



INFORMATIVO SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTEIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO

Dezembro/2006

DISTRIBUIÇÃO GRATUÍTA

COM ESPERANÇA, AGUARDAMOS 2007!

A diretoria do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região SINDEHOTEIS, que representa legalmente a categoria de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, vê com otimismo a entrada do ano novo de 2007.

Sabe a diretoria, que conta com o apoio e confiança da categoria representada, pelo trabalho que tem desenvolvido.

Em 2006, a presença do sindicato se tornou permanente e definitiva em Bombinhas, com a compra e instalação da sub-sede, no imóvel da Avenida Leopoldo Zarlino, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17 em Bombas, totalmente pago no ato da aquisição. Ainda mais, é motivo de júbilo para toda a categoria, o fato que a partir de 1º de janeiro próximo tem início a contagem regressiva do 15º aniversário da entidade que certamente, será festivamente comemorado por todos.

FELIZ NATAL E PROSPERO ANO NOVO PARA TODOS

São os votos de:

Valécio de Amorim, Rogério de Vasconcelos, Eliseu Luis Casanova, Richard Couto dos Santos, Valdeci Galisthi, Adulton Pedro Cota, Carlos David dos Santos, João Bráulio Luciano, Omar de Oliveira e Valdemar Gromoski.



HOMOLOGAÇÕES DE RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO

As homologações de rescisões de contrato de trabalho, deverão ser agendadas pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 33682499.

ITAPEMA: Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro.

BOMBINHAS: Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zarlino, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.

DIA	ITAPEMA	BOMBINHAS
Segunda-feira	14:00 as 17:00 horas	
Terça-feira		09:00 as 12:00 horas
Quarta-feira	14:00 as 17:00 horas	09:00 as 12:00 horas
Quinta-feira		09:00 as 12:00 horas
Sexta-feira	14:00 as 17:00 horas	

MOVIMENTAÇÃO DA SECRETARIA DO SINDICATO

Período: 1º de janeiro a 30 de novembro de 2006

ESPECIE DE MOVIMENTAÇÃO	QTD
Homologações de Rescisões de Contratos de Trabalho	452 *
Orientações de direitos trabalhistas à categoria	637
Orientações telefônicas diversas	1.426
Distribuições de kits de material escolar	1.250
Distribuição de informativos	4.500
Outros atendimentos	356
Total	8.621

* Somente rescisões de empregados com 04 (quatro) meses ou mais no emprego.

O que é preciso saber BANCO DE HORAS

A Lei nº 9.601/98, flexibilizou o artigo 59 da CLT, permitindo pôr força de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho que a jornada diária do empregado possa ser acrescida de até duas horas suplementares, sem pagamento de qualquer adicional, desde que, essas horas acrescidas em um dia forem compensadas pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda no período acordado, a soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Assim, para qualquer empresa ter banco de horas é preciso:

1. Haver Convenção ou Acordo Coletivo firmado com o sindicato dos empregados;
2. O acréscimo de trabalho do empregado não pode exceder de duas horas diárias, além de sua jornada normal de trabalho;
3. O total diário das horas trabalhadas pelo empregado não pode exceder de duas horas;
4. O banco de horas não pode ultrapassar a soma das jornadas previstas para o período.

Esses são os pilares, as normas determinadas pela Lei 9.601/98, e qualquer desvio deste, anula o banco de horas como a própria Lei prevê.

QUALQUER EMPRESA PODE IMPLANTAR O BANCO DE HORAS?

Não. O artigo 23 da Convenção Coletiva de Trabalho é bem clara quando estabelece que, as empresas “*poderão adotar o Sistema de Compensação de Horas, ou Banco de Horas, desde que apresentem através de seu sindicato de classe Termo de Implantação de Banco de Horas ao Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região*”

Sem o Termo de Implantação não pode haver Banco de Horas.

QUAL A IMPORTÂNCIA DO TERMO DE IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS?

O Termo de Implantação, identifica a empresa que esta adotando o Banco

de Horas, esclarece os empregados e empregadores das condições pactuadas na Convenção Coletiva de Trabalho, aceitando seus termos e comprometendo-se a respeitá-los.

QUANDO PODE EXISTIR O BANCO DE HORAS?

Durante os meses de **abril à setembro**, a duração normal de trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em numero não excedente de duas horas, sem acréscimo do salário, pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda a soma nas jornadas previstas para o período, nem seja ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

(Lei 9.601/98 e CCT Clausula 23)

QUANDO NÃO PODE HAVER BANCO DE HORAS?

Os excessos de horas trabalhadas durante os meses de outubro a março terão que ser pagas em dinheiro, inclusive, com os adicionais de horas extras previstas na legislação e na Convenção Coletiva de Trabalho.

(CCT Clausula 23)

SE O EMPREGADO ESTIVER DEVENDO NO BANCO DE HORAS PODE HAVER COMPENSAÇÃO NO PERÍODO DE OUTUBRO A MARÇO?

Sim. Se o empregado em 30 de setembro, tiver saldo negativo no banco de horas (estiver devendo), pôr vir trabalhando com jornadas reduzidas, para posterior compensação através de jornadas prorrogadas, pode o empregador exceder em duas horas a jornada diária de seu empregado devedor, até a quitação do débito.

COMO SERÁ FEITA A COMPENSAÇÃO NO BANCO DE HORAS?

A compensação das horas extras creditadas no banco de horas na conta do empregado, deverá ser liquidada durante ou até a data do vencimento do Banco de Horas na forma prevista da Lei 9.601/98.

E SE HOVER RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO, SEM A COMPENSAÇÃO INTEGRAL DOS CREDITOS DO EMPREGADO NO BANCO DE HORAS?

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária fará o trabalhador jús ao pagamento das horas extras não compensadas, com o adicional de 50% (cinquenta pôr cento), calculado sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

E SE O EMPREGADO TIVER SALDO NEGATIVO (DEVENDOR) E HOVER A RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO?

Na situação inversa, do empregado ter saldo negativo no banco de horas pôr vir trabalhando com jornada reduzida, para posterior compensação através de jornadas prorrogadas, não cabe qualquer desconto desse débito no salário do empregado, ou nas verbas rescisórias, inclusive quando a iniciativa de rompimento tenha sido do empregado.

E NA EXTINÇÃO DO BANCO DE HORAS?

Quando no momento da extinção do Banco de Horas, se o empregado tiver saldo positivo de horas a compensar o

empregado deve paga-las em dinheiro com o adicional de 50% (cinquenta por cento).

EMPREGADO CONTRATADO A TEMPO PARCIAL PODE FAZER PARTE NO BANCO DE HORAS?

Não. A Medida Provisória nº 1.709/98, que criou a modalidade de contrato de trabalho a tempo parcial, proíbe taxativamente o empregado de fazer qualquer tipo de hora extra.

QUAL O PRAZO DE VIGÊNCIA DO BANCO DE HORAS?

O prazo de vigência do Banco de Horas é de 01 (um) ano contados a partir da implantação.

QUEM FISCALIZA A IMPLANTAÇÃO DO BANCO DE HORAS NAS EMPRESAS?

Com base do Decreto 2.490/98, caberá à fiscalização do Ministério do Trabalho e do INSS, no âmbito de suas competências, observar o fiel cumprimento das disposições contidas na Lei 9.601/98 e no Decreto 2.490/98 e da Convenção Coletiva de Trabalho.

O SINDICATO PODE FISCALIZAR TAMBÉM?

Sim. Quando na implantação do banco de horas a empresa reconhece a ação fiscalizadora, do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, inclusive fornecendo quando solicitado extrato de conta corrente dos empregados e outras informações, durante o prazo de vigência do Banco de horas.

Além disso, no caso de ação de cumprimento, o Sindicato dos empregados representará judicialmente a totalidade dos empregados envolvidos, independente de procuração, inclusive daqueles que não sejam sócios da entidade, mas pertencentes à categoria.

JURISPRUDÊNCIA

172600 HORAS EXTRAS BANCO DE HORAS COMPENSAÇÃO

Restando evidenciado nos autos o descumprimento das cláusulas normativas, no que tange a compensação de horas extras, após a instituição do Banco de Horas, deverá a empresa remunerar a integralidade das horas extras laboradas, porquanto ali se pactuou que seria ineficaz a compensação de horas extras por Banco de Horas, em caso de descumprimento do disposto nas CCTs. (TRT 3ª R. RO 5068/02 4ª T. Rel. Juiz Luiz Otávio Linhares Renault DJMG 29.06.2002 p. 13)

187018228 COMPENSAÇÃO DE JORNADA BANCO DE HORAS ACORDO COLETIVO INEFICÁCIA

Deve ser declarada a ineficácia do acordo coletivo que implantou o banco de horas quando o empregador descumpre sistematicamente a cláusula que **impõe o limite de dez horas diárias de trabalho**, prevista no § 2º do artigo 59 da CLT, com redação dada pela Lei nº 9.601/98 e pela Medida Provisória nº 2.164-41/2001. (TRT 12º R. RO-V-A 00778-2002-020-12-00-8 (0826339810/2002) Florianópolis 1º T. Relª Juíza Maria do Céu de Avelar J. 04.08.2003) (Ementas no mesmo sentido) JCLT. 59 JCLT. 59.2

187014371 SISTEMA DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO BANCO DE HORAS NULIDADE DO ACORDO

A validade do acordo de compensação de horário de trabalho pelo sistema de banco de horas esta **condicionada ao cumprimento de determinações legais (CR. artigo 7º, inc. XIII, e CLT, artigo 59 e §§)**. A sua inobservância acarreta a nulidade do ajuste. (TRT 12ª R. RO-V 7887/01 (03251/2003) Florianópolis 2º T. Rel. Juiz José Luiz Moreira Cacciari J. 26.03.2003) JCF. 7 JCF. 7. XIII JCLT. 59

NULIDADE DE CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência é modalidade de ajuste a termo, de curta duração, que propicia as partes uma avaliação recíproca possibilitando ao empregador verificar as aptidões técnicas e o comportamento do empregado, e a este último, analisar as condições de trabalho.

Assim, findo o prazo do contrato de experiência o empregador já terá sua avaliação se o empregado preenche as condições para exercer a função em definitivo em sua empresa. Dessa forma, não tem cabimento as empresas, ano após ano, contratarem os mesmo empregados á título de experiência para exercerem as mesmas funções já anteriormente testados e avaliados, contrariando a legislação e o artigo 19 da Convenção Coletiva de Trabalho vigente, que tem o seguinte teor:

“Cláusula 19 Contrato de Experiência Rescisão: O empregado que for readmitido até 12 (doze) meses após sua demissão ficará desobrigado de firmar contrato de experiência, desde que tenha exercido a mesma função”.

JURISPRUDÊNCIA

“Contrato de experiência Nulidade: Somente se justifica a readmissão do empregado através de Contrato de Experiência quando contratado para função diversa da exercida no período anterior, ou quando algum fato superveniente à rescisão antecedente importar em redução da capacidade de trabalho. Assim, contrato de experiência firmado para função já exercida na empresa é nulo nos termos do artigo 9º da CLT”. (Acórdão, por maioria de votos, da 8ª Turma do TRT da 2ª Região RO 02910260970 Rel. Designado Juiz Renato de Lacerda Paiva DJ SP de 05.08.93, pág. 148)

“Contrato de experiência e contrato temporário. O fato de a obreira haver trabalhado antes na empresa como “temporária” constitui óbice a que seja agora contratada por período experimental, mormente quando continuou a exercer as mesmas funções que exercera no período em que permanecera sob a égide da Lei nº 6.019/74. O contrato de experiência tem finalidade própria, qual seja a de testar o obreiro que se pretende contratar. E não há que se falar em necessidade de experiência quando a obreira já fora contratada anteriormente” (Acórdão unânime da 5ª Turma do TRT da 2ª Região RO 02940037358 Rel. Juiz Francisco Antônio de Oliveira DJ SP II de 14.08.95, pág. 69)

MULHER TEM DIREITO A INTERVALO ANTES DE TRABALHO EXTRA

O dispositivo da legislação que prevê as mulheres o direito a intervalo de quinze minutos de descanso antes da prorrogação da jornada de trabalho permanece em vigor, pois foi recepcionado pelo texto constitucional de 1988. A validade do artigo 384 da CLT foi declarada pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho ao conceder, segundo voto do Ministro Barros Levenhagen (relator), recurso de revista a uma operária paranaense. A decisão garantiu-lhe o pagamento como extra do período de descanso entre a jornada comum e sua prorrogação, além de seus reflexos.

O posicionamento adotado pelo TST reformula decisão anterior do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (com jurisdição no Paraná) em processo envolvendo a trabalhadora e a Perdigão Agroindustrial S.A. O órgão

de segunda instância entendeu que o direito ao intervalo, previsto pelo dispositivo da CLT, não se estenderiam à empregada diante da previsão constitucional que estabelece a isonomia entre os sexos.

(artigo 5º, inciso I).

Após prever, na parte principal do artigo 5º, a igualdade de todos perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, o texto constitucional estabelece que “homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações” (inciso I).

O relator da questão no TST, contudo, argumentou que a prerrogativa do artigo 384 da CLT não foi revogada pelo atual texto constitucional. “Conquanto homens e mulheres, à luz do inciso I, do artigo 5º da Constituição de 88, sejam iguais em

direitos e obrigações, é forçoso reconhecer que elas se distinguem dos homens, sobretudo em relação às condições de trabalho, pela sua peculiar identidade bio-social”, observou Barros Levenhagen.

Essa circunstância, segundo o relator, é que levou o legislador, no artigo 384 da CLT, a conceder às mulheres, em caso de prorrogação do horário normal, um intervalo de quinze minutos antes do início do período extraordinário do trabalho. O aspecto de proteção da norma afasta pôr si só, disse Barros Levenhagen, qualquer alegação de afronta à isonomia e a “absurda idéia” de redução ou perda de direitos do trabalhador do sexo masculino.

(RR 4506/2001.011.09.00-1)

Fonte: TST

CONTRATO DE TRABALHO E HORA DE TRABALHO FACULTATIVO

Temo visto, em numerosos contratos de trabalho, uma cláusula mais ou menos nesses termos:

“o horário do empregado é das 08:00 às 12:00 e das 14:00 às 18:00 horas, porém fica autorizado a sair às 17:00 horas nos dias em que o empregador não lhe comunicar que necessita do serviço até o fim da jornada normal”.

Se a exigência da oitava hora não ocorrer nunca, tem-se que a jornada contratada foi igual à 07 (sete) horas, a despeito as palavras do contrato; e assim se a empresa, depois de anos, vier a exigir o trabalho em 08 (oito) horas, terá de pagar a oitava hora como extra.

Outra seria a situação se a empresa, pelo menos uma vez pôr mês que fosse, estivesse a exigir a hora contratualmente facultativa, hipótese em que se poderia entender como verdadeira a flexibilidade da jornada.

O CONTRATO DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

Se o contrato de trabalho diz que o empregado fará horas extras sempre que for necessário, e um dia lhes são pedidas, digamos, duas horas extras, esse serviço deve ser pago como se nada tivesse sido escrito a respeito, porque, na verdade, o que se estipulou no contrato é uma simples probabilidade de serviço extra, seja, que eventualmente poderiam ser prestadas horas extras. Isso significa nada estar escrito, pois as horas extras são sempre prováveis, e podem ser eventualmente exigidas mesmo sem contrato escrito prevendo a eventualidade. Dizendo o obvio, o contrato não diz nada. Prestadas assim horas extras pôr ordem da empresa cabe respeitar o artigo 61 da CLT, com o adicional de 50% (cinquenta pôr cento) previsto na Convenção Coletiva de trabalho.

A DURAÇÃO NORMAL DO TRABALHO

Ao fixar em quarenta e quatro horas a duração normal do trabalho na semana a Constituição Federal de 1988, alterou o disposto no artigo 58 da CLT, que estabelecia apenas a jornada diária de 08 (oito) horas como regra geral.

Pelo critério definido pela CLT (artigo 58) a duração do trabalho semanal poderia alcançar 48 (quarenta e oito) horas, já que são 06 (seis) dias úteis na semana. A norma Constitucional propiciou uma redução na duração do trabalho semanal em quatro horas. O legislador ao fixar a jornada normal em oito horas diárias estipulou um limite máximo para a duração normal do trabalho, desde que não seja fixado outro limite (artigo 58 da CLT). Isto significa que a lei permite a fixação de um limite inferior, sendo que este pode ser fixado pôr lei, pôr acordo ou convenção coletiva, pôr vontade das próprias partes e pôr regulamento da empresa, ou seja as condições mais favoráveis ao trabalhador sempre prevalecerão.



SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAPEMA, RIO DE JANEIRO

Diretoria
Valécio de Amorim - Presidente
Rogério de Vasconcelos - Vice-presidente
Eliseu Luis Casanova - Secretário
Richard Couto dos Santos - Tesoureiro
Valdeci Galisthi - Diretor Técnico
Aduilton Pedro Cota - Diretor Social

Conselho Fiscal
João Braulio Luciano
Omar de Oliveira
Carlos David dos Santos
Valdemar Gromoski

Endereço
Itapema: Rua 120, nº 136
sala 02 - CEP 88220-000 Itapema/SC
Fone/Fax: (47) 3368/2499
3368-1052
E-mail: sindehoteis@terra.com.br

Bombinhas: Av. Leopoldo Zarlíng - Ed. Raio de Sol - sala 17 - Bombas
Fone: (47) 3369-0366

Coordenadores do Informativo
Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos