

AFASTAMENTO DO TRABALHO

Jhuly Kely dos Santos¹
Diego Avelino Milhomens Nogueira²

RESUMO: Introdução: A interseção entre direito e trabalho tem sido uma constante na evolução da sociedade ao longo da história. Desde tempos ancestrais, as atividades laborais humanas deram origem a um complexo conjunto de relações jurídicas. À medida que a civilização progrediu, fatores como o avanço das ferramentas, o surgimento do capitalismo, as mudanças na legislação e a globalização moldaram essa relação. Objetivo: o objetivo principal da pesquisa é analisar a regulação da relação jurídica entre patrões e empregados. Metodologia: Para atingir os objetivos propostos, este resumo baseia-se em pesquisa bibliográfica, utilizando fontes como livros, artigos e publicações especializadas. Além disso, recorre à pesquisa documental, incluindo documentos internos às organizações e legislação pertinente. A análise de dados relevantes, como estatísticas de licenças médicas concedidas, auxilia na compreensão da aplicação do direito do trabalho em diferentes contextos. Conclusão: A relação entre direito e trabalho é uma narrativa intrincada que se desenvolveu ao longo dos séculos, influenciada por uma série de fatores históricos e econômicos. As regulamentações legais, como a CLT, têm desempenhado um papel fundamental na definição dos direitos e deveres dos trabalhadores e empregadores. No entanto, a aplicação dessas leis e a proteção dos direitos dos trabalhadores em face de desafios modernos, como o afastamento por motivos de saúde, continuam a ser áreas de discussão e evolução no campo do direito do trabalho. Compreender essa evolução histórica e as regulamentações atuais é essencial para promover relações laborais justas e equitativas em sociedades contemporâneas cada vez mais diversificadas.

Palavras chaves: Direito do Trabalho. Regulamentação Laboral. Relações Jurídicas Laborais.

ABSTRACT: Introduction: The intersection between law and work has been a constant in the evolution of society throughout history. Since ancient times, human labor activities have given rise to a complex set of legal relations. As civilization progressed, factors such as the advancement of tools, the rise of capitalism, changes in legislation, and globalization shaped this relationship. Objective: the main objective of the research is to analyze the regulation of the legal relationship between employers and employees. Methodology: To achieve the proposed objectives, this summary is based on bibliographic research, using sources such as books, articles and specialized publications. In addition, it uses documentary research, including documents internal to organizations and relevant legislation. The analysis of relevant data, such as statistics of sick leave granted, helps in understanding the application of labor law in different contexts. Conclusion: The relationship between law and labor is an intricate narrative that has developed over the centuries, influenced by a number of historical and economic factors. Legal regulations, such as the CLT, have played a key role in defining the rights and duties of workers and employers. However, the application of these laws and the protection of workers' rights in the face of modern challenges, such as sick leave, remain areas of discussion and evolution in the field of labor law. Understanding this historical evolution and current regulations is essential to promoting fair and equitable labor relations in increasingly diverse contemporary societies.

Keywords: Labor Law. Labor Regulation. Labor Legal Relations.

¹ Graduanda do Curso de Direito na Universidade de Gurupi – UnirG.

² Professor especialista e orientador da Universidade de Gurupi – UnirG.

I. INTRODUÇÃO

Desde o início, ainda nos tempos primitivos da história humana, os seres humanos foram obrigados a se envolver em certas atividades que poderiam representar um risco para sua saúde física, seja por sobrevivência ou simplesmente por instinto. Dito isso, o que aconteceu naquele período inevitavelmente passou a ser visto como um contorno de trabalho, devido a fatores como o avanço das ferramentas humanas, a colonização, o progresso tecnológico, o capitalismo e a imposição da globalização. Logo, a obra começa a adquirir rosto, corpo, alma e vida, principalmente nos tempos atuais, onde se torna figura entre as mais diversas populações e culturas (VIEIRA, 2017).

Ou seja, o ser humano passou por diferentes estágios de desenvolvimento ao longo do tempo, e podemos dividir a história da saúde humana em três fases: a fase primitiva, que ocorreu durante o período clássico; o período renascentista, quando o trabalho foi integrado à saúde setorialmente específica, a Revolução Industrial passou a vincular as doenças dos trabalhadores aos processos produtivos capitalistas (FETEC, 2006).

Atualmente, a segurança e saúde do trabalhador são regulamentadas pelo Decreto nº 12. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, cuja Especificação Normativa (NR) contém decisões para proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Vale ressaltar que a incorporação dessas normas não é suficiente para tornar o ambiente de trabalho saudável e proteger os trabalhadores de elementos insalubres, agressivos e perigosos, bem como de dores, estresse e riscos no desempenho de suas atividades (MORAES, 2010; ROCHA et al., 2012).

Em vários momentos da jornada de trabalho, os funcionários precisam se afastar das atividades laborais. Segundo estudo do INSS, mais de 520 mil brasileiros tiraram licença médica entre 2012 e 2018. Ou seja, um total de 40 mil dias de afastamento por problemas de saúde.

Para regular esse processo, a CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) regulamenta as hipóteses em que o empregado tem direito a férias. Além disso, para que os trabalhadores não percam a remuneração e a cumpram com os requisitos legais, a Lei do Trabalho também estabelece que as faltas devem ser comprovadas, sob pena de serem punidas como faltas injustificadas.

Desta forma o presente trabalho respondeu ao seguinte questionamento quais são os direitos trabalhistas que se mantêm durante a suspensão do trabalho? E para responder esse questionamento o objetivo principal da pesquisa é analisar a regulação da relação jurídica entre patrões e empregados. Também possui como objetivos secundários identificar os tipos de licença do trabalho, conforme a CLT; verificar os direitos e deveres dos empregados e empregadores; descrever diversas normas para que esse processo de afastamento seja justo para os colaboradores e para as empresas.

Para esse estudo, foi realizado o uso da técnica da pesquisa bibliográfica, utilizando as fontes bibliográficas do tipo de publicações, encontradas em livros, artigos e publicações avulsas. A pesquisa classifica-se como bibliográfica, pois é elaborada com base em material já publicado. Tradicionalmente, esta modalidade de pesquisa inclui material impresso como livros, revistas, jornais, teses, dissertações e anais de eventos científicos. Sobre pesquisa documental, vale-se de toda sorte de documentos, elaborados com finalidades diversas, ou recomenda-se que seja considerada fonte documental quando o material consultado é interno à organização (LAKATOS; MARCONI, 2010).

2. AFASTAMENTO DO TRABALHO

A palavra “ausência” deriva de “absens”, que deriva do latim e significa: estar fora, afastado, ausente. O afastamento do trabalho pode assim ser entendida como ausência ao trabalho por qualquer motivo: doença, acidente de trabalho, direito legal (por exemplo, doação de sangue), participação em júris ou eleições, licença de maternidade e legalização de ausências por outros motivos não relacionados com a saúde, etc. (STOCKMEIER, 2004).

Atualmente, a segurança e saúde dos trabalhadores é regulamentada pelo Decreto nº 12. Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, cuja Especificação Regulamentar (NR) contém decisões para proteger a saúde e a integridade física dos trabalhadores. Vale ressaltar que a incorporação dessas normas não é suficiente para tornar o ambiente de trabalho saudável e proteger os trabalhadores de fatores insalubres, agressivos e perigosos, bem como de dores, estresse e riscos no desempenho de suas atividades. (MORAES, 2010; ROCHA et al., 2012).

Compreender o afastamento do trabalho e os direitos e deveres do trabalhador nesse contexto é fundamental para a relação empregatícia. O afastamento do

trabalho pode ocorrer por diversos motivos, incluindo licença médica, férias, ou mesmo por exigências do serviço militar ou encargos públicos, como previsto na legislação trabalhista (SANDES, 2020).

Os direitos do trabalhador durante o afastamento variam de acordo com a causa do afastamento e as leis do país em questão. Em geral, o trabalhador tem direito à remuneração durante o período de afastamento, desde que atenda aos requisitos legais, como apresentar documentação médica válida em casos de licença médica, ou notificar o empregador adequadamente em situações de afastamento por serviço militar (VIEIRA, 2017).

Por outro lado, os deveres do trabalhador durante o afastamento incluem cumprir os procedimentos legais estabelecidos para notificação do empregador, apresentação de documentação comprobatória e garantir que o afastamento seja justificado de acordo com as leis trabalhistas (RESENDE, 2020).

Em muitos casos, a legislação também prevê proteções para os trabalhadores durante o afastamento, proibindo a demissão por parte do empregador em retaliação ao afastamento legalmente previsto.

Portanto, a compreensão desses aspectos é fundamental para que tanto o empregador quanto o empregado cumpram suas obrigações e exerçam seus direitos de forma justa e legal durante situações de afastamento do trabalho. É aconselhável que os trabalhadores estejam cientes das leis trabalhistas aplicáveis em seu país e busquem orientação adequada, se necessário, para garantir que seus direitos sejam protegidos durante o afastamento do trabalho (STOCKMEIER, 2004).

Além dos aspectos legais, é importante destacar que o afastamento do trabalho pode afetar não apenas a vida financeira do trabalhador, mas também o funcionamento da empresa ou organização em que ele está empregado. Portanto, é essencial que tanto empregados quanto empregadores estejam cientes das políticas internas da empresa em relação ao afastamento e que busquem manter uma comunicação transparente e eficaz durante esse período. Isso pode incluir a notificação imediata do empregador sobre o motivo do afastamento, a apresentação de atestados médicos válidos e a cooperação na medida do possível para minimizar qualquer impacto negativo nas operações da empresa (SANDES, 2020).

Além disso, é fundamental que as empresas estejam cientes das implicações legais do afastamento e ajam de acordo com as leis trabalhistas em vigor em seu país.

Negligenciar os direitos dos trabalhadores durante o afastamento pode resultar em litígios e penalidades legais. Portanto, manter um ambiente de trabalho que respeite os direitos dos empregados e que promova uma cultura de apoio durante o afastamento do trabalho é fundamental para o sucesso e a harmonia nas relações trabalhistas (VIEIRA, 2017).

No contexto dos tipos de afastamentos do trabalho, é crucial reconhecer a diversidade de situações que podem levar a essa necessidade. Os afastamentos podem ocorrer devido a uma ampla gama de motivos, incluindo acidentes no local de trabalho, que podem resultar em lesões físicas, doenças fisiológicas, como problemas de saúde crônicos, ou mesmo condições de saúde mental, como o estresse e a depressão. Cada uma dessas situações traz desafios únicos tanto para o trabalhador quanto para o empregador (RESENDE, 2020).

Por um lado, o afastamento do trabalhador tem implicações significativas em sua vida. Além da questão financeira, o trabalhador muitas vezes enfrenta desafios emocionais e psicológicos, como ansiedade devido à perda de renda ou preocupações sobre a continuidade do emprego. É fundamental que os empregadores compreendam a importância de oferecer apoio adequado aos trabalhadores que passam por essas situações, seja por meio de programas de assistência ao empregado, orientação sobre benefícios de licença médica ou acomodações no retorno ao trabalho (ROCHA et al., 2010).

Por outro lado, as empresas também enfrentam desafios quando um funcionário precisa se afastar do trabalho. A ausência desse colaborador pode resultar em sobrecarga de trabalho para os colegas, interrupção das operações e impactos financeiros. Portanto, é essencial que as empresas tenham planos de contingência em vigor para lidar com situações de afastamento e promovam uma cultura de apoio aos funcionários que enfrentam dificuldades de saúde. Ao equilibrar as necessidades dos trabalhadores e as demandas do negócio, as organizações podem criar um ambiente de trabalho mais saudável e resiliente (ROCHA et al., 2010).

2.1 TIPOS DE AFASTAMENTOS DO TRABALHO

Os afastamentos podem ocorrer por diversos motivos, entre eles temos como exemplo os acidentes, doenças fisiológicas ou doenças psicológicas. A questão principal é que o afastamento desse profissional pode gerar efeitos em diversos lados,

seja para empresa, por ficar sem a mão de obra e também para o próprio funcionário que passa a ter seu rendimento reduzido.

2.1.1 Acidentado

O empregado segurado, vítima de acidente de trabalho, tem garantida a manutenção do seu contrato de trabalho na empresa durante o prazo mínimo de 12 meses, após a cessação do auxílio-doença acidentário, independentemente da percepção de auxílio-acidente (art. 118, Lei nº 8.213/91). Neto e Cavalcante (2017) observa que pelo art. 118 da Lei nº 8.213, a estabilidade do acidentado tem os seguintes requisitos: (a) o reconhecimento administrativo da doença profissional, do trabalho ou do acidente de trabalho pela entidade autárquica (INSS); (b) o afastamento do serviço além dos primeiros 15 dias, com o pagamento do auxílio-doença acidentário.

Para Maurício Godinho Delgado a única exceção da aplicabilidade da garantia ou estabilidade no emprego nos contratos por prazo determinada é a hipótese relacionada com o acidente de trabalho: “De fato, aqui, a causa do afastamento integra a essência sociojurídica de tal situação trabalhista, já que se trata de suspensão provocada por malefício sofrido estritamente pelo trabalhador em decorrência do ambiente e processo laborativos, portanto em decorrência de fatores situados fundamentalmente sob ônus e risco empresariais.

2.1.2 Gestante

A empregada gestante não poderá ser dispensada, salvo justa causa, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, II, b, ADCT). Nos casos em que ocorrer o falecimento da genitora, a estabilidade será assegurada a quem detiver a guarda do seu filho (art. 1º, LC nº 146/2014).

Sandes (2020), relembra que a reforma trabalhista trouxe consigo diversas alterações, entre elas, ao invés de se restringir obrigatoriamente o exercício de atividades em ambientes insalubres, será necessária a apresentação de um atestado médico comprovando que o ambiente não oferecerá risco à gestante ou à lactante.

Art. 394-A da CLT. “Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I – atividades consideradas insalubres em grau máximo, enquanto durar a gestação;

II – atividades consideradas insalubres em grau médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III – atividades consideradas insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a lactação.

2.1.3 Faltas Justificadas

Conforme mencionado por Garcia (2022), a CLT prevê vários motivos que permitem que o trabalhador possa faltar e que desta forma não tenha prejuízo em sua remuneração final. Essas faltas precisam ser justificadas, elas se encontram no artigo 473 da lei trabalhista. São listados 14 motivos considerados licenças e faltas justificadas. Confira eles abaixo:

- Casamento;
- Pré-natal;
- Nascimento;
- Doação de leite materno;
- Consultas médicas;
- Doação de sangue;
- Exames preventivos;
- Falecimento;
- Alistamento Militar;
- Justiça;
- Evento sindical;
- Convocação para mesário;

2.1.4 Afastamento para cumprimento de encargo público diferente do serviço militar (art. 483, § 1º, c/c o art. 472 da CLT)

Resende (2020), retrata que configuram a suspensão os afastamentos para cumprimento de encargo público levados a efeito por um longo período de tempo. Exemplos: afastamento para cumprir mandato eletivo (art. 472, caput, e 483, § 1º, da CLT); afastamento para cumprir cargo público de direção (art. 472, caput, e art. 483, § 1º, da CLT). Observe-se que há encargos públicos de curta duração que são considerados, por força de lei, casos de interrupção (exemplos: convocação para Júri, serviço eleitoral etc.).

Art. 472. O afastamento do empregado em virtude das exigências do serviço militar, ou de outro encargo público, não constituirá motivo para alteração ou rescisão do contrato de trabalho por parte do empregador.

§ 1º Para que o empregado tenha direito a voltar a exercer o cargo do qual se afastou em virtude de exigências do serviço militar ou de encargo público, é indispensável que notifique o empregador dessa intenção, por telegrama ou carta registrada, dentro do prazo máximo de 30 (trinta) dias, contados da data em que se verificar a respectiva baixa ou a terminação do encargo a que estava obrigado.

É importante notar que, mesmo que esses afastamentos sejam de curta duração, como no caso de convocações para Júri ou serviço eleitoral, a legislação os considera como casos de interrupção do contrato de trabalho, protegendo assim os direitos do empregado.

CONCLUSÃO

Em retrospectiva, a história da relação entre trabalho e saúde humana revela uma evolução notável. Desde os primórdios da humanidade, as atividades que envolviam riscos à saúde física eram uma necessidade para a sobrevivência ou, em muitos casos, um reflexo de instintos fundamentais. Com o passar do tempo, essas atividades se transformaram em empregos, influenciadas pelo avanço das ferramentas, a colonização, o progresso tecnológico, o capitalismo e a globalização. Hoje, essa complexa interação entre trabalho e saúde é regulamentada por uma série de normas e regulamentos, destacando-se a CLT, que estabelece direitos e deveres tanto para empregadores quanto para empregados.

Nesse contexto, a história da saúde humana no âmbito do trabalho pode ser dividida em três fases distintas: a fase primitiva, onde o trabalho era uma questão de sobrevivência; o período renascentista, quando o trabalho começou a se integrar à saúde de forma mais específica; e a Revolução Industrial, que trouxe à tona a relação entre as doenças dos trabalhadores e os processos produtivos capitalistas. Hoje, enfrentamos desafios contemporâneos, como o alto número de licenças médicas concedidas, que totalizaram milhares de dias de afastamento por problemas de saúde nos últimos anos.

A legislação trabalhista, como a CLT, desempenha um papel fundamental na regulamentação dessas questões, estabelecendo hipóteses em que os empregados têm direito a férias e licenças, mas também exige a comprovação das faltas para evitar punições injustificadas. No entanto, apesar das regulamentações, garantir um ambiente de trabalho saudável e proteger os trabalhadores de fatores insalubres, agressivos e perigosos, bem como de dores, estresse e riscos no desempenho de suas

atividades, continua sendo um desafio constante. Portanto, a relação entre trabalho e saúde humana é uma narrativa em constante evolução que exige uma abordagem holística e adaptável para garantir o bem-estar dos trabalhadores em todas as fases da história e nas diferentes realidades laborais.

REFERÊNCIAS

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Tradução de Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

FETEC (Org.). História e saúde do trabalhador. 2006. Disponível em: <<http://www.fetecpr.org.br/historia-e-saude-do-trabalhador/>>. Acesso em: 13 ago. 2023.

Garcia GFB. **Curso de direito do trabalho**. (17^a edição). [São Paulo]: Editora Saraiva; 2022.

LAKATOS, E. M; MARCONI, M. A. Fundamentos de Metodologia Científica. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MORAES, M. V. Doenças Ocupacionais. Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico. 1^o. ed. São Paulo: Iátria, 2010.

MORAES, M.V. Doenças Ocupacionais. Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico. 1^o. ed. São Paulo: Iátria, 2010.

NETO, Francisco Ferreira J. CAVALCANTE, Jouberto de Quadros P. **Manual de Direito do Trabalho**, 4^a edição. [São Paulo]: Grupo GEN, 2017.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. [São Paulo]: Grupo GEN, 2020.

ROCHA, L.S.; CAMBRAIA, F.B., DONALD, R.V. As ações de prevenção de doenças ocupacionais em empresas construtoras de edifícios: um estudo exploratório. In: VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro. Sustentabilidade Organizacional. p. 01-19; 2010.

ROCHA, L. S.; CAMBRAIA, F. B., DONALD, R. V. As ações de prevenção de doenças ocupacionais em empresas construtoras de edifícios: um estudo exploratório. In: VIII Congresso Nacional de Excelência em Gestão. Rio de Janeiro. Sustentabilidade Organizacional. p. 01-19; 2012.

SANDES, Fagner. **Direito do Trabalho e Processo do Trabalho**. [São Paulo]: Editora Saraiva, 2020.

STOCKMEIER, T. E. Programa de combate ao Absenteísmo. 2004. Disponível em: <<http://www.drthomas.med.br>>. Acesso em 28 de agosto de 2023.

VIEIRA, Rogean Dantas. ANÁLISE DAS OCORRÊNCIAS DE ACIDENTES DE TRABALHO REGISTRADOS NO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL NO ESTADO DO RIO GRANDE DO NORTE. 2017. 64 f. TCC (Graduação) - Curso de Bachalero em Ciência e Tecnologia, Centro Multidisciplinar, Universidade Federal Rural do Semi-Árido/ufersa, Angicos/rn, 2017.