

TEMAS NOTÁVEIS DE DIREITO DO TRABALHO

**Artigos escritos pelos (as) alunos (as) da
Faculdades Integradas Campos Salles –
FICS turma da manhã**

Organizadores:

Prof. Thomas Kefas de Souza Dantas

Prof. Gleibe Pretti

2021.1

ISBN 978-65-00-22813-7

DANO MORAL NO TRABALHO

MILENA DA SILVA SANTOS

RESUMO

O presente artigo aborda um pouco sobre o tema “danos morais” na relação empregatício, com o objetivo de ressaltar a importância da proteção à vida, intimidade, liberdade e dignidade, buscando compreender a responsabilidade do empregador frente ao dano causado ao empregado. Tratando dos danos psíquicos na qual o trabalhador sofre diante de seu local de trabalho e enfatizarei desde os conceitos quanto ao assédio sexual através de mulheres trabalhadoras como também a possibilidade de reparação pelos danos causados.

Palavras-Chave: Danos morais, Trabalho, Empregador, Empregado, Conceitos

INTRODUÇÃO

O principal objetivo central do artigo é abordar os tipos de dano moral decorrentes da relação de emprego, salientando a responsabilidade a qual busca restabelecer o equilíbrio infringido, onde é possível obrigar o agente causador do prejuízo a reparar os danos sofridos, seja pessoa física ou jurídica.

O estudo traz formas de indenização de dano moral apoiando na Justiça do Trabalho como competência da mesma para diminuir conflitos, pois trata-se decorrente do vínculo empregatício.

O dano moral na Justiça de Trabalho sempre foi um objeto de controvérsias, alguns países reconhecem o dano moral em processos trabalhistas, no entanto, no Brasil a jurisprudência já vem fixado indenizações para o dano causado no ambiente de trabalho com o fundamento de preservar o princípio da dignidade da pessoa humana.

DANO MORAL

O dano moral nada mais é do que uma lesão direta a dignidade do trabalhador, onde qualquer conduta na qual prejudique sua privacidade ou intimidade, ou ainda que promova constrangimentos, tristeza, angústia, humilhação pública ou outros constrangimentos psíquicos, pode ser reconhecido como um dano moral sujeito a ser indenizado pelo empregado. Justamente por isso, ainda que identificado o dano, a condenação ao empregador deve ser alta suficiente para que seja evitado e o mesmo não ocorra novamente.

Dependendo da conduta praticado pelo empregador, além dos danos morais, podem ser aplicados pelo trabalhador a aplicação da rescisão indireta (justa causa) no empregador. Diante destas situações, a uma relação individual de trabalho que ocorrem tanto na fase pré-contratual, como também na fase pós-contratual do trabalho.

FASE PRÉ-CONTRATUAL

Na fase pré-contratual o dano moral envolve quando o empregador busca um maior número de informações possíveis sobre o futuro candidato, todavia o empregador não pode ultrapassar certos limites sob pena de violação da lei ou intimidação ao empregado.

Diante desta fase preliminar do contrato de trabalho, o candidato ao emprego é passível de sofrer uma discriminação, seja por motivo de raça, origem, estado civil, cor, família ou idade, questionamentos acerca da vida pessoal e até mesmo de sexo, durante as negociações sobre as condições contratuais ou através de processos seletivos.

FASE PÓS CONTRATUAL

Já nesta fase pós contratual, o dano moral é quando ocorre uma ofensa mesmo após a rescisão do vínculo empregatício. Deste modo, as ofensas morais são mais remotas, mas que podem ocorrer com bastante frequência, como por exemplo, a divulgação de fatores desabonados em que ocasionaram a demissão mesmo sendo inverídico, um outro exemplo seria quando é atribuído ao empregado um falso motivo que pode acabar gerando uma demissão por justa causa, desta maneira, cabe ao trabalhador entrar com uma conduta prevista na legislação trabalhista.

DANO MORAL NAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

Conforme diz no artigo 5º inciso III da Consolidação das Leis de Trabalho (CLT) , “ninguém será submetido a tortura, nem a penas ou tratamentos cruéis, desumanos ou degradantes”, para a caracterização como empregado é necessário que seja pessoa física, pessoas jurídicas ou animais não se caracterizam como empregado.

O dano moral se configura em ações por parte do empregado, na qual são ordenados tarefas e metas difíceis de serem cumpridas, com olhares de desprezos a fim de causar desprestígio ao empregado. Diante destas ações o agressor busca causas de danos psicológicos para que tome medidas para se livrar dos danos na qual está sofrendo, como requerer a sua demissão ou praticar condutas nas quais causem justa demissão por parte do empregado.

Um outro fator de dano moral passível de indenização é o assédio sexual, que é encarado como uma violação ao princípio da dignidade da pessoa humana, porém para que seja caracterizado como ilícito, deve ocorrer por parte da vítima o não consentimento da violência sofrida, diante do art. 483, alínea ‘e’ da CLT o mesmo informa que a vítima poderá pleitear a devida indenização quando o empregador praticar seus prepostos, contra ele ou sua família, ato lesivo da honra e boa fama, porém, quando o empregado for o assediador, poderá ser sujeitado a demissão por justa causa conforme o art. 482, alínea ‘b’ “Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo

empregador: b) incontinência de conduta o mau procedimento”.

No entanto, pode-se falar ao dano moral por acidente de trabalho, quando um funcionário sofre algum dano a sua estética ou saúde em razão de acidente de trabalho ou por doença, possuirá o direito de ser ressarcido perante seu empregador, assim como diz a súmula 229 do Supremo Tribunal Federal na qual “A indenização acidentária não excluirá do direito comum, em caso de dolo ou culpa grave do empregador”.

INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL

A indenização por dano moral nada mais é que uma reparação de toda ou qualquer ofensa aos direitos da personalidade, ao seu patrimônio imaterial. O direito a indenização, além da Constituição Federal, se encontra previsto no art. 186 do Código Civil de 2002 e também no art. 6º inciso VI e VII do Código de Defesa do Consumidor (CDC), onde informa que os direitos básicos do consumidor nas quais são “a efetiva prevenção e reparação de danos patrimoniais e morais, individuais, coletivos e difusos” e “o acesso aos órgãos judiciários e administrativos com vistas

à prevenção ou reparação de danos patrimoniais e morais”.

Esta reparação tem por finalidade a compensação para a vítima pelos sofrimentos causados pelo ofensor e também desestimular o agressor para que o mesmo não volte a praticar atos semelhantes.

CONCLUSÃO

Este trabalho foi analisado e concluído que somente deve ser destinto como dano moral a sofrimento, dor, vexame ou humilhação na qual fugindo da normalidade interfira intensamente no comportamento psicológico do indivíduo, que cause mal-estar, desequilíbrio e angústia. Conclui-se também que além de ser uma normalidade que vivemos no dia-a-dia, tanto no trabalho, no trânsito e até mesmo no âmbito familiar tais situações acabam sendo intensas e duradouras, a ponto de romper o equilíbrio psicológico.

Neste artigo, foi apresentado que o dano moral pode atingir o trabalhador por meio de seu chefe imediato ou seus superiores hierárquicos e possivelmente pelos seus colegas de trabalho, o empregador pode ser afligido pelo dano, por atitudes de seu subordinado, assim como, tanto o empregador como o empregado tem direito a pleitear a indenização por meio do dano moral sofrido.

REFERÊNCIAS

HTTPS://AMBITOJURIDICO.COM.BR/EDICOES/REVISTA-155/O-DANO-MORAL-NA-JUSTICA-DO-TRABALHO-ELEMENTOS-CARACTERIZADORES-E-REPARACAO/

HTTPS://JOSIANEDUARTE.JUSBRASIL.COM.BR/ARTIGOS/222923259/DO-DANO-MORAL-PRE-E-POS-CONTRATUAL-NA-RELACAO-DE-EMPREGO

HTTPS://JUS.COM.BR/ARTIGOS/56954/A-RESPONSABILIDADE-CIVIL-DO-EMPREGADOR-NA-FASE-PRE-CONTRATUAL-DA-RELACAO-DE-TRABALHO

[HTTPS://WWW.RKLADVOCACIA.COM/RESPONSABILIDADE-PRE-CONTRATUAL-DANO-E-AFRONTA-BOA-FE-OBJETIVA-COMO-ELEMENTOS-MINIMOS-E-NECESSARIOS-CONFIGURACAO-E-O-ENTENDIMENTO-DO-STJ/](https://www.rkladvocacia.com/responsabilidade-pre-contratual-dano-e-afronta-boa-fe-objetiva-como-elementos-minimos-e-necessarios-configuracao-e-o-entendimento-do-stj/)

HORAS EXTRAS

Nome: Rafaela Pereira Pontes de Oliveira

Resumo

Hora extra, resumidamente, é toda a hora excedente que o empregado/colaborador trabalha além da sua jornada de trabalho normal, todo o período que ultrapassa a jornada de trabalho perpetuada no contrato de trabalho. Conforme as regras da CLT, a jornada de trabalho não pode exceder a carga horária de 8 horas diárias ou 44 horas semanais. Caso esse limite de tempo seja ultrapassado, o colaborador deve receber a mais por isso, havendo assim, a remuneração de hora extra.

1. Introdução

Esta pesquisa tem por objetivo relatar sobre a Hora Extra, que pode acontecer no intervalo da alimentação e repouso, antes do início da jornada de trabalho, após o término de sua jornada de trabalho e em dias que não estão no contrato, como por exemplo sábado, domingo e/ou feriados.

2. Hora Extra: o que é?

Todo trabalho realizado/executado após o término da jornada normal de trabalho do empregado é caracterizado como hora extra.

Por exemplo, se o expediente do empregado termina às 16h, todo trabalho que o mesmo realizar após esse horário será considerado como horário excedente e terá uma remuneração diferenciada.

De acordo com o Art. 59 da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número que não exceda duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

O empregado pode se recusar a realizar a hora extra, desde que, conforme o artigo 61 da CLT, a realização não seja para fazer face a motivo de força maior, para a elaboração ou conclusão de um serviço inadiável ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto.

3. Remuneração de Hora Extra

O cumprimento de hora extra é remunerado, como dispõe o § 1º do art. 59 da CLT: “ A remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal”.

O acréscimo de salário poderá ser dispensado se por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela diminuição correspondente em outro dia, de forma que

não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

Se porventura houver a de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o empregado terá direito ao pagamento das horas extras que não foram compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Em relação aos empregados externos, entende-se ser impossível fazer o controle de sua jornada de trabalho, já que não é possível fixar um horário de trabalho, os mesmos não têm direito à remuneração de hora extra, de acordo com o art. 62, inciso I, da CLT: “ os empregados que exercem atividade externa incompatível com a fixação de horário de trabalho, devendo tal condição ser anotada na Carteira de Trabalho e Previdência Social e no registro de empregados”. Os incisos II e III do referido artigo apresentam outras hipóteses em que empregados não têm direito a hora extra.

4. Banco de Horas Extras

O banco de horas extras é uma categoria de organização que permite que as horas extras sejam compensadas em faltas ou que a jornada seja distribuída pela semana de acordo com as demandas e necessidade do serviço, podendo se converter em folgas.

Segundo o item I da súmula 85 do TST, o banco de horas só será válido se expressamente ajustado em acordo individual escrito, acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. Se no momento do término do contrato de trabalho o empregado tiver horas positivas no banco de horas, a empresa deverá realizar o pagamento como horas extras.

5. Conclusão

Ainda nos dias de hoje, nem todos os empregados têm o conhecimento de seus direitos na qualidade de empregados, e não sabem que trabalhar horas após o fim de seu expediente geraria a remuneração dessas horas, afinal, a jornada de trabalho daquele referido dia já foi concluída. Diversas empresas ainda encobrem esses direitos e deixam de pagar corretamente as horas extras ou nem as pagam, entretanto, os empregados que sabem de seus direitos se veem forçados a recorrerem à Justiça do Trabalho, para receber seus direitos trabalhistas.

6. Referências/Bibliografia

- <https://www.oitchau.com.br/blog/horas-extras-voce-sabe-como-calcular-veja-aqui/>

- <https://www.gentedeopinioao.com.br/colunista/sergio-ramos/reforma-trabalhista-art-59-horas-extras->

banco-de-horas-e-acordo-de-compensacao-como-
ficou-por-sergio-ramos

Condições Especiais de trabalho

TATIANE SILVA DOS SANTOS

RESUMO

Trata se de trabalho em condições especiais, sua importância no ambiente de trabalho, destacando, saúde, segurança e assistência jurídica. Sendo garantida a dignidade da pessoa humana, as quais estão esculpidas na Constituição Federal de 1988. Aponta as garantias e direitos constitucionais previstas aos empregados (as), no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Sobre o que vem ser IPI, EPC e NR16. Obrigações e medidas para reduzir ou eliminar a insalubridade, salientando ainda quanto o adicional será cabível ao empregado. Alguns exemplos de equipamentos de segurança, comportamento do empregador e empregados na empresa, e o que vem a ser empregado proativo.

INTRODUÇÃO

A pesquisa a ser desenvolvida traz uma breve abordagem sobre o trabalho em condições especiais, dos empregados, seus direitos. Quais medidas necessárias a serem tomadas pelo empregador, para segurança dos empregados. O adicional será pago em quais circunstâncias, previsto em lei, quais as garantias.

CONDIÇÕES ESPECIAIS DE TRABALHO

Trata se de agentes nocivos á saúde, bem estar ou integridade física do empregado, que são chamadas de insalubre (o que não é saudável) Previsto no artigo 189 da CLT, assim desta maneira quando o trabalhador e submetido, gradativamente ao trabalho insalubre vai perdendo sua saúde, e capacidade, por conta disso ele têm direito um adicional, para “compensar” o dano.

O que é periculosidade no trabalho. (pode ser entendida como aquilo que gera ameaça ou perigo a integridade física do trabalhador). Especificado no artigo 193 Consolidações das Leis Trabalhistas (CLT).

INSALUBRIDADE

Art. 190 Consolidação das leis trabalho - O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Parágrafo único - As normas referidas neste artigo incluirão medidas de proteção do organismo do trabalhador nas operações que produzem aerodispersóides tóxicos, irritantes, alérgicos ou incômodos.

Conforme artigo 190 Consolidação das leis trabalho a 2 (dois) requisitos, que determina uma atividade insalubre:

1) Prova pericial, através de um perito, que é o médico ou engenheiro do trabalho.

2) Somente será reconhecida, juridicamente quando atividade ou operação estiver na lista de relação do Ministério do Trabalho.

Art.192 Consolidação das leis trabalho - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo.

Cabe ressaltar artigo 192 Consolidação das leis trabalho, entende-se que, acima dos limites de tolerância, especificados pelo ministério do trabalho, o pagamento de adicional será de 10% (dês por cento), grau mínimo, 20% (vinte por cento), grau médio ou 40% (quarenta por cento), grau máximo do salário mínimo nacional.

Na súmula nº 139 do Tribunal Superior do Trabalho o adicional só será integrado no período que o empregado estiver trabalhando em local insalubre, não sendo direito adquirido exemplo disto em local com ruídos excessivo.

Súmula nº 47 do Tribunal Superior do Trabalho - O trabalho executado em condições insalubres, em caráter intermitente, não afasta, só por essa circunstância, o direito à percepção do respectivo adicional.

Determina que o trabalho intermitente (contato diário), mas com intervalos, não afasta o adicional de insalubridade, que integra a remuneração, exemplo

quando o empregado que trabalha por algumas horas na sala insalubre e outra hora em sala salubre, tem direito ao adicional. O trabalho do empregado for meramente eventual, não há direito ao adicional de insalubridade.

Súmula nº 248 do Tribunal Superior do Trabalho
ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO
(mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Trata-se de que se a categoria não estiver mais no rol de atividade insalubre poderá ser retirado o referido adicional Exemplo: o empregado que trabalhou por 10 anos em atividade insalubre e a secretaria do trabalho tirou passando a ser uma atividade salubre, assim o empregado não terá mais o adicional que deixa de existir.

MEDIDAS NECESSÁRIAS PRARA NEUTRALIZAR OU ELIMINAR

Art. 191 Consolidação das leis trabalho - A eliminação ou a neutralização da insalubridade ocorrerá: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho
INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

O empregador deve adotar medidas, necessárias para reduzir ou neutralizar quando se tratar de atividade insalubre, utilização dos EPIs (equipamento de proteção individual), pelo empregado, exemplos: luvas, capacete, aparelho para reduzir os ruídos e tantos outros, portanto a entrega do IPI não afasta o pagamento do adicional.

Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho -
ATIVIDADE INSALUBRE. CARACTERIZAÇÃO. PREVISÃO

NA NORMA REGULAMENTADORA Nº 15 DA PORTARIA DO MINISTÉRIO DO TRABALHO Nº 3.214/78. INSTALAÇÕES SANITÁRIAS. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 4 da SBDI-1 com nova redação do item II) – Res. 194/2014, DEJT divulgado em 21, 22 e 23.05.2014.

I - Não basta a constatação da insalubridade por meio de laudo pericial para que o empregado tenha direito ao respectivo adicional, sendo necessária a classificação da atividade insalubre na relação oficial elaborada pelo Ministério do Trabalho.

II – A higienização de instalações sanitárias de uso público ou coletivo de grande circulação, e a respectiva coleta de lixo, por não se equiparar à limpeza em residências e escritórios, enseja o pagamento de adicional de insalubridade em grau máximo, incidindo o disposto no Anexo 14 da NR-15 da Portaria do MTE nº 3.214/78 quanto à coleta e industrialização de lixo urbano.

Súmula nº 448 do Tribunal Superior do Trabalho, Inciso II - determina que limpeza de sanitários públicos ou banheiros coletivos é devido o adicional de insalubridade.

CABE HÁ QUEM A FISCALIZAR

Art. 157 Consolidação das leis trabalho - Cabe às empresas: (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

I - cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

II - instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

III - adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

IV - facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

Lembrando que fiscalização cabe ao empregador, conforme súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho já citado anteriormente a orientar, prestar treinamento e fiscalizar a utilização dos IPIs.

Súmula nº 80 do Tribunal Superior do Trabalho - A eliminação da insalubridade mediante fornecimento de aparelhos protetores aprovados pelo órgão competente do Poder Executivo exclui a percepção do respectivo adicional.

Portanto, provado que os equipamentos de segurança eliminam os agentes nocivos a saúde do empregado, não terá direito ao adicional por se trata de salário condição, nem redução salarial e nem direito adquirido.

Haja vista que na prática, muitos empregados deixam de usar seus equipamentos de proteção individual, nesse