores pioneiros Cristina Maslach, psicóloga social e Herbert J. Freudenberger, psicanalista. Em ambos, ele tem o sentido de preço que o profissional paga por sua dedicação ao cuidar de outras pessoas ou de sua luta para alcançar uma grande realização (FREUDENBERGER e RICHELSON, 1980).

Ambos os autores colocam o burnout como fruto de situações de trabalho, notadamente nos profissionais que têm como objeto de trabalho o contato com outras pessoas. O burnout seria a resposta emocional a situações de stress crônico em função de relações intensas em situações de trabalho – com outras pessoas ou de profissionais que apresentam grandes expectativas em relação a seus desenvolvimentos profissionais e dedicação à profissão; no entanto, em função de diferentes obstáculos, não alcançaram o retorno esperado.

“O nível de expectativa é dramaticamente oposto a realidade e estas pessoas persistem em tentar alcançar estas expectativas, suas trajetórias se tornam turbulentas, problemáticas e o resultado é uma depleção dos recursos”. (SAYONARA, 2019 p.224).

As pessoas apresentam como sintomas da síndrome de burnout: cansaço físico e mental, perda do foco, dor de cabeça frequente, falta de apetite, insônia, pensamentos negativos, sentimento de inferioridade, fadiga, pressão alta, sentimento de incompetência e insegurança.

Durante a pandemia de covid-19 se viu notadamente crescente pessoas que começaram a apresentar o quadro da síndrome do esgotamento, a doença está ligada diretamente com o ambiente de trabalho, funções a serem desempenhadas, metas e superiores abusivos.

Se notou também o agravamento da síndrome de burnout mesmo em pessoas que foram colocadas para trabalhar remotamente de casa nos chamados home offices,

apesar de não estar no ambiente de trabalho as pessoas que trabalham de casa muita das vezes não possuem um local exclusivo e reservado totalmente para exercer suas funções.

Embora trabalhem remotamente fora das dependências da empresa, a pessoa que trabalha de casa tem que lidar com pressões do dia a dia familiar e mais as metas e as funções da empresa, afetando o serviço e também sua vida pessoal.

Diante de tal deterioração da qualidade da atividade, a realização pessoal e a profissional ficam extremamente comprometidas. Freudenbergger afirma que o burnout surge principalmente nas áreas em que as pessoas acreditam ser as mais promissoras para suas realizações, nos profissionais que procuram a competência, uma posição de destaque na comunidade, ser reconhecidos e alcançar boa situação econômica. No entanto, a sensação que muitos tem é de que “estão batendo a cabeça”, “dando murro em ponta de faca”, dia após dia, semana após semana, ano após ano, o que desenvolve intensos sentimentos de decepção e frustração. Com o incremento da exaustão emocional e da despersonalização e todas suas consequências, não é raro um senso de inadequação e o sentimento de que se tem cometido falhas, com seus ideais, normas, conceitos. Pode surgir a sensação de que se tornou outro tipo de pessoa, diferente, bem mais fria e descuidada. Como consequência, surge queda da autoestima, que pode chegar à depressão. (COUTINHO, 2017 p.312).

Antes com a doença não fazendo parte da OMS, apenas se conseguia provimento através de judicialização, tal como:

DOENÇA OCUPACIONAL - SÍNDROME DE BURNOUT - INDENIZAÇÃO. Agredidos os direitos da personalidade do trabalhador, submetido habitualmente ao comando de prepostos despreparados, que o levaram a quadro de adoecimento compatível com a Síndrome de Burnout (síndrome do "esgotamento profissional"), o empregador responsabiliza-se pelas indenizações de cunho moral, nos termos dos arts. 186 e 927 do CCB e art. 5º, incisos V e X da Constituição Federal.

(TRT-3 - RO: XXXXX20155030132 XXXXX-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma)

Com tal reconhecimento da gravidade da síndrome de burnout ou síndrome do esgotamento, esta doença passou a integrar o rol de doenças ocupacionais, podendo inclusive ser passível de afastamento ou num pior cenário ate mesmo aposentadoria. (Coutinho, 2017)

Desde o dia primeiro de janeiro de 2022, a síndrome de burnout passou a fazer parte das doenças ocupacionais, o que antes era impossível se tratar para fins de previdência social, em especial afastamento, tratamento e aposentadoria. A doença prevista agora na CID (classificação internacional de doenças), passou a ter o código QD85 da OMS (organização mundial da saúde).

A síndrome por não ser uma doença reconhecida anteriormente pela OMS (organização mundial da saúde) o trabalhador sempre ficava à deriva, com o quadro de sintomas completo sobre uma doença ocasionada principalmente pelo trabalho, o funcionário ficava impossibilitado de trabalhar e exercer suas funções, pois devido à síndrome ocasionada pela atividade laboral não há o que se falar em continuar no ambiente laboral. (Sayonara, 2019)

A previdência social antes de reconhecer a síndrome de burnout não liberava nenhum amparo ao empregado que apresentava os sintomas, tratava de uma atipicidade em seu rol de doenças cobertas, casos então que o patrão mandava o funcionário embora pelo baixo desempenho na função, e sempre o funcionário se prejudicava pois, além de estar com uma doença incapacitante ainda que temporária teria que lidar com uma demissão sem direito a nada.

Contudo a síndrome possui tratamento e controle, que se notou decadente nos casos em que o funcionário possuía uma melhor vida pessoal fora do ambiente da empresa, que se socializava mais com amigos e familiares, praticava esportes e outras atividades que não são ligadas ao desempenho de função na empresa. (Barbato, 2020)

Seria então uma boa solução aos empregadores e empresários buscar harmonizar mais o ambiente de trabalho, fomentar a prática de esportes por seus funcionários e incentivar-lhes a terem uma vida mais saudável, pois a síndrome do esgotamento se agrava e se cria justamente quando existe a falta destes elementos que servem de equilíbrio.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

No decorrer deste estudo observou-se a pertinência e a necessidade de se analisar cada caso individualmente no que se diz respeito aos contratos de trabalho firmados entre empregados e empregadores durante a pandemia de covid-19. Não há de se valer que sempre, as rescisões contratuais terão enquadramento perfeito ao pé da letra da lei, em um cenário laboral em que tudo pode sempre mudar.

Considerando os casos de Burnout gerados decorrentes das relações de emprego, fica evidente que se trata de uma doença ocupacional, que em virtude destes ocorridos a previdência social no que tange doenças advindas do trabalho, reconhece tal doença como um fato gerador de efeitos na seara trabalhista, tais como afastamento e em alguns casos mais graves podendo gerar aposentadoria por invalidez a se observar pela recuperação ou não do trabalhador.

Em se tratando do termo “antifrágil”, considera-se que cada caso será analisado em seu âmbito, sempre se observando os limites em que o empregador impõe este tipo de conduta para seus empregados. Assim como notavelmente, nos dias atuais e com grande expansão, o desenvolvimento pessoal dos funcionários buscado pelas empresas, esta cada vez maior, os empregadores estão buscando funcionários fortes psicologicamente e capaz de trabalharem bem sob pressão e obter bom resultado independentemente do ambiente em que se atua.

Foi observado que em que pese, os serviços relacionados aos bons costumes lida com uma personalidade mais abrangente, cada região ou empresa tem o seu método de trabalho diferente umas das outras, assim, também terá seus limites e suas individualidades contratadas durante as relações de emprego. Durante a pandemia de covid-19 alguns casos exigiram posturas mais brandas tanto de empregadores quanto de empregados, entretanto, os bons costumes tem de serem observados para que não haja quebra do acordo de trabalho, resultando em uma rescisão indireta.

Por fim, a relações contratuais que exigiram mais dos empregados no que tange serviços superiores as suas forças, foi evidente que obteve grande mudança no cenário de trabalho nos tempos de pandemia, com as demissões em massas, as empresas aumentaram a quantidade de serviço para os funcionários, tendo em vista a diminuição da mão de obra, o que não se justifica perante a lei sobrecarregar os funcionários além de suas forças, além do contrato de trabalho, além dos bons costumes e além do bom senso de humanidade entre empregados e empregadores. Buscando se manter um bom ambiente de trabalho, há de se respeitar mutuamente empregados e empregadores, assim, se obterá funcionários mais dedicados e mais produtivo, e pelo outro lado, empresas mais lucrativas e gerando cada vez mais empregos.

REFERENCIAS

ARTUR, Karen, GRILLO, Sayonara. Terceirização e arenas de reconfiguração do Direito do Trabalho no Brasil. Revista Estudos Institucionais, v. 6, p. 1184-1213, 2020.

BARBATO, Maria Rosaria, VIANA, Marcio | Túlio. Casas, ruas e vírus: possíveis tendências do Direito do Trabalho na era pós pandemia. Revista de Direito Brasileira, v. 26, n. 10, p. 311-324, ago. 2020.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil.

CLT,(2017). Consolidação das Leis Trabalhistas

COUTINHO, Aldacy Rachid. Retrocesso social em tempos de crise ou haverá esperança para o Direito do Trabalho? Uma análise da jurisprudência do Supremo Tribunal Federal. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 83, p. 17-58, 2017.

GRILLO, Sayonara Coutinho Leonardo da Silva; GABRICH, Daniele; LIMA, Henrique. Greve e direito: estudo de casos judiciais envolvendo movimentos coletivos de trabalho contra as reformas institucionais de austeridade. Revista Direito das Relações Sociais e Trabalhistas, v. 5, p. 220-254, 2019.

TALEB, Nassim. **ANTIFRÁGIL**, ed. Objetiva 2020

(TRT-3 - RO: XXXXX20155030132 XXXXX-43.2015.5.03.0132, Relator: Denise Alves Horta, Quarta Turma)