

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista

Nº 056

15/07/2022

Sumário:

- CRIATIVIDADE - DIFERENÇAS INDIVIDUAIS - SELEÇÃO DE PESSOAL
- DANOS MORAIS NO TRABALHO - TRABALHO ESCRAVO
- ENFERMEIRO, TÉCNICO DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM E PARTEIRA - PISO SALARIAL NACIONAL



CRIATIVIDADE - DIFERENÇAS INDIVIDUAIS SELEÇÃO DE PESSOAL

Não há exatamente uma definição precisa do que seja a "criatividade" em função de sua complexidade, que envolve um conjunto de variáveis, uma dependendo de outras.

No entanto, entre os estudiosos, há um consenso de que a criatividade é uma aptidão inata do indivíduo (já nasce com ela) e é desenvolvida ao longo de sua vida, independentemente de sua idade, status e role, do seu nível cultural, escolaridade ou situação econômica.

No grupo, as criatividades individuais são somadas e conduzidas para que seja formado uma sinergia, onde essas habilidades reunidas produzem um resultado maior do que se estivessem trabalhando individualmente (Exemplo CCQs). Na empresa, há constantes desafios do mundo globalizado e altamente competitivo, sobrevivendo e mantendo-se no mercado através de soluções criativas para o seus problemas e para desenvolver uma oportunidade mais competitiva no mercado.



Dizem que: "criatividade é olhar as mesmas coisas que todos olham e imaginar algo diferente".

Olhando à figura ao lado, você conseguiria identificar "a jovem e a velha"?

Talvez, a sua definição possa ser encontrada na sua própria essência da palavra "criação". Ou seja:

CRIA + AÇÃO

Portanto: "criar" algo durante uma "ação".

Via de regra, uma "ação" está sempre relacionada com alguma "necessidade" em função de uma determinada dificuldade. Já "criar", seria arquitetar ou inventar uma solução para suprir esta necessidade diante de uma determinada dificuldade. Então, podemos dizer que a criatividade surge a partir de uma "necessidade", considerando-se a principal variável para compor a sua definição.

Exemplo:

Há décadas que os japoneses detêm o status conceitual de que são muito criativos, resultado de sua produtividade e qualidade. Aproveitando a carona, uma grande e conhecida empresa japonesa, fabricante de televisão e outros aparelhos eletrônicos, instalada aqui no Brasil, lançou uma propaganda cujo o slogan era: "os nossos japoneses são mais criativos".

O Japão é quase do tamanho do estado de São Paulo e possui 130 milhões de habitantes (o Brasil tem 180 milhões). Está localizada numa região vulcânica (54 em atividade), relevo irregular, montanhosa na sua maior parte, e tem origem a numerosos sismos e maremotos (tsunamis). Não tem recursos naturais (minérios, bacias hidrográficas, etc.). Portanto, se no início da história da humanidade, alguém repartiu as terras para os seus povos, os japoneses ficaram com o que sobrou.

Mesmo diante destas dificuldades, os japoneses criaram:

- um moderno sistema de transporte (metrô, trem-bala, etc.), adaptando-se ao seu reduzido espaço físico e reduzindo poluentes;
- prédios habitacionais foram construídos sob o mar e inclusive o metrô;
- estrutura moderna de edificações (com molas), suficientes para protegerem-se de terremotos;
- plantam arroz sobre as pedras e sob a terra com um moderno sistema iluminação artificial, equivalente ao do sol;
- moderno sistema gerador de energia elétrica a base de óleo diesel;
- alimentação somente a base de peixe e frutos do mar (recursos existentes na região), traduzindo numa alimentação saudável, razão da culinária japonesa ser difundida em todo o mundo (a carne é vendida por gramas, fatiado, e não por kilo).

Nota: No Brasil, dizem que os brasileiros já nascem criativos, senão mágicos da economia, pelo fato de conseguirem sobreviver com o salário mínimo e satisfazerem todas as suas necessidades básicas (educação, transporte, alimentação, vestuário, saúde, lazer, etc.).

Então, verifica-se que, da dificuldade nasce a "necessidade", conseqüentemente, cria-se algo para poder supri-la. Por outro lado, "criar" algo, invoca outros fatores, os quais são: inteligências, habilidades, conhecimentos e a motivação.

Portanto, já podemos determinar a seguinte fórmula expressiva:

CRIATIVIDADE = NECESSIDADE + INTELIGÊNCIAS + HABILIDADES + CONHECIMENTOS + MOTIVAÇÃO

Motivação

Cada indivíduo tem a sua criatividade oculta dentro de si. No entanto, se o indivíduo não estiver inserido dentro de um ambiente de trabalho motivador que o estimule a procura de novas idéias, que valorize as contribuições para criação de novos processos e produtos, não há de se esperar qualquer resultado. É o caso das famosas "caixinhas de sugestões" que sempre estão vazias e cobertas de teias de aranhas.

Portanto, é necessário que a empresa sempre estimule os seus empregados à trazerem idéias inovadoras. A melhor forma de promover a ação criativa em grupos de pessoas é valorizando e encorajando a iniciativa individual. Quando as pessoas sabem que suas ações serão valorizadas (auto-estima e auto-realização da escala de Maslow), tendem a criar mais.

Muitas empresas já se conscientizaram de que o seu capital humano, o seu potencial criativo é muito superior ao seu desempenho criativo e inovador. O problema é que elas não sabem como organizar, como aproveitar todo este potencial

criativo que está disponível. Isto é comprovado pela qualidade das idéias inesperadas que surgem de vez em quando. Por que então esperar as idéias "de vez em quando?" Por que não estimular a produção destas idéias no dia-a-dia?

Pessoas criativas trazem consigo uma motivação própria que serve para catalisar o desenvolvimento da criatividade. Se essa motivação, inerente ao ser humano é bloqueada, então o indivíduo terá dificuldade de desenvolver sua criatividade.

Bloqueios

Ambiente da empresa. Não adianta propor um programa de criatividade na sua empresa, se o ambiente organizacional não está preparada para recebê-la. São causas de bloqueios: o alto índice de turnover, a instabilidade econômica da empresa, ambiente hostil, resistência à mudanças, etc.

Liderança. Com referência aos estudos sobre estilos de lideranças, a criatividade é bloqueada no estilo "X" de liderança. Sendo harmonicamente possíveis quando se utiliza os estilos "Z" e "Y".

Individual. São motivos para bloquear a criatividade individual, o medo de errar, falta de coragem, frustrações, ansiedades, etc.,

Imposições: O indivíduo pode até ter um excelente projeto, derivado de sua criatividade. No entanto, poderá haver imposições de interesse comercial, econômico, inveja, etc.

Exemplo:

Em 1971, um mecânico baiano mostrou(*) o seu veículo (Opala) "movido a água". Em 1997, um engenheiro americano mostrou(**) o seu motor que era movido por qualquer tipo de óleo, inclusive com o resto usado na fritura de pastéis e salgadinhos. A pergunta é: "alguém tem notícias destes gênios?" "O que aconteceram com eles?"

No primeiro caso, o veículo movido a água, não é nenhuma novidade, até as crianças sabem disso, se na década de 90 assistiam o programa "O Incrível mundo de Beekman", TV Cultura. Excelente programa de televisão, destinado para o público infantil que tratava de assuntos ligados à ciência.

Em uma destas programações, o "Beekman" ensinava a separar o oxigênio e o hidrogênio da água, através do processo químico denominado de "eletrólise" (corrente elétrica, sal e tubos de ensaio). Se o hidrogênio explode, logo é combustível. Fazemos uma pergunta: "então, por que não colocamos na prática?" Respondemos: "imposições misteriosas", ou seja, esta idéia não interessa para quem vende o petróleo. Apenas lembrando, a água do mar já vem com sal, e é de graça.

Fazemos uma última pergunta: "isto não está acontecendo na sua empresa?".

(*) televisão brasileira, programa "o homem do sapato branco", apresentador Jacinto Figueira Jr.

(**) televisão brasileira, programa "fantástico" da Rede Globo.



DANOS MORAIS NO TRABALHO TRABALHO ESCRAVO

Voltando ao passado, temos:

- a Lei nº 3.353 de 13 de Maio de 1888 (Lei Áurea), declarou extinta a escravidão no Brasil;
- a Convenção nº 29, de 1930 (Organização Internacional do Trabalho - OIT), dispôs sobre a eliminação do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas;
- o Código Penal, art. 149, existente desde o início do século passado, dispôs sobre crime por submeter alguém as condições análogas a de escravo;
- a Convenção nº 105, de 1957 (Organização Internacional do Trabalho - OIT), dispôs sobre a proibição do uso de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório como meio de coerção ou de educação política; castigo por expressão de opiniões políticas ou ideológicas; medida disciplinar no trabalho, punição por participação em greves; como medida de discriminação;
- os Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho e seu Seguimento, de 1998.

Portanto, há mais de um século de existência da primeira declaração para o fim do trabalho escravo no Brasil, há diversas outras normas recentes na tentativa de resgatar dignidade do ser humano. Atualmente, o trabalho escravo moderno (trabalho informal, sem carteira assinada), tem até o seguro-desemprego.

- A Portaria nº 265, de 06/06/02, baixou instruções sobre o combate ao trabalho escravo, forçado e infantil para fiscalização do trabalho;
- A Medida provisória nº 74, de 23/10/02, convertida na Lei nº 10.608, de 20/12/02, DOU de 23/12/02, criou o seguro-desemprego para regime de trabalho forçado ou reduzido - escravo;
- A Resolução nº 306, de 06/11/02, adotou critérios para concessão do seguro-desemprego ao trabalhador resgatado da condição análoga à de escravo;
- A Lei nº 10.803, de 11/12/03, determinou penas ao crime, em condição análoga à de escravo no trabalho;
- A Portaria nº 540, de 15/10/04, criou o cadastro de empregadores que mantém os seus empregados em condições análogas à de escravo;
- A Lei nº 12.064, de 29/10/09, DOU de 30/10/09, instituiu o dia 28 de janeiro de cada ano como o Dia Nacional de Combate ao Trabalho Escravo.
- A Instrução Normativa nº 91, de 05/10/11, DOU de 06/10/11, dispôs sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo, que serão observados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, em qualquer atividade econômica urbana, rural ou marítima, e para qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro.

Em síntese, podemos entender que o trabalho escravo nada mais é do que uma forma de constrangimento no ambiente de trabalho, atentatório à dignidade humana.

Principais motivos:

- trabalhos forçados
- jornada exaustiva (observar a limitação da prorrogação de duas horas diárias de trabalho)
- condições degradantes de trabalho
- restrição, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto
- retenção do empregado no local de trabalho (inclusive apoderando-se de documentos ou objetos pessoais para este fim)
- vigilância ostensiva no local de trabalho
- preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem
- etc.

Jurisprudência:

JORNADA - Intervalo violado - INTERVALO INTRAJORNADA. CONSTRUÇÃO JURISPRUDENCIAL ANTERIOR À LEI 8923/94. INDENIZAÇÃO PELO DANO CONSEQUENTE À SUA OMISSÃO. "Cabe ao empregador a direção e controle da execução do contrato e assim quando o intervalo é negado, a ofensa ao princípio de higiene e segurança do trabalho que é danosa à saúde do trabalhador deve ser indenizada com pagamento do valor correspondente à remuneração acrescida de adicional mínimo de 50%. A medida assumiu natureza de lei após sua construção jurisprudencial, razão pela qual a indenização é devida mesmo antes do advento da Lei nº 8923/94". TRT-SP 02990160609 - RO - Ac. 08ªT. 20000643348 - DOE 23/01/2001 - Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA

DANO MORAL E MATERIAL - Geral - Dano moral. Falta de fornecimento de carta de apresentação. Não se verifica que a reclamante teve dor ou sofrimento para fazer jus a indenização por dano moral por falta de fornecimento de carta de apresentação. TRT/SP - 07139200390202000 - RO - Ac. 3ªT 20040000499 - Rel. SÉRGIO PINTO MARTINS - DOE 20/01/2004

JORNADA - Intervalo violado - Período de amamentação. Inexistência de local apropriado. Efeitos. O dano sofrido pela empregada quando se vê impossibilitada de amamentar o filho diante da sonegação dos intervalos previstos no artigo 396 da CLT deve ser reparado com o pagamento de indenização (Código Civil, art. 159). Claro está que a falta de local apropriado para a guarda dos filhos das operárias, melhor dizendo, de creche (CLT, art. 400), impossibilita a amamentação. TRT/SP 20010331730 RO - Ac. 08ªT. 20020236438 - DOE 30/04/2002 Rel. JOSE CARLOS DA SILVA AROUCA

EMENTA: INDENIZAÇÃO POR DANO MORAL. Não se pode presumir que, por trabalhar em mais de uma função ou em horas extras, o autor tenha sido afetado psicologicamente, a ponto de sentir dor, tristeza ou outro sentimento mórbido, nem há nos autos qualquer prova de que o reclamante tenha sofrido qualquer dor moral. Sentença que se confirma, negando-se provimento ao recurso do reclamante. (01128-2003-661-04-00-9 (RO) - Juiz: LUIZ ALBERTO DE VARGAS - 19/10/2005 TRT-4ª Região.

AÇÕES CIVIS PÚBLICAS. TRABALHO ESCRAVO. REVERSÃO DA CONDENAÇÃO ÀS COMUNIDADES LESADAS. Ações civis públicas em que se discute o tema do trabalho escravo. Existência de espaço para que o magistrado reverta os montantes condenatórios às comunidades diretamente lesadas, por via de benfeitorias sociais tais como a construção de escolas, postos de saúde e áreas de lazer. Prática que não malfere o artigo 13 da Lei 7.347/85, que deve ser interpretado à luz dos princípios constitucionais fundamentais, de modo a viabilizar a promoção de políticas públicas de inclusão dos que estão à margem, que sejam capazes de romper o círculo vicioso de alienação e opressão que conduz o trabalhador brasileiro a conviver com a mácula do labor degradante. Possibilidade de edificação de uma Justiça do Trabalho ainda mais democrática e despida de dogmas, na qual a responsabilidade para com a construção da sociedade livre, justa e solidária delineada na Constituição seja um compromisso palpável e inarredável. (Enunciado nº 12, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)

AÇÃO CIVIL PÚBLICA. REPARAÇÃO DE DANO MORAL COLETIVO. TRABALHO FORÇADO OU EM CONDIÇÕES DEGRADANTES. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. I - Alegada a utilização de mão-de-obra obtida de forma ilegal e aviltante, sujeitando o trabalhador a condições degradantes de trabalho, a trabalho forçado ou a jornada exaustiva, cabe Ação Civil Pública de reparação por dano moral coletivo. II - Legitimidade do Ministério Público do Trabalho para o ajuizamento da ação civil pública na tutela de interesses

coletivos e difusos, uma vez que a referida prática põe em risco, coletivamente, trabalhadores indefinidamente considerados. (Enunciado nº 76, TST, Comissão Científica da 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, 23/11/2007)



ENFERMEIRO, TÉCNICO DE ENFERMAGEM, AUXILIAR DE ENFERMAGEM E PARTEIRA - PISO SALARIAL NACIONAL

A Emenda Constitucional nº 124, de 14/07/22, DOU de 15/07/2022, Instituiu o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira, a serem observados por pessoas jurídicas de direito público e de direito privado. Na íntegra:

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 124

Institui o piso salarial nacional do enfermeiro, do técnico de enfermagem, do auxiliar de enfermagem e da parteira.

As Mesas da Câmara dos Deputados e do Senado Federal, nos termos do § 3º do art. 60 da Constituição Federal, promulgam a seguinte Emenda ao texto constitucional:

Art. 1º - O art. 198 da Constituição Federal passa a vigorar acrescido dos seguintes §§ 12 e 13:

"Art. 198 - (...)

(...)

§ 12 - Lei federal instituirá pisos salariais profissionais nacionais para o enfermeiro, o técnico de enfermagem, o auxiliar de enfermagem e a parteira, a serem observados por pessoas jurídicas de direito público e de direito privado.

§ 13 - A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, até o final do exercício financeiro em que for publicada a lei de que trata o § 12 deste artigo, adequarão a remuneração dos cargos ou dos respectivos planos de carreiras, quando houver, de modo a atender aos pisos estabelecidos para cada categoria profissional." (NR)

Art. 2º - Esta Emenda Constitucional entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, em 14 de julho de 2022

Mesa da Câmara dos Deputados

Mesa do Senado Federal

Deputado ARTHUR LIRA / Presidente
Senador RODRIGO PACHECO / Presidente
Deputado LINCOLN PORTELA / 1º Vice-Presidente
Senador VENEZIANO VITAL DO RÉGO / 1º Vice-Presidente
Deputado ANDRÉ DE PAULA / 2º Vice-Presidente
Senador ROMÁRIO / 2º Vice-Presidente
Deputado LUCIANO BIVAR / 1º Secretário
Senador IRAJÁ / 1º Secretário
Deputado ODAIR CUNHA / 2º Secretário
Senador ELMANO FÉRRER / 2º Secretário
Deputada GEOVANIA DE SÁ / 3ª Secretária
Senador ROGÉRIO CARVALHO / 3º Secretário
Deputada ROSANGELA GOMES / 4ª Secretária