

DIREITOS TRABALHISTAS

CARTILHA DE ORIENTAÇÃO SOBRE DIREITOS TRABALHISTAS

Material produzido e distribuído por

SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE MATÃO (SINCOMERCIÁRIOS)

Avenida Tiradentes, nº 602 – Centro – CEP 15.990-185

Fone: 3382-4286 – E-mail: secmatao@process.com.br

SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE MATÃO (SINCOMÉRCIO)

Avenida 7 de Setembro, nº 1.425 – Centro – CEP 15.990-160

Fone: 3383-8200 – E-mail: scvmatao@fecomercio.com.br

SINDICATO DOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS E ANEXOS DE MATÃO

Rua Brasília, nº 688 – Centro - CEP 15.990-634

Fone: 3382-5966 – E-mail: sindicatodoscondutoresdematao@hotmail.com

O conteúdo desta cartilha foi extraído da CARTILHA DO TRABALHADOR, lançada em 2007 pelo Centro de Documentação e Informação (Coordenação de Publicações) da Câmara dos Deputados, e da CARTILHA DE ORIENTAÇÃO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DA MULHER, lançada em 2009 pela Comissão da Mulher Advogada da OAB/SP (Ordem dos Advogados do Brasil – Seção de São Paulo), de autoria da advogada Teresa Cristina Della Monica Kodama, Procuradora do Estado e Membro da Comissão da Mulher Advogada da OAB-SP.

ÍNDICE

Direitos trabalhistas na Constituição Federal	04
Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS	06
Contrato de experiência	06
Salário mínimo nacional	06
Jornada de trabalho	07
Repouso Semanal Remunerado – RSR	07
Intervalo	07
Horas extras	08
Adicional noturno	08
Estabilidade no emprego	08
13º salário	09
Férias	09
Medicina e segurança do trabalho	10
Insalubridade – Norma Reguladora nº 16	10
Periculosidade – Norma Reguladora nº 16	11
Proteção ao Matrimônio e à Maternidade	11
Licença-paternidade	14
Salário-família – Lei nº 4.266/63	14
Rescisão de contrato	14
Dispensa sem justa causa	15
Homologação pelo sindicato	16
Dispensa com justa causa	16
Falta grave do empregador – rescisão indireta	16

Falta grave do empregado – art. 482 da CLT	17
FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço	17
Seguro-desemprego	18
Adolescente	18
Deveres do empregado	19
Deveres do empregador	19
Trabalho da mulher	20
Vale-transporte	20
Proibição de práticas discriminatórias contra a mulher	21
Assédio moral no trabalho	21
Caracterização do Assédio Moral	23
Vítimas do Assédio Moral	25
O perfil da vítima de Assédio Moral	25
Perfil e características do assediador	26
Principais consequências do assédio moral no local de trabalho	26
As consequências do assédio moral sobre a saúde	27
Procedimentos para comprovar o assédio moral	27
Denúncia sobre Assédio Moral	28
Assédio Sexual	28

DIREITOS TRABALHISTAS NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Em 116 anos de República os direitos trabalhistas só aumentaram – as Constituições de 1891, 1934, 1946, 1967 e a Assembléia Nacional Constituinte de 1988 somaram os direitos do trabalhador que temos hoje.

No Artigo 7º da Constituição Federal há 34 itens relacionados às conquistas de mais de um século de luta dos trabalhadores do País, abaixo transcritos:

“Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço;

IV – salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

V – piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

VI – irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

VII – garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;

VIII – 13º salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;

XII – salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XIII – duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV – jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

XV – repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

XVI – remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% à do normal;

XVII – gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que

o salário normal;

XVIII – licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração 120 dias;

XIX – licença-paternidade, nos termos fixados em lei;

XX – proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

XXI – aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;

XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;

XXIII – adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;

XXIV – aposentadoria;

XXV – assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 anos de idade em creches e pré-escolas; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)

XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

XXVII – proteção em face da automação, na forma da lei;

XXVIII – seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

a) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

b) (Alínea revogada pela Emenda Constitucional nº 28, de 2000)

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; (Inciso com redação dada pela Emenda Constitucional nº 20, de 1998)

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

Parágrafo único. São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VIII, XV, XVII, XVIII, XIX, XXI e XXIV, bem como a sua integração à previdência social.”

CARTEIRA DE TRABALHO E PREVIDÊNCIA SOCIAL – CTPS

É o documento de identidade e histórico da vida profissional do trabalhador. É dever conservá-lo sem rasuras. Ela contribui para assegurar o futuro do trabalhador e de seus dependentes.

Todo e qualquer contrato de trabalho deverá, obrigatoriamente, ser anotado na CTPS (rural, doméstico, temporário, experiência, etc.). (Art. 13 da CLT)

O prazo para anotação do Contrato de Trabalho é de 48 (quarenta e oito) horas após o início da prestação de serviços. (Art. 29 da CLT)

Anotações obrigatórias: Data de admissão (quando o empregado é contratado), data da demissão (data da saída), salário inicial, alteração de salário, pagamento do seguro-desemprego e do PIS, férias, a função e a alteração da função. (Art. 2º da CLT)

Para obter a CTPS: Procure a agência do Ministério do Trabalho e Emprego de Matão, localizada na Rua José Bonifácio, 728, Centro, levando uma foto 3x4 recente e a carteira de identidade (RG) ou a certidão de nascimento ou de casamento.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

É feito para avaliar as aptidões pessoais e o desempenho profissional do trabalhador, bem como demonstrar as vantagens e condições de trabalho oferecidas pela empresa. Tem prazo máximo de 90 dias podendo ser renovado uma vez, desde que, no total, não ultrapasse os 90 dias. Vencido o prazo, o contrato passa a vigorar por prazo indeterminado. (Art. 443, § 2º, c, c/c arts. 445 e 451 da CLT)

Se o empregado é dispensado sem motivo justo antes do término do prazo, o empregador deve pagar indenização de 50% dos salários devidos caso o contrato fosse cumprido até o último dia. (Art. 479 da CLT)

SALÁRIO MÍNIMO NACIONAL

É o valor mínimo que deve ser pago a todos os empregados que não têm salário fixado em lei ou em negociação coletiva de seus sindicatos. (Art. 7º, IV, da CF/88)

JORNADA DE TRABALHO

É o período de tempo em que o empregado presta serviços ou permanece à disposição do empregador num espaço de 24 horas.

