

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 007

22/01/2019

Sumário:

- DANOS MORAIS NO TRABALHO - DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA
- MÚSICA AMBIENTE NO TRABALHO - PROGRAMAS DE RH



DANOS MORAIS NO TRABALHO DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA

Modismo ou não, está cada vez mais presente o uso de piercing, tatuagem, cabelos coloridos, e outras extravagâncias do gênero, em especial entre os jovens. No trabalho, não há nenhuma surpresa se a diretoria já levou esta questão em discussão para o RH resolver. A questão é, até onde a empresa poderá interferir na aparência das pessoas para zelar pela boa imagem corporativa.

O piercing e a tatuagem são os vilões que mais incomodam nas empresas. Estigmatizados pela trajetória de sua história, ao longo do tempo, a história foi construindo um estereótipo negativo, depreciativo, sobre os usuários destes adornos no corpo. O preconceito está visivelmente estampada na sociedade moderna. Mas, com o decorrer do tempo, há tendência para aceitação.

No campo do trabalho, as aparências não afetam nas competências dos profissionais, mas afetam na imagem corporativa da empresa.

O piercing é um adorno corporal como o brinco. A diferença está aonde é colocado. O brinco, na orelha, e o que se chama de piercing em qualquer outra parte do corpo, no nariz, nos lábios, na língua, nos mamilos, no umbigo, e até nas partes íntimas.

A história conta que este adorno já existia nas primeiras comunidades e clãs das raças ancestrais, há pelo menos 5.000 anos na história da humanidade, passando pelos faraós egípcios e legionários romanos, astecas e maias, povos tribais, etc. Na década de 70, este adorno foi resgatado pela moda londrina, herdada pelos "hippies". E por último, nos anos 90, foi rapidamente assumido pelos "punks" e outras sociedades tribais urbanas.

A tatuagem surgiu entre 4.000 e 2.000 a.C., no Egito, posteriormente na Polinésia, Filipinas, Indonésia e Nova Zelândia (maori). Na idade média, a Europa foi banida pela Igreja Católica. No século VIII, foi proibida pelo Papa, sendo considerada como uma prática demoníaca. Em 1.879, o Governo da Inglaterra adotou a tatuagem como uma forma de identificação de todos os criminosos. Durante a Segunda Guerra Mundial, a tatuagem foi muito utilizada por soldados e marinheiros, que

gravavam o nome da pessoa amada em seus corpos. No Brasil, na década de 60, o primeiro tatuador estabeleceu-se na cidade de Santos, nas proximidades do cais, onde na época era a zona de boemia e prostituição (bêbados, drogados, bagunceiros), gerando um estigma de arte marginal que perdurou por décadas, contribuindo bastante para a disseminação de preconceitos e discriminação da atividade. Na década de 70, marginais utilizam a tatuagem para diferenciar a facção, outros, tatuavam grande parte do seu corpo, como prova de coragem e fidelidade à gangue (ex. máfia japonesa Yakuza). A partir da década de 90 retornou com força através de artistas e em pessoas comuns, passando de um símbolo marginal para uma forma de liberdade de expressão, de arte e estética do corpo.

Imagem corporativa e dos colaboradores

A imagem corporativa define como uma empresa é e como ela é percebida no mercado. Esta imagem, também está diretamente relacionada com a imagem dos colaboradores.

A imagem dos colaboradores é composta por "aparências" e "atitudes" dos mesmos. Exemplo: se o cliente é mal atendido, fica estampada tal atitude e generalizada para todo o grupo.

Assim, algumas empresas adotam algumas regras de aparência, que são inseridas no regulamento interno, tais como:

- o uso de: uniformes, crachás, maquiagem, etc.
- a proibição do uso de: barba, cabelos longos, brincos, piercing, tatuagem, etc.

Por outro lado, dependendo de como é aplicado, algumas destas regras de aparência podem esbarrar na legislação social (direito de livre expressão, discriminação, dignidade da pessoa humana e sua personalidade, etc.), resultando em pesadas indenizações para a empresa.

A legislação trabalhista não define claramente em quais situações as empresas podem interferir na aparência de seus empregados. Os tribunais têm decidido com base em dois princípios constitucionais: dignidade da pessoa humana e razoabilidade.

Dignidade e Razoabilidade

A dignidade da pessoa humana é essencialmente um atributo da pessoa humana, pelo simples fato de ser humana, merecendo todo o respeito, independentemente de sua origem, raça, sexo, idade, estado civil ou condição social e econômica. A medida em que a humanidade vai se evoluindo e tomando consciência das implicações deste conceito, cada vez mais a sua abrangência torna-se complexa e polêmica (ex. aborto, clonagem, etc.).

A razoabilidade é o princípio da proporcionalidade, princípio da adequação dos meios e aos fins, o bom-senso.

De um modo geral, as empresas ou os setores da empresa que estão expostos ao atendimento público, devem focar maior atenção no fator aparência de seus colaboradores, porque a clientela pode ou não ser preconceituosa.

Em um caso julgado pelo TST (5ª Turma), os ministros entenderam que não seria abusiva a proibição do uso do "piercing" prevista no manual de regras. "Uma vez que, se uma parte da população vê tal uso com absoluta normalidade, é de conhecimento público que outra parte não o aceita". Na decisão, a empresa, ao fixar normas, "busca não agredir nenhuma parcela de seu público consumidor e, por isso, tem o poder de estabelecer restrições". Para os ministros, a empresa não teve outra alternativa senão demitir o empregado por justa causa, que, tendo conhecimento das regras, foi trabalhar com um piercing no lábio e não o retirou após repreensão da supervisão.

Em um outro caso, o TST (3ª Turma), ao analisar o processo de uma digitadora de uma empresa prestadora de serviços de call center, foi unânime ao entender que a companhia, com o poder diretivo dado pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), pode exigir que seus funcionários estejam vestidos de forma adequada ao serviços que prestam. Segundo a decisão, "é razoável que a empresa proibisse o uso de decotes, alças, saias muito curtas, para que se construa um ambiente respeitável. Não há abuso de poder em tal atitude".

Portanto, os tribunais dão indícios de que as empresas podem estabelecer regras de conduta para determinados setores de trabalho, inclusive para profissionais de uma determinada função, se houver justificativa plausível, e desde que essas exigências não ultrapassem o que poderia ser considerado razoável.

Em um outro caso, a Justiça do Trabalho (7ª Vara do Trabalho de Salvador) condenou um banco por discriminação estética, referente à proibição do uso de barba pelos empregados. A sentença foi favorável ao pedido do MPT e condenou o banco ao pagamento de indenização de R\$ 100 mil, por dano moral à coletividade dos trabalhadores. Um alerta para a prática de discriminação ilegítima com base em traço estético.

A proibição do uso de barba pelo empregado, meramente por questões de aparência, fere o direito à liberdade, à intimidade, à imagem, pois, o seu uso é estritamente uma decisão pessoal. Por outro lado, é razoável que a empresa exija o

considerado normal pela sociedade, sem extravagâncias. É também razoável, que a empresa proíba o uso da barba quando está vinculada à proteção da saúde e segurança dos trabalhadores, pois, a barba impede total aderência ao rosto no uso de máscaras contra poeira, gases tóxicos, etc.

Recomendações

Na Seleção de Pessoal, ao entrevistar o(a) candidato(a), limite-se apenas a observar a aparência. Nunca questione o que está vendo. Porque, se não for selecionado(a), será esta a argumentação para mover uma ação trabalhista.

Durante o contrato de trabalho, elimine qualquer indício de "bullying" no trabalho, principalmente se partir da supervisão. Exemplo: tratando os subordinados pelo apelido: *tartaruga*, *marcha-lenta*, *barbicha*, *baleia*, etc. Porque, se ocorrer o desligamento, o empregado utilizará este argumento para pleitear a indenização por danos morais.



MÚSICA AMBIENTE NO TRABALHO PROGRAMAS DE RH

Sabemos que quase todas as pessoas gostam de ouvir músicas, mas como fica no ambiente de trabalho?.

Pesquisamos sobre o assunto e não há consenso, as opiniões são bem divididas. Para uns ouvir música no trabalho melhora a qualidade e a produtividade do trabalho, porque a música ativa regiões emocionais do cérebro como a concentração, bem estar e foco, e conseqüentemente relaxa, alegre e colabora para o aumento da autoestima das pessoas. Para outros, em nada contribui ou então só atrapalha no trabalho. Para algumas dessas pessoas, é essencial que o local de trabalho seja silencioso para que possam exercer suas atividades.

Ora, se a maioria das pessoas gostam de ouvir músicas, mas que isto não funciona no ambiente de trabalho, dividindo opiniões, parece-nos que o problema é de como é implementado nas empresas. Então vejamos:

Volume

O volume é um dos fatores que mais incomodam aqueles que rejeitam a música ambiente no trabalho. É necessário usar o bom senso para que haja um equilíbrio entre o que é bom e o que é ruim. Portanto o volume deverá ser aquele quase perceptível aos ouvidos humanos. Um ambiente apenas com um fundo musical, imperceptível quando está concentrado no trabalho.

Gênero musical

O gênero musical também é um dos fatores que contribuem para a rejeição. Num ambiente de trabalho, encontramos diversas pessoas com gostos por gêneros musicais distintos em função das raízes culturais e sociais (MPB, samba, pagode, clássica, country, soul, rock, etc.). Assim, é recomendável criar um "playlist" com músicas de diferentes gêneros, de maneira a contentar à todos.

Gênero musical de acordo com as atividades

A pesquisa do site norte-americano Sonos the Wireless Hi-Fi System, revela que existe um gênero musical de música diferente para cada tipo de emprego ou tarefa. O estudo analisou os níveis de produtividade de acordo com a profissão e estilo de música que os trabalhadores escutavam durante a execução de suas respectivas tarefas. Se você pode trabalhar ouvindo música, confira quais são os estilos corretos para o seu trabalho:

Se trabalha com construção, carpintaria ou mecânica:

Deve-se ouvir rock clássico, hard rock, heavy metal ou ramos de metal. A música destes estilos irá mantê-lo motivado e com força para terminar o dia. Mas tente fazer isso em um volume alto o suficiente para que o ruído das ferramentas fique opaco. Não escute música clássica, barroca, ou ambiental.

Se trabalha com atletismo, esportes ou cargos de liderança:

Ouçã punk, punk-rock, rap, hip-hop ou rock and roll. Você precisa de músicas para levantar o seu humor e o de seus colegas. Nem pense em trabalhar ouvindo polca ou oldies.

Se trabalha com o público em loja, bar e comércio em geral:

Trabalhando com pessoas você pode praticamente ouvir o estilo de música que quiser, afinal a ideia é agradar a todos. Você pode ouvir todos os tipos de rock clássico, indie, alternativo. Country, folk, eletrônica, techno, pop, jazz, reggae. O tipo de música vai depender do tipo de cliente. Não é recomendado ouvir punk, metal, rap ou hip-hop.

Se trabalha com táxi, entrega ou transporte:

O recomendável é ouvir música barroca ou clássica, jazz, pop ou oldies. Recomenda-se também utilizar um volume permitindo escutar o som do ambiente, da cidade e os outros carros. Não é bom escutar estilos como metal, e punk porque eles podem gerar estresse.

Se o trabalho envolve criatividade, se você é um artista, escritor ou músico:

Escute música barroca e clássica de qualquer época, em geral, jazz, smooth jazz e música ambiente. A pesquisa sugere que esses estilos musicais ajudam a aumentar a concentração e a capacidade de foco das pessoas.

Gênero musical de acordo com as tarefas pessoais

Um estudo da Universidade de Miami, nos Estados Unidos, feito com profissionais do setor de tecnologia, afirma que aqueles que costumam ouvir música no trabalho terminam suas tarefas mais rápido e têm ideias mais criativas. Ao que tudo indica, as canções ajudam a equilibrar os neurotransmissores responsáveis pela tranquilidade e pode ainda diminuir a ansiedade e os batimentos cardíacos.

Para começar o dia bem

A música tem o poder de transformar o humor por pior que seja o seu pela segunda-feira de manhã. Assim, comece o dia ouvindo algo bem animado, com mensagem positiva e deixe que seu bom humor contagie os colegas que sentam na sua volta.

Para ter mais criatividade

Para deixar a criatividade fluir, também pode-se criar uma playlist com músicas suas músicas favoritas e ouvi-la sempre que precisar se focar. Comece por uma música mais antiga, que trazem boas lembranças.

Para ajudar a terminar alguma tarefa difícil

Estudos comprovam que a música instrumental aumenta em três ou quatro vezes a capacidade de o cérebro absorver informações e, ainda, o poder de atenção.

Para relaxar e tomar alguma decisão

Músicas calmas diminuem a ansiedade porque baixam a frequência cardíaca e, com isso, a pressão arterial. Escolha uma que prenda a atenção e faça você esquecer as preocupações.

Para concluir uma tarefa monótona

Curtir um som libera dopamina, neurotransmissor que atua nos centros de prazer do cérebro. Se a tarefa esta chata, escolha um ritmo agitado, a estrutura e a letra da música têm impacto direto na emoção provocada.

Conclusão

Não existe nenhuma fórmula mágica para determinar se é interessante ou não adotar este programa na empresa. Assim, recomendamos que cada empresa discuta sobre o assunto e verifique a viabilidade de implantá-la.