



MEDIDA PROVISÓRIA ALTERA O REPOUSO SEMANAL REMUNERADO

A Medida Provisória nº. 388, de 05 de setembro de 2007, altera o artigo 6º da Lei nº. 10.101, que passa a vigorar com a seguinte redação:

“Artigo 6º - Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do artigo 30, inciso I da Constituição”.

Parágrafo Único: O repouso

semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Dessa forma, as empresas de hotéis, bares, restaurantes e similares na elaboração das escalas do repouso semanal remunerado de seus empregados, devem atentar para o seguinte:

HOMENS

O repouso remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 3 (três) semanas com o domingo.

MULHERES

O repouso semanal deve coincidir com o domingo a cada 15 dias de trabalho, já que elas estão protegidas pelas normas do Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher do Artigo 386 da CLT.

AS EMPRESAS AUTORIZADAS PELA LEI FEDERAL Nº 605/49

As atividades do comércio de hotéis, bares, restaurantes e similares, não necessitam fazer Acordo Coletivo, já que estão autorizados pela Lