

Empresa Cria Modalidade de Contrato de Trabalho por Prazo Determinado Pós-Fixado



Contrato de Trabalho por Prazo Determinado é o contrato que já no inicio tem data prevista para terminar.

Esse ajuste de prazo entre as partes (patrão e empregado) deve constar expressamente no contrato e na CTPS do empregado, **antes deste começar a trabalhar na empresa.**

Acontece que tem chegado ao conhecimento deste sindicato, através de vários trabalhadores,

que grande empresa hoteleira da região, vem inovando e criando um "novo" Contrato por Prazo Determinado.

A "criatividade" dessa empresa gerou um novo **contrato de trabalho por prazo determinado pós-fixado**, isto é, o prazo do término é fixado no fim do contrato, e ao arrepião da lei, e pior, o empregado será o ultimo a saber.

SINDEHOTÉIS ENTREGA MATERIAL ESCOLAR

No mês de março o Sindihotéis fez a integra de material escolar para os empregados estudantes e seus filhos em idade escolar.

Este ano todas as expectativas foram suplantadas, graças a um amplo trabalho de divulgação da diretoria através de jornais, rádios, telefones, e os contabilistas nas empresas.

Outro diferencial dessa entrega de material escolar foi o envolvimento de toda a diretoria do sindicato.

Segundo esses trabalhadores, ao serem admitidos na empresa, entregavam suas carteiras de trabalho, para a elaboração do contrato de trabalho e as anotações de lei, e de imediato começavam a trabalhar. Os dias e os meses se passavam sem que fossem chamados para assinatura do contrato de trabalho ou para devolução das CTPS.

Um dia eram convocados ao departamento pessoal, para assinatura do contrato que devia ter sido assinado no dia em que foram admitidos. Nada lhes foi esclarecido. Tratava-se apenas de uma mera formalidade a ser cumprida.

Grande engano. No dia seguinte, quando compareciam ao trabalho eram informados que haviam sido despedidos, devendo irem ao escritório para o recebimento do saldo dos salários.

A assinatura do contrato assinado no dia anterior serviu apenas para coonestar a "mágica" da transformação dos contratos por prazo indeterminado a que tinham direito, nos novos contratos de prazo determinado pós-fixados gerados á revelia dos maiores interessados: os trabalhadores.

O Assédio Moral Deve ser Combatido

O Assédio Moral constitui problema atual e sério, que precisa se combatido pelos aplicadores do Direito, em especial pelo Ministério Público do Trabalho, que tem como objetivo proteger o trabalhador de danos á sua saúde, e tem ainda, legitimidade para propor ação judicial competente.

O assédio moral ou violência moral no trabalho é a submissão de trabalhadores a situações humilhantes e degradantes, que ocorrem com freqüência, forçando a vítima desistir do emprego. É a opressão no emprego, que causa sérios danos à saúde daquele que sofre o constrangimento. É caracterizado pela

tirania nas relações de emprego.

Os sintomas do assédio moral na saúde daquele que sofre a opressão são dos mais variados, como crises de choro, palpitações, tremores, dores, depressão, dor de cabeça, distúrbios digestivos e intestinais, falta de ar, até a diminuição da libido, e, a tentativa de suicídio.

Os Tribunais do Trabalho têm decidido, reiteradamente, no sentido de que o **assédio moral sofrido pelo trabalhador deve ser indenizado pelo empregador**. Podemos citar decisões TRT-4^a Região-RS, TRT-2^a Região-SP, TRT 12^a Região-SC, e outras.

A Saúde do Trabalhador:

O trabalhador só conta com sua força de trabalho para manter-se e aos seus familiares, tendo direito portanto, de ao ser demitido se encontrar gozando de perfeita saúde física, mental e psíquica, como lhe foi exigida na sua contratação.

Com essa filosofia, o ministério do trabalho criou o **PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL (PCMSO)**.

O QUE É PCMSO?

É o programa instituído pelo Ministério do Trabalho através da Norma Reguladora- NR 7, que estabelece a obrigatoriedade de elaboração e implantação, por parte de todos os empregadores e instituições que admitam trabalhadores como empregados, do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional- PCMSO, que tem por finalidade a prevenção, o rastreamento e diagnóstico precoce das afecções relacionadas com o trabalho e as doenças profissionais causadoras de danos irreversíveis à saúde do trabalhador.

EM QUE CONSISTE O PCMSO?

O PCMSO obedece ao princípio de que os trabalhadores devem ter o controle de sua saúde de acordo com os riscos que estão expostos, especialmente os identificados nas avaliações previstas nas demais Normas Regulamentadoras-Nrs.

Entre outras medidas, o PCMSO determina que sejam feitos exames médicos e laboratoriais dos trabalhadores nas seguintes situações:

- A) Exame admissional
- B) Periódico
- C) De retorno ao trabalho
- D) De mudança de função
- E) Demissional

Estes exames dependem basicamente dos riscos existentes em cada empresa e das atividades desenvolvidas.

EXAMES MÉDICOS OBRIGATÓRIOS

EXAME ADMISSIONAL

O exame médico Admisional, deverá ser realizado antes que o trabalhador assuma suas atividades.

A finalidade deste exame é avaliar se o candidato trabalhador tem condições de desenvolver a tarefa da qual vai ser responsável, dentro de condições seguras e eficácia.

EXAME PERIÓDICO

Deverá ser realizado a cada ano ou intervalos menores, a critério do médico examinador, ou se notificado por médico agente de inspeção de trabalho.

EXAME DE RETORNO

O Exame Médico de retorno

ao trabalho, deverá ser realizado obrigatoriamente no primeiro dia de volta ao trabalho do empregado ausente por período igual ou superior a 30 (trinta) dias por motivo de doença ou acidente, de natureza ocupacional ou não, ou da trabalhadora após o parto.

EXAME DE MUDANÇA DE FUNÇÃO

Deverá ser realizado obrigatoriamente antes da data de mudança de função, sempre que ocorrer qualquer alteração de atividade, posto de trabalho ou setor, que implique na exposição do trabalhador a risco diferente daquele que estava exposto antes da mudança.

A alteração do risco é que determina o exame médico de mudança de função. Se não houver alteração de risco, não é necessário o exame.

EXAME DEMISSINAL

Deverá ser realizado obrigatoriamente até a data de dispensa ou homologação, desde que o último exame médico ocupacional tenha sido realizado a mais de:

-135 (cento e trinta e cinco) dias para as empresas enquadradas no grau de risco 1 e 2, segundo o Quadro I da NR-4

-90 (noventa) dias para as empresas enquadradas no grau de risco 3 e 4, segundo o Quadro I da NR-4

Um capital a ser preservado

O PRAZO DE DISPENSA DE EXAME MÉDICO DEMISSIONAL PODE SER AMPLIADO?

As empresas de grau de risco 1 e 2 poderão ampliar o prazo de dispensa do exame demissional em até mais de 135 (cento e trinta e cinco) dias, mediante negociação coletiva, assistida por profissional indicado de um acordo entre as partes, ou por profissional do órgão competente em segurança e Saúde do Trabalho.

E O PRAZO PARA AS EMPRESAS DE GRAU DE RISCO 3 E 4?

As empresas de grau de risco 3 e 4 poderão ampliar o prazo dispensa do exame demissional em até mais 90 (noventa) dias, em decorrência de negociação coletiva, com assistência de profissional indicado de um acordo entre as partes, ou por profissional do órgão regional competente em saúde no trabalho.

O QUE É A BASE DE RISCOS?

O PCMSO deverá ser planejado e implantado com base nos riscos à saúde dos trabalhadores, especialmente os identificados nas NRs- NORMAS REGULAMENTADORAS do MINISTÉRIO de TRABALHO a que está interligado ao programa.

Inclusos á NR-4 estão os Quadros I e Quadro II.

O Quadro I é referente a Classificação Nacional de Atividades Econômicas e estabelece o grau de risco de cada atividade

O Quadro II da mesma NR estabelece o Dimensionamento dos Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho, em razão do número de empregados da empresa.

QUEM É RESPONSÁVEL PELOS CUSTOS DOS EXAMES MÉDICOS?

Cabe ao empregador custear, sem ônus para o empregado, todos os custos relacionados ao PCMSO e, quando solicitado pela inspeção do trabalho, comprovar a execução da despesa.

COMO COMPROVAR QUE O EMPREGADO FOI SUBMETIDO AOS EXAMES?

Com a exibição do Atestado Médico de Saúde Ocupacional-ASO emitido pelo médico examinador.

O QUE VEM A SER O ASO?

ASO é uma abreviatura do Atestado Médico de Saúde Ocupacional emitido pelo médico

examinador a cada exame realizado, e tem por finalidade, levar ao conhecimento do trabalhador as suas condições de saúde em relação a atividade profissional que exerce.

COMO DEVE SER EMITIDO O ASO?

O médico examinador emitirá o Atestado de Saúde Ocupacional-ASO, em duas vias.

- A primeira via do ASO ficará arquivada no local de trabalho do trabalhador.

- A segunda via será obrigatoriamente entregue ao trabalhador, mediante recibo da primeira via, para que ele, trabalhador, tome conhecimento do estado de sua saúde.

O QUE DEVE CONTER O A.S.O.?

Obrigatoriamente o ASO deve no mínimo conter:

- A) Nome completo do trabalhador, o n° de registro de sua carteira de identidade e função.
- B) Os riscos ocupacionais específicos existentes ou a ausência deles na atividade do empregado, conforme instruções técnicas expedidas pela Secretaria de Segurança e Saúde do Trabalho-SSST.
- C) Indicação dos procedimentos a que foi submetido o trabalhador, inclusive os exames complementares e a data em que foram realizados.
- D) O nome do médico coordenador, quando houver, com respectivo CRM.
- E) Nome do médico encarregado do exame, endereço ou forma de contrato.
- F) Definição de apto ou inapto para a função especificada que o trabalhador irá exercer, estiver exercendo ou exerceu
- G) Data e assinatura do médico encarregado do exame e carimbo contendo seu número no Conselho Regional de Medicina.

O QUE É GRAU DE RISCO

A base na implantação do PCMSO é o grau de risco que está exposto o trabalhador no seu labor diário. Esses riscos estão definidos no Quadro I da NR-4.

No caso de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares, de um modo geral as atividades são de grau de risco 2.

No entanto, alguns estabelecimentos têm atividades com grau de risco superior. É o caso dos Hotéis com lavanderia ou que possuem caldeiras para a produção de vapor e água quente. Em ambas as atividades (lavanderia e caldeiras) o grau de risco é 3 (três).

FÉRIAS PROPORCIONAIS

PEDIDO DE DEMISSÃO

Convenção 132 baixada pela Organização Internacional do Trabalho sobre as prerrogativas relativas às férias levou à alteração do Enunciado nº 261, do Tribunal Superior do Trabalho.

Entendia-se, a luz do parágrafo único do artigo da CLT, que o empregado que se demita com menos de um ano de trabalho não fazia jus a férias

proporcionais aos meses trabalhados.

Diante da convenção nº 132 da OIT, deixou-se expresso que o empregado que se demite com menos de um ano de serviço, tem direito as férias proporcionais. O tribunal Superior do Trabalho, através da revisão da Súmula nº 261, passa a adotar tal posicionamento.

Comparação

Redação Anterior do Enunciado nº 261	Redação Atual do Enunciado nº 261
Empregado que, espontaneamente, pede demissão, antes de completar doze meses de serviço, não tem direito a férias proporcionais.	Empregado que se demite antes de completar 12 (meses) de serviços tem direito a férias proporcionais.

Sobre o assunto o Informativo Sindehotéis publicou em sua edição de setembro de 2000, artigo de autoria do Dr. Edilton Meirelles com o título "Férias e a Convenção nº 132 da OIT".

Em seu artigo, o Dr. Edilton Meirelles faz profunda análise das férias diante a da convenção nº 132 da OIT..

REFORMA SINDICAL

Sindicalistas da CUT denunciam a sua banda podre e se posicionam contra o projeto de Reforma "anti-sindical" e "anti-trabalhista" do governo

Cerca de 400 dirigentes sindicais da CUT e de outras entidades sindicais fizeram na Assembléia Legislativa de São Paulo (dia 02/03) um ato de protesto e repúdio contra a Reforma Sindical do governo. Disseram em alto e bom som: "Luis Marinho e Vicentinho não representam o pensamento da maioria".

Dos 25 membros da Executiva Nacional da CUT, 12 se rebelaram contra o projeto do governo, que o Luis Marinho insiste em apoiar.

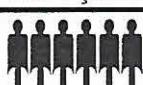
O projeto do governo simplesmente elimina direitos conquistados através da luta e o sangue de muitos trabalhadores. Abre caminho para a

flexibilização dos direitos trabalhistas e ao princípio de que, no final das contas, o negociado deve prevalecer sobre o legislado, um presente de Lula ao FMI e ao capital internacional.

Não se curvavam à determinação da pelegada e se uniram ao Fórum Sindical Trabalhista -FST na luta contra um projeto que já nasceu corrompido e quer acabar com os sindicatos e os direitos do trabalhador.

Foi aprovado com entusiasmo e por unanimidade o manifesto assinado por:

Wagner Gomes- Vice Presidente da CUT Nacional, Pascoal Carneiro- Executiva Nacional da CUT, Gilda Almeida-Secretária de Políticas Sociais- CUT Nacional, Gilson Reis-Suplente Executiva Nacional da CUT, Carlos Rogério Nunes- Executiva Nacional da CUT, Jorge Luis Martins-Executiva Nacional da CUT, Franscivaldo Mendes-Executiva Nacional da CUT, Lujan de Miranda- Executiva Nacional da CUT, Bernadete Menezes- Executiva Nacional da CUT, Emanuel Melato- Vice Presidente da CUT/SP, Ana Paula de Simone- Executiva CUT/SP, Edson Carneiro da Silva- Executiva CUT/SP, Antônio Carlos dos Reis (Salim)-Presidente da CGT, Wagner Fajardo Pereira- Presidente Federação Nacional dos Metroviários.



SINDEHOTÉIS

EXPEDIENTE

Diretoria

Valécio de Amorim - Presidente
Rogério de Vasconcelos - Secretário
Valdeci Galisti - Tesoureiro
Adílton Pedro Cota - Diretor Técnico

Coordenadores

Jorge de Oliveira

Roberto A. Vasconcelos

Endereço

Rua 120, nº 136 - Itapema/SC

Fone/Fax: (47) 368/2499 - 368-1052

E-mail: sindehoteis@terra.com.br

CONFLITOS DO CAPITAL COM O TRABALHO

Esta temporada se revelou bastante conflituosa entre patrões e empregados. Houve de tudo.

As reclamações trazidas aos sindicatos pelos trabalhadores foram dos mais diversos motivos tais como: assédio moral, empregado agredido por patrão, acidentes de trabalho não comunicados, trabalhador sem equipamento de segurança, despedidas sem pagamento de verbas indenizatórias, patrão se negando a dar guias de seguro desemprego e tudo o que se possa imaginar contra os direitos e interesses dos trabalhadores.

O Sindicato saiu em defesa desses trabalhadores e podemos dizer que mais de 90% dos conflitos foram解决ados, os restantes 10% estão em reclamatórias trabalhistas na Justiça do Trabalho.