A jornada máxima deve ser de 8 horas diárias e 44 semanais, exceto quando há limite diferenciado em lei, em acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho. (Art. 7o, IV, da CF/88)

Cabe ao empregado anotar o verdadeiro horário de início e de término do trabalho diário, inclusive intervalo. (Art. 74, § 2o)

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO – RSR

A todo trabalhador é garantido um descanso semanal remunerado, o qual, preferencialmente, deverá coincidir com o domingo. (Art. 7º, XV, da CF/88; Lei nº 605/49, art. 1º)

Também são considerados como Repouso Semanal Remunerado os feriados civis e religiosos, nos termos dos costumes locais. (Lei nº 605/49, art. 1º)

Para algumas atividades, o dia de repouso pode ser combinado para outro dia da semana (ex.: restaurantes, hospitais, imprensa...).

O trabalho nesses dias deve ser remunerado com o dobro do valor do dia normal, além do valor do repouso.

INTERVALO

O trabalhador tem direito a intervalos para repouso e alimentação:

Durante a Jornada de Trabalho:

- De 8 horas: intervalo de 1 a 2 horas. (Art. 71 da CLT)
- De 6 horas: intervalo de 15 minutos. (Art. 71, § 1º, da CLT)

Entre duas Jornadas Diárias, intervalo mínimo de 11 horas. (Art. 66 da CLT)

- Os períodos de descanso não são computados na jornada de trabalho. (Art. 71, § 2º)
- Se não forem concedidos os períodos de descanso, o empregador é obrigado a pagar a correspondente remuneração do tempo suprimido do intervalo acrescido do adicional de 50%. (Art. 71, § 4º)

HORAS EXTRAS

Adicional mínimo: 50% sobre o valor da hora normal. O adicional de hora extra poderá ser superior a 50% em caso de negociação entre o sindicato dos trabalhadores e sindicato de empresas ou empresários. (Art. 7º, XVI, da CF)

Banco de horas e acordo de compensação: Havendo acordo da empresa com o sindicato ou convenção coletiva de trabalho, as horas extras poderão ser compensadas com dias de folga.

ADICIONAL NOTURNO

Se o trabalho é realizado à noite (entre 22h e 5h), o empregador deve pagar adicional noturno. (Art. 7º, IX, da CF; art. 73, § 2º, da CLT)

Valor mínimo: 20%, calculado sobre as horas trabalhadas.

Hora noturna: Considera-se que tenha 52min e 30seg e não 60min. Isto é feito porque à noite é mais cansativo do que o trabalho durante o dia. (Art. 73, § 1º, da CLT)

ESTABILIDADE NO EMPREGO

Direito do empregado à manutenção do emprego, só podendo ser dispensado por justa causa. Aplica-se em casos de:

Acidente de Trabalho: Tendo o empregado gozado auxílio-acidente, tem estabilidade por um ano após o retorno ao trabalho. (Art. 118 da Lei nº 8.213/91)

Dirigente sindical: Desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. (Art. 8º, VI, da CF)

Membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA): Desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. (Art. 10, II, a, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias)

Gestante: Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. (Art. 10, II, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias)

Há outras hipóteses de estabilidade acordadas em negociações pelos sindicatos. Ex.: alguns meses após a paralisação por greve; um ano antes da aposentadoria, etc.

Se dispensado injustamente, o empregado estável pode ser reintegrado ao emprego por meio de ação judicial, a qual, em caso de recusa do empregador, poderá ser convertida em indenização.

13º SALÁRIO

Pagamento: em até duas parcelas. Sendo a 1ª parcela até 30 de novembro e a 2ª parcela até 20 de dezembro de cada ano (arts. 1o e 2o da Lei no 4.749/65). Se o empregado não trabalhou durante todos os meses do ano, recebe 13º salário proporcional na razão de 1/12 por mês trabalhado (art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62). Conta-se como mês inteiro o período igual ou superior a 15 dias. (Art. 1º, § 2º, da Lei nº 4.090/62)

FÉRIAS

Período de 30 dias para descanso e lazer a que tem direito o empregado a cada 12 meses de trabalho. (Art. 7º, VII, da CF; art. 129 da CLT)

Recebe o salário do mês acrescido de 1/3 (um terço). (Art. 7º, VII, da CLT)

As férias podem ser parceladas em dois períodos, um dos quais não poderá ser inferior a 10 dias corridos. (Art. 134, § 1º, e art. 139 da CLT).

Caso específico de férias coletivas. Conta-se como mês inteiro para férias o período igual ou superior a 15 dias. (Art. 146, parágrafo único, da CLT)

Abono de Férias: Equivale ao recebimento, pelo empregado, da quantia referente a 1/3 de suas férias. (Art. 143 da CLT)

A CLT autoriza a conversão em dinheiro de apenas 10 dias de férias. Os demais dias têm de ser usufruídos para descanso. Esta conversão é uma opção do trabalhador. (Art. 143 da CLT)

Férias proporcionais: Se no momento da rescisão não houver sido completado um período de 12 meses, o empregado tem direito de receber indenização no valor proporcional aos meses trabalhados. (Art. 146, parágrafo único, da CLT)

O empregado com mais de cinco faltas injustificadas durante o período aquisitivo terá reduzido o período de férias:

- Até 5 faltas, 30 dias de férias. (Art. 130, I, da CLT)
- De 6 a 14 faltas, 24 dias de férias. (Art. 130, II, da CLT)
- De 15 a 23 faltas, 18 dias de férias. (Art. 130, III, da CLT)
- De 24 a 32 faltas, 12 dias de férias. (Art. 130, IV, da CLT)

MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO

É obrigação do empregador e dos empregados cuidar da segurança e da saúde no ambiente de trabalho.

Se ocorrer acidente por culpa do empregador: indenização por danos materiais, físicos e morais.

Ocorrendo acidente, o empregador deve preencher a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) e encaminhar à Previdência Social, dando ao trabalhador todo o atendimento médico necessário.

O acidente com o trabalhador no deslocamento do trabalho também é considerado acidente de trabalho. (Art. 21, IV, d, da Lei nº 8.213/91)

A doença profissional (resultante do trabalho) é equiparada ao acidente de trabalho para todos os fins. (Art. 20, II, da Lei nº 8.213/91)

Se a empresa não emitir a CAT, o próprio empregado pode procurar a assistência do INSS ou solicitar ao sindicato ou mesmo ao seu próprio médico que expeça o documento. (Art. 22 da Lei nº 8.213/91)

INSALUBRIDADE – NORMA REGULADORA Nº 16

Manuseio permanente de agentes nocivos à saúde (por exemplo, cal, cimento, óleos lubrificantes, graxas, alvejantes, detergentes, ruído, doenças infecciosas, etc.).

Os agentes nocivos podem ser físicos, químicos ou biológicos, os quais dependem de previsão expressa em norma regulamentadora expedida pelo Ministério do Trabalho.

É dever do empregado usar os Equipamentos de Proteção Individual (EPI): luvas, botinas, uniformes, capacetes, máscaras etc.

É dever do empregador fornecer os EPI e fiscalizar, sob pena de configuração de falta grave, a sua utilização pelo trabalhador.

Compete ao empregador incentivar e fiscalizar o uso dos equipamentos e substituí-los quando danificados. Quando mal gerenciados, o empregador é passível de responsabilização.

PERICULOSIDADE – NORMA REGULADORA Nº 16

Quando o empregado trabalha exposto a materiais ou substâncias explosivas, eletricidade e produtos inflamáveis.

Também nessas atividades é obrigatório o fornecimento de EPI pelo empregador e adoção de medidas de segurança que diminuam os riscos.

O empregado é obrigado a utilizar seus EPI de maneira correta, sendo que sua má utilização caracteriza-se como falta grave, e pode justificar advertência, suspensão ou até mesmo demissão por justa causa, configurando tanto desídia quanto ato de indisciplina ou insubordinação. (Art. 482, “e” e “h”, da CLT)

PROTEÇÃO AO MATRIMÔNIO E À MATERNIDADE

Atualmente, encontra-se expressa proibição a qualquer conduta de empregado, no concernente à demissão ou critério de não contratação, referente ao fato de a empregada contrair matrimônio.

Essa determinação se encontra contida no artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho e seu parágrafo único.

O ordenamento jurídico brasileiro possui importantes normas de proteção à maternidade, que também visam a proteger o mercado de trabalho da mulher. Entre elas:

1. O artigo 10, inciso II, alínea “b”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal proíbe a dispensa arbitrária da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses depois do parto;
2. O fato de a mulher haver contraído matrimônio ou se encontrar em estado de gravidez não constitui justa causa para a rescisão do contrato de trabalho, conforme o artigo 39 da Consolidação das Leis do Trabalho;
3. Toda empregada gestante tem direito ao período de 120 dias de licença-maternidade, sem prejuízo do seu salário e de seu emprego. É o que afirmam a Constituição Federal, no artigo 7º, inciso XVIII, a CLT, no artigo 392, e a Lei nº 8.213/91, no art. 71. A empregada deverá, por meio de atestado médico, notificar seu empregador sobre a data de início do afastamento do trabalho, que poderá ocorrer entre o 28º dia antes do parto e o próprio parto. A Constituição Federal de 1988, no artigo 7º,

inciso XVIII, também protege a gestante contra demissão arbitrária ou sem justa causa. Os períodos de repouso, antes e depois do parto, poderão ser aumentados de duas semanas cada um, mediante atestado médico. Mesmo em caso de parto antecipado, a mulher terá direito aos 120 de licença-maternidade (artigo 392, parágrafos segundo e terceiro, da CLT);

4. O artigo 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias prevê a estabilidade provisória para a gestante, que se prolonga da confirmação da gravidez (que compete à empregada junto ao empregador) até 5 meses após o parto, o que permite a proteção do emprego e dos salários até mesmo no prazo de 12 a 13 meses, uma vez provada a gravidez de imediato. Se ocorrer demissão sem justa causa ou arbitrária durante esse período, a gestante terá direito à reintegração ou ao pagamento dos salários relativos ao prazo legal que lhe é garantido;
5. De acordo com a Lei nº 11.770/2008, a empresa empregadora poderá estender o período de licença-maternidade de 120 para 180 dias, mediante o que a empresa receberá incentivos fiscais. Vale ressaltar, contudo, que não se trata de um direito da trabalhadora, mas sim de uma faculdade do empregado;
6. É garantida à gestante, durante a gravidez, sem prejuízo de seu salário e demais direitos, a transferência de função, nos casos em que as condições de saúde a exigirem. A retomada da função, anteriormente exercida, fica assegurada tão logo a empregada retorne ao trabalho. Além disso, a empregada gestante tem direito à dispensa no horário de trabalho pelo tempo necessário ao comparecimento a pelo menos 6 consultas médicas e demais exames complementares (artigo 392, parágrafo quarto, incisos I e II, da CLT).
7. A empregada gestante pode, mediante atestado médico, romper o compromisso resultante de qualquer contrato de trabalho, desde que haja perigo à gestação (artigo 394 da CLT);
8. Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico oficial, a mulher terá direito a gozar de um repouso remunerado de duas semanas, assegurado seu direito de retornar à função que ocupava antes do afastamento (artigo 395 da CLT);
9. A mulher terá direito, para amamentar o seu filho, até que este complete 6 meses de idade, a descansos especiais de 30 minutos cada um, durante a jornada de trabalho. Conforme orientação médica, o período de 6 meses poderá ser aumentado;

10. Os locais destinados à guarda dos filhos das operárias, durante o período de amamentação, deverão possuir, no mínimo, um berçário, uma saleta de amamentação, uma cozinha dietética e uma instalação sanitária (artigo 400 da CLT);
11. O Decreto n. 6.690/2008 instituiu o Programa de Prorrogação da Licença à Gestante e à Adotante, que beneficia as servidoras públicas federais lotadas ou em exercício nos órgãos e entidades integrantes da Administração Pública Federal. A prorrogação será mantida se a servidora requerer o benefício até o final do primeiro mês após o parto, terá a duração de 60 dias e será igualmente garantido o benefício a quem adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de crianças (artigos 2º, parágrafos primeiro a terceiro, do referido decreto);
12. Os estabelecimentos em que trabalhem pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos de idade terão local apropriado, onde seja permitido às empregadas guardar, sob vigilância e assistência, os seus filhos no período de amamentação, o que poderá ser suprimido por meio de creches distritais, mantidas diretamente pelo empregador ou por convênio com outras entidades. O empregador pode, ainda, conceder às empregadas o reembolso-creche (artigo 389, parágrafos segundo e terceiro, da CLT);
13. A Lei nº 10.421/2002 acrescentou à Consolidação das Leis do Trabalho o artigo 392-A, possibilitando a licença-maternidade à mãe adotiva ou à mulher que obtiver a guarda judicial para fins de adoção. Essa licença-maternidade se dá na seguinte proporção: criança até 1 ano de idade – licença de 120 dias; criança entre 1 e 4 anos de idade – licença de 60 dias; criança entre 4 e 8 anos de idade – licença de 30 dias. Infelizmente, a mulher que adotar criança com mais de 8 anos de idade não terá direito à licença-maternidade;
14. A Lei nº 14.872/2008 ampliou os prazos da licença-gestante, licença por adoção e licença-maternidade para 180 dias; as servidoras públicas municipais de São Paulo que iniciaram o ano de 2009 em pleno gozo da licença-maternidade tiveram mais 2 meses de convívio com seus filhos.

A proteção à maternidade é de extrema relevância não só para a gestante, mas para toda a sociedade, pois esta depende do trabalho da mulher para seu crescimento. Assim, quando a Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho estabelecem direitos às mães trabalhadoras, estão salvaguardando toda a população e as futuras gerações. Cabe ao empregador respeitar as normas legais, e cabe também

à empregada lançar mão de seus direitos, pois só assim se atingirão os objetivos buscados pela lei, como a igualdade, o crescimento e a justiça.

LICENÇA-PATERNIDADE

É o direito do homem de afastar-se do trabalho durante cinco dias para acompanhamento da mulher e do filho recém-nascido. (Art. 7º, XIX, da CF/88; Art. 10, § 1º, do ADCT)

SALÁRIO-FAMÍLIA – LEI Nº 4.266/63

É o benefício da Previdência Social concedido ao segurado de baixa renda para ajudar na manutenção de seu(s) filho(s) com até 14 anos de idade ou inválidos de qualquer idade, e não depende de carência mínima.

Para fins de salário-família, são equiparados aos filhos, os enteados e os tutelados que não possuam bens suficientes para o próprio sustento. (Art. 4º, parágrafo único, do Decreto no 53.153/63)

O valor da quota do salário-família é apurado de acordo com o salário-de-contribuição e é devido por filho ou equiparado. E terá direito ao recebimento tanto o pai quanto a mãe, desde que estejam nas categorias e faixa salarial que têm direito ao salário-família.

RESCISÃO DE CONTRATO

É o rompimento do contrato de trabalho pelo empregador ou pelo empregado, sem que haja um motivo para isso.

O pedido de demissão deve ser feito por escrito e assinado.

O empregador preenche o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT), com a relação das parcelas devidas. Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas.

É necessário comunicar ao empregador com antecedência e cumprir aviso prévio de 30 dias; em não ocorrendo o aviso prévio por parte do empregado, o empregador poderá descontar o salário referente ao período do aviso. (Art. 478, § 2º, da CLT)

Descumprimento do aviso autoriza desconto do valor do salário nas parcelas rescisórias.

Quando pede demissão, o empregado não tem direito de sacar os depósitos de FGTS, nem pode requerer seguro-desemprego, pois parou de trabalhar por seu próprio interesse.

DISPENSA SEM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, sem que o empregado tenha cometido falta grave. É a dispensa sem justa causa.

O empregador preenche o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (TRCT), com a relação das parcelas devidas.

Todas as parcelas deverão ser calculadas considerando a média das horas extras prestadas e incluindo o período do aviso prévio.

Na CTPS, deve constar como data de saída o dia do término do aviso-prévio, ainda que não trabalhado.

Ao receber o aviso prévio, o empregado pode optar por redução da jornada em duas horas diárias ou redução de sete dias no período do aviso. Este direito é concedido para que o trabalhador possa procurar novo trabalho.

Caso o aviso seja indenizado, terá sua projeção sobre 13º, férias e FGTS, devendo ainda ser devidamente anotado na CTPS.

Empregado recebe aviso prévio trabalhado ou indenizado, saldo de salário, férias vencidas e proporcionais acrescidas de 1/3 (um terço), 13º salário proporcional, multa de 40% pela dispensa injusta (sobre os depósitos do FGTS).

O prazo para o pagamento das verbas rescisórias é de 10 dias após o término do contrato, em caso de não cumprimento do aviso, em sendo o aviso prévio cumprido, deverá o empregador promover o pagamento das verbas rescisórias no primeiro dia útil posterior ao seu encerramento. (Art. 477, § 6º da CLT)

O não pagamento das verbas no momento correto importa o pagamento da multa prevista no art. 477, § 8º da CLT no valor de uma remuneração.

Pode, ainda, sacar os depósitos do FGTS e requerer o benefício do Seguro-Desemprego caso não consiga novo emprego, e durante os prazos determinados por lei.

Para possibilitar o recebimento do Seguro-Desemprego é necessário levar o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho (TRCT) e Guias do Seguro-Desemprego.

Onde receber o Seguro-Desemprego? Caixa Econômica Federal ou outro órgão devidamente habilitado para tal função (ex.: Sine).

Como sacar o FGTS em caso de demissão sem justa causa? Dirigir-se à agência mais próxima da CEF com a documentação recebida na rescisão e dar entrada para sua liberação.

HOMOLOGAÇÃO PELO SINDICATO

Também necessária no pedido de demissão e na dispensa sem justa causa.

Quando o contrato de trabalho tiver mais de um ano de duração, devem, empregado e empregador, comparecer no sindicato dos trabalhadores para homologação do rompimento do contrato de trabalho e pagamento das parcelas devidas, sob pena de nulidade do Termo de Rescisão.

* **IMPORTANTE:** a falta de homologação da rescisão do contrato de trabalho com mais de um ano de duração, pelo Sindicato, Ministério do Trabalho ou outro órgão competente, impossibilita o saque do FGTS e o recebimento do Seguro-Desemprego.

DISPENSA COM JUSTA CAUSA

É o rompimento do contrato de trabalho em virtude de falta grave cometida pelo empregado ou empregador.

FALTA GRAVE DO EMPREGADOR – RESCISÃO INDIRETA

Ocorre em casos de:

Exigir serviços superiores às forças do empregado, tratamento agressivo ou com rigor excessivo: expor o empregado a perigo; não pagar salários ou outras obrigações do contrato; ato lesivo à honra do empregado ou de sua família; agressão física; redução dos serviços que afete o valor do salário; dentre outras. (Art. 483 da CLT)

O empregado não é obrigado a concordar com a atitude do empregador, podendo discuti-la ao propor ação na Justiça do Trabalho.

Se a falta grave foi cometida pelo empregador:

O empregado tem direito a todas as parcelas relativas à dispensa sem justa causa, inclusive aviso prévio indenizado. (Art. 487, § 4º, da CLT)

Se há descumprimento do contrato pelo empregador (por exemplo, atraso de salários): Autoriza o empregado a não continuar a prestação de serviços, desde que comunique expressamente o motivo. (Art. 483 da CLT)

FALTA GRAVE DO EMPREGADO – ART. 482 DA CLT

Ocorre em casos de:

Desonestidade, mau procedimento no trabalho, comportamento irregular, concorrência com o empregador, desídia, embriaguez no serviço, violação de segredo empresarial, indisciplina, insubordinação, abandono de emprego, agressão à honra ou ofensas físicas ao empregador ou terceiros, dentre outras.

O empregador é obrigado a comunicar por escrito ao empregado da dispensa por justa causa, informando claramente o motivo.

Empregado recebe: saldo de salários, 13º salário proporcional, férias vencidas (se houver). Não tem direito ao recebimento de férias proporcionais.

Não tem direito de sacar depósitos do FGTS e requerer o seguro-desemprego.

É proibido registrar na carteira de trabalho que o empregado foi dispensado por justa causa.

É fraude preencher os documentos da rescisão para levantamento do FGTS, sem que o trabalhador tenha sido dispensado sem justa causa.

A lei não autoriza empregado e empregador a fazerem acerto para dissolução do contrato, reduzindo os valores a que o trabalhador tem direito.

FGTS – FUNDO DE GARANTIA DO TEMPO DE SERVIÇO

Todos os trabalhadores empregados têm direito a uma conta de FGTS na Caixa Econômica Federal. É necessário ter a carteira de trabalho assinada.

É obrigação do empregador depositar todos os meses 8% da remuneração do empregado na conta do FGTS, incluídos os adicionais e horas extras que receber.

Os depósitos do FGTS são devidos sobre o 13º salário, licença-maternidade, afastamento por acidente de trabalho e em caso de afastamento para tratamento de saúde nos primeiros quinze dias. Não há desconto desse valor no salário do empregado.

Em caso de dispensa sem justa causa o empregador deve depositar multa de 50% sobre o saldo da conta do FGTS. É pago 40% ao empregado e 10% fica creditado ao próprio Fundo, indisponível ao trabalhador.

O saldo da conta pode ser sacado em caso de:

Dispensa sem justa causa; término do contrato; para aquisição da casa própria; aposentadoria; após três anos de inatividade da conta; doenças graves (ex.: câncer e Aids).

A Caixa Econômica Federal envia, regularmente, extrato da conta para o endereço do trabalhador.

SEGURO-DESEMPREGO

Tem direito ao seguro-desemprego, o trabalhador desempregado, com carteira de trabalho anotada, dispensado sem justa causa.

Trabalhador doméstico, somente se o empregado recolher o FGTS a partir de junho/2001.

- Se tiver, ao menos, seis meses de trabalho antes da dispensa.
- Se não possuir renda para sustento próprio e da família.
- Se não estiver usufruindo benefício do INSS (exceto pensão por morte ou auxílio-acidente).

Mas atenção, só deve receber o seguro-desemprego enquanto estiver desempregado. Tão logo consiga novo emprego, deve comunicar à Caixa ou ao Ministério do Trabalho para cancelar o recebimento do benefício.

O número de parcelas depende do tempo de serviço do trabalhador:

- 6 a 11 meses de serviço, três parcelas;
- 12 a 23 meses de serviço, quatro parcelas;
- 24 a 36 meses de serviço, cinco parcelas.

ADOLESCENTE

É proibido, pela Constituição Federal, o trabalho de menores de 16 anos como empregado. É proibido o trabalho noturno, insalubre ou perigoso do menor de 18 anos. (Arts. 404 e 405 da CLT)

DEVERES DO EMPREGADO

Executar suas atribuições com dedicação, conforme fixadas no contrato de trabalho.

Cumprir as ordens do empregador relacionadas às funções exercidas.

Lealdade e fidelidade quanto aos planos da empresa sobre os quais deve guardar segredo.

Ser assíduo (não faltar ao trabalho injustificadamente).

Ser pontual (observar com rigor horários de início e término da jornada de trabalho).

Manter comportamento de respeito com relação aos seus colegas, clientes e chefias.

DEVERES DO EMPREGADOR

Tratamento urbano, cordial com todos os empregados.

Pagamento de salários sem atraso.

Pagamento de horas extras corretamente.

Não exigir assinatura do empregado em documento “em branco”.

Proporcionar ambiente de trabalho adequado e saudável (iluminação, ferramentas etc.).

Apoiar o trabalho da Cipa.

Não discriminar empregados em razão de cor, raça, sexo, ideologia ou religião, nem exigir de mulher teste de gravidez ou esterilização, como condição ao emprego critério de promoção ou dispensa.

Permitir atuação regular dos dirigentes sindicais no contato com os empregados da empresa.

Promover o bem-estar dos empregados exercendo o poder diretivo com bom senso, responsabilidade social e democrática.

TRABALHO DA MULHER

A Constituição Federal de 1988 igualou os direitos e obrigações de homens e mulheres. Em razão desta igualdade, a Lei nº 7.855/89, revogou alguns artigos da CLT, deixando outros. Na prática, há pequenas diferenças, entre elas a de que o empregador não poderá exigir da mulher a execução de serviços que demandem o emprego de força muscular superior a 20kg em trabalho contínuo, ou 25kg em trabalho ocasional.

Nos estabelecimentos em que trabalharem, pelo menos, 30 mulheres com mais de 16 anos, é obrigatória a existência de um local apropriado para a guarda dos filhos no período de amamentação e um local apropriado para que seus filhos, até que completem seis anos de idade, sejam guardados sob vigilância e assistência (creche).

VALE-TRANSPORTE

Criado pela Lei nº 7.418, de 16-12-85, alterado pela Lei nº 7.619, de 30-9-87, e regulamentado pelo Decreto nº 95.247, de 17-11-87, o vale-transporte constitui um benefício que o empregador antecipará ao trabalhador para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa.

Todos os trabalhadores devem receber vale-transporte, inclusive os domésticos.

O beneficiário do vale-transporte pagará o equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico, nos termos do art. 4o, parágrafo único, da Lei no 7.418/1985, excluídos os adicionais, e o empregador pagará o valor que exceder aos 6% (seis por cento).

Exemplo: O Trabalhador que necessita pagar o ônibus quatro vezes por dia, à razão de R\$1,00 cada passagem e contando que faça isto 25 dias por mês, e receba um salário de R\$ 400,00:

$$4 \times 1,00 = 4,00$$

$$4,00 \times 25 \text{ dias} = 100,00 - \text{despesa de transporte (mensal)}$$

$$6\% \text{ de } 400,00 = 24,00 - \text{Parte do empregado}$$

$$100,00 - 24,00 = 76,00 - \text{Parte da empresa (empregador).}$$

Para ter direito ao vale-transporte o empregado informará ao empregador, por escrito, seu endereço residencial, os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência/trabalho e vice-versa.

PROIBIÇÃO DE PRÁTICAS DISCRIMINATÓRIAS CONTRA A MULHER

A Lei nº 9.029/95, a fim de evitar despedidas arbitrárias, proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, estabelecendo como crimes as seguintes práticas:

“I - a exigência de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à esterilização ou a estado de gravidez;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;
a) indução ou instigação à esterilização genética;
b) promoção do controle de natalidade, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou planejamento familiar, realizados por meio de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).”

A pena cominada para esses crimes é a detenção de um a 2 anos e multa, além da possibilidade de ser imposta multa administrativa de 10 vezes o valor do maior salário pago pelo empregador, elevada em 50% no caso de reincidência, e de ser imposta a proibição de obtenção de empréstimo ou financiamento junto a instituições financeiras oficiais.

Caso o empregador, ou seu preposto, desrespeite essas proibições e realize o rompimento da relação de trabalho por ato discriminatório, conforme o artigo 4º da Lei n. 9.029/95, o empregado pode optar entre:

“I - a readmissão com ressarcimento integral de todo o período de afastamento, mediante pagamento das remunerações devidas, corrigidas monetariamente, acrescidas dos juros legais;

II - a percepção, em dobro, da remuneração do período de afastamento, corrigida monetariamente e acrescida dos juros legais.”

ASSÉDIO MORAL NO TRABALHO

Trata-se da exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias, nas quais predominam

condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração por parte de um ou mais chefes contra um subordinado. Essa situação desestabiliza a relação entre a vítima e o ambiente de trabalho e a própria empresa.

No ordenamento jurídico brasileiro o assédio moral não é tipificado como crime. Porém, existem projetos de lei tramitando no Congresso Nacional visando a inserir no Código Penal o crime de assédio moral.

A Constituição Federal consagrou a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil (Constituição Federal, artigo 1º, inciso III). Por isso, em caso de assédio moral, a empregada pode pedir a rescisão indireta, que é o término do contrato de trabalho por iniciativa da empregada em face de justa causa – no caso, o assédio moral – praticada pelo empregador. Nesses casos, a empregada também tem o direito a receber indenização relativa a dano moral.

Vale lembrar, contudo, que cabe ao empregado provar em juízo os motivos alegados na demanda trabalhista, em que solicitará a decretação da rescisão contratual, em face da justa causa do empregador (artigo 818 da CLT; artigo 333, inciso I, do Código de Processo Civil).

Se, eventualmente, houver um único ato, dependendo da gravidade deste, poderá caracterizar-se o assédio moral.

O assédio moral é toda e qualquer conduta manifestada por meio de palavras, gestos ou atitudes, que cause dano à personalidade, dignidade ou integridade física ou psíquica da trabalhadora, colocando em risco seu emprego ou degradando o ambiente de trabalho.

A finalidade do assediador é incutir na trabalhadora o desejo de pedir demissão ou a remoção para outro local de trabalho.

Tem também o objetivo de levar a trabalhadora a alterar o modo de proceder sobre algum assunto, visando a interesses pessoais ou de terceiras pessoas.

Por vezes, o intuito do assediador é somente o de humilhar a trabalhadora perante a chefia e as demais pessoas, ensejando uma verdadeira punição pelas opiniões ou atitudes manifestadas. Com isso, é atingida a autoestima da mulher, fragilizando-a e fazendo-a se submeter às vontades do assediador.

Para a configuração do assédio moral se faz necessário que a conduta tenha por finalidade humilhar, ridicularizar, menosprezar, inferiorizar, rebaixar, ofender a trabalhadora, causando-lhe grande sofrimento psíquico e físico, o que compromete a dignidade, a identidade, as relações sociais e afetivas da trabalhadora e causa danos a sua saúde física e psíquica.

A degradação do ambiente de trabalho é sentida, o que causa prejuízo aos trabalhadores que ali se encontram.

CARACTERIZAÇÃO DO ASSÉDIO MORAL

Ainda sem regulamentação jurídica, pode ser caracterizado por condutas previstas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, a saber:

“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.”*

São inúmeras as formas de manifestação do assédio moral no âmbito do trabalho, conforme abaixo descritas, além das contidas no artigo 483 da Consolidação das Leis do Trabalho, e que merecem ser destacadas com a finalidade de alertar todas as mulheres a não se submeter a situações humilhantes e vexatórias por parte dos assediadores e a ter coragem para enfrentá-los e denunciá-los:

1. escolher a vítima e a isolar do grupo;
2. impedir a vítima de se expressar e não explicar os motivos dessa atitude;
3. rir e zombar das colocações de opiniões dadas pela vítima;
4. fragilizar, ridicularizar, inferiorizar, menosprezar a vítima em frente aos colegas de trabalho;
5. responsabilizar publicamente a vítima;

6. determinar prazo desnecessariamente exíguo, para a finalização de um trabalho;
7. desestabilizar emocional e profissionalmente a vítima;
8. recusar a comunicação direta entre o assediador e a vítima;
9. deixar de passar informações internas importantes;
10. manipular informações;
11. armar situações nas quais a vítima poderá ser considerada uma pessoa não cumpridora de seus deveres;
12. não passar tarefas, deixando a trabalhadora ociosa;
13. divulgar boatos sobre a moral da vítima;
14. dar instruções para que a presença da vítima seja ignorada, não cumprimentá-la ou, ainda, não lhe dirigir a palavra na frente dos outros, deliberadamente;
15. dificultar o trabalho;
16. proferir ameaças, tais como a tomada de providências contra a vítima, caso esta não cumpra tarefa ou determinação quase impossíveis de serem realizadas;
17. insultar a trabalhadora, mencionando que está desequilibrada, ou fazer referências a seu estado emocional;
18. fazer críticas ou brincadeiras de mau gosto sobre a vítima em público;
19. contar o tempo ou limitar o número de vezes e do tempo em que a vítima permanece no banheiro;
20. dar instruções confusas e imprecisas à vítima e lhe atribuir erros imaginários;
21. fiscalizar especificamente a atuação da vítima;
22. assobiar, virar o rosto e fazer caretas quando passa perto da vítima;
23. conversar com os demais trabalhadores sobre várias questões em frente à vítima e ignorar esta;
24. não convidar a vítima para almoçar ou lanchar, fazendo o convite aos demais trabalhadores diante dela;
25. rir alto e jocosamente de considerações dadas pela vítima sobre questões que estão sendo tratadas;
26. fazer circular boatos maldosos e calúnias sobre a vítima;
27. forçar a vítima a pedir demissão;
28. insinuar que a vítima tem problemas mentais ou familiares;
29. não atribuir tarefas à vítima;
30. ignorar ou contestar as decisões e opiniões da vítima;
31. fazer gestos de desprezo, tais como suspiros e olhares;
32. desvalorizar e desqualificar a atividade profissional da vítima;
33. marcar reuniões sem avisar a vítima e cobrar sua ausência na frente dos colegas;
34. ridicularizar as convicções religiosas ou políticas da vítima.

A relação acima traz meros exemplos de assédio moral.

VÍTIMAS DO ASSÉDIO MORAL

Contrariando o que os assediadores tentam fazer crer, as vítimas, inicialmente, não são portadoras de qualquer patologia nem são frágeis.

Frequentemente o assédio tem início quando a vítima reage ao autoritarismo de um chefe, chamado de assediador, ou se recusa a se subjugar. A resistência à autoridade transforma a vítima em alvo, atribuindo-lhe um perfil neurótico, de mau caráter, de difícil convivência e profissionalmente incompetente.

A funcionária-modelo é em geral o alvo principal do agressor, que sente que perderá a funcionária em função de uma situação particular, pela ameaça de ascensão profissional da vítima à posição de liderança do agressor.

O PERFIL DA VÍTIMA DE ASSÉDIO MORAL

Segundo a psicanalista francesa Marie-France Hirigoyen, em geral as características do perfil da vítima de assédio moral no trabalho são as seguintes:

1. pessoas saudáveis, honestas e escrupulosas e com mais de 35 anos;
2. as dedicadas, perfeccionistas e que trabalham nos finais de semana, que ficam até mais tarde no emprego e não faltam a ele, mesmo doentes;
3. as que têm senso de culpa muito desenvolvido e não se curvam ao autoritarismo nem se deixam subjugar;
4. os assediados em geral são mais competentes que o agressor;
5. os portadores de alguma deficiência;
6. pessoas que estão perdendo a resistência física e psicológica devido às humilhações;
7. mulher em grupo de homens;
8. homem em grupo de mulheres;
9. os que têm crença religiosa ou orientação sexual diferente das daquele que assedia;
10. quem tem limitação de oportunidade, por ser um especialista;
11. aqueles que vivem sós.

As mulheres são discriminadas no mercado de trabalho, recebendo menores salários e tendo menor acesso às promoções, programas de capacitação ou indicação para cargos de chefia, sendo vítimas potenciais do assédio moral.

A agressão atinge na maioria das vezes as trabalhadoras casadas, que estejam grávidas ou que tenham filhos pequenos.

PERFIL E CARACTERÍSTICAS DO ASSEDIADOR

O assediador, na maioria das vezes, considera-se superior em todos os sentidos com relação às outras pessoas.

Tem sentimento de grandeza em relação a si próprio e sente necessidade de ser admirado e aprovado por todos; não aceita ser criticado e costuma apontar os erros dos outros. Esse comportamento serve para encobrir suas próprias deficiências.

As características do assediador são as seguintes:

1. atribui grande importância a si mesmo e sente inveja dos outros;
2. acha que seu sucesso é ilimitado, que tem grande poder e é arrogante;
3. crê que é impunível e muito especial;
4. deseja ser admirado e acha que tudo se deve a ele;
5. explora as demais pessoas e não é simpático.

PRINCIPAIS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO LOCAL DE TRABALHO

Sem dúvida a perda do emprego é uma delas.

As principais consequências do assédio moral no trabalho são:

1. queda da produtividade;
2. modificação na qualidade do serviço/produto;
3. baixa eficiência;
4. baixo índice de criatividade;
5. absenteísmo;
6. doenças profissionais;
7. acidentes do trabalho;
8. danos aos equipamentos;
9. alta rotatividade da mão de obra, gerando aumento de despesa com rescisões contratuais, seleção e treinamento de pessoal;
10. aumento de demandas trabalhistas com pedidos de reparação por danos morais;
11. abalo na reputação da empresa.

AS CONSEQUÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL SOBRE A SAÚDE

Dentre as marcas profundas que o assédio moral deixa na saúde do trabalhador, podemos mencionar as seguintes:

1. depressão, angústia, estresse, crises de competência, crises de choro, mal-estar físico e mental;
2. cansaço exagerado, falta de interesse pelo trabalho, irritação constante;
3. insônia, alterações no sono, pesadelos;
4. diminuição da capacidade de concentração e memorização;
5. isolamento, tristeza, dificuldade de se relacionar com outras pessoas e fazer amizades;
6. sensação negativa em relação ao futuro;
7. mudança de personalidade, acarretando condutas de violência moral;
8. aumento de peso ou emagrecimento exagerado, aumento da pressão arterial, problemas digestivos, tremores e palpitações;
9. redução da libido;
10. sentimento de culpa e pensamentos suicidas;
11. uso de álcool e drogas;
12. tentativa de suicídio.

PROCEDIMENTOS PARA COMPROVAR O ASSÉDIO MORAL

As situações devem ser anotadas diariamente. A vítima deve conversar com o assediador na frente de testemunhas, deve procurar o departamento de recursos humanos e relatar o ocorrido. Deve ainda procurar o sindicato a fim de buscar a solução dos conflitos e prevenir outras situações.

A vítima do assédio moral deve sempre consultar um advogado e, posteriormente, denunciar o fato à Delegacia Regional do Trabalho, ao Ministério Público do Trabalho, ao Sindicato, ao órgão do Ministério da Saúde, ao Ministério Público do Trabalho, à Ordem dos Advogados do Brasil, ao Conselho Profissional ou às Comissões de Direitos Humanos do Poder Legislativo, entre outras instituições e entidades.

A competência para julgar as ações relativas ao assédio moral e sexual é da Justiça do Trabalho. O artigo 114, inciso VI, da Constituição Federal assim dispõe:

“Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

VI – as ações de indenização por dano moral ou patrimonial decorrentes da relação de trabalho.”

DENÚNCIA SOBRE ASSÉDIO MORAL

A denúncia pode ser feita à Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), ao Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), ao Sindicato da Categoria Profissional, ou, em última hipótese, ao Ministério do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho, com a relação de nomes de testemunhas.

ASSÉDIO SEXUAL

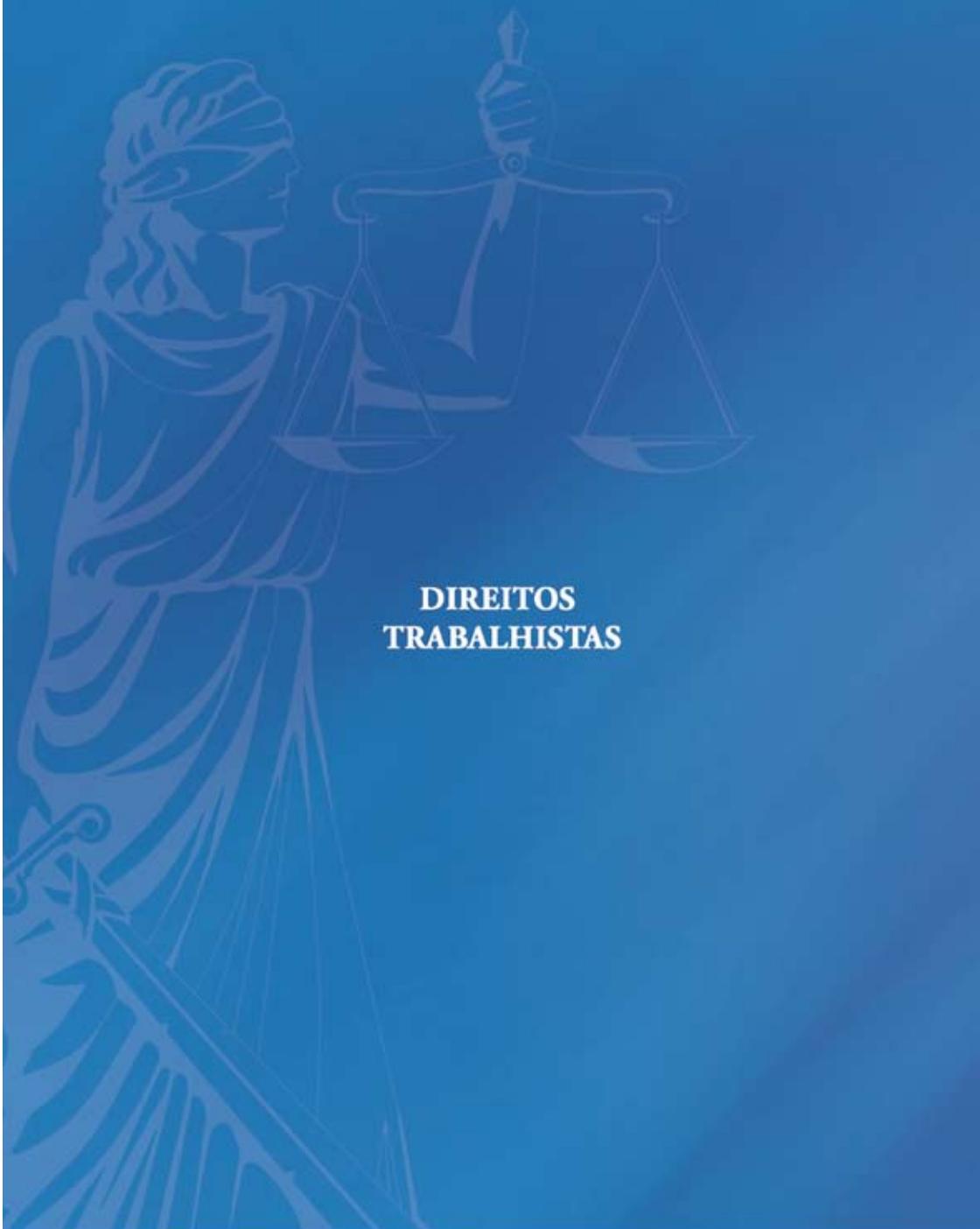
Esta é uma das formas mais degradantes de constrangimento em uma relação de poder não afetiva. O sujeito passivo em regra é a mulher, e o sujeito ativo é aquele que se utiliza de sua posição hierárquica de forma a constrangê-la do ponto de vista sexual, causando danos morais e psíquicos a essa mulher, interferindo em sua autoestima e prejudicando-a no ambiente de trabalho.

Há duas espécies de assédio sexual: o de intimidação e o de chantagem.

Como no caso do assédio moral, o assédio sexual poderá dar ensejo à rescisão indireta do contrato de trabalho, com direito à indenização, pela prática de ato lesivo da honra e da boa fama (artigo 483, e, da CLT).

Além disso, o ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função, é crime, conforme preceitua o artigo 216 do Código Penal. A pena para este crime é de detenção, de 1 a 2 anos.

Os Tribunais Trabalhistas têm admitido indícios de prova para a caracterização do assédio sexual, dando muito valor ao depoimento do empregado assediado

A stylized, monochromatic illustration of a woman representing Justice. She is blindfolded, holding a pair of scales of justice in her right hand and a sword in her left. The illustration is rendered in a lighter shade of blue against a darker blue background.

DIREITOS TRABALHISTAS

MATÃO - 2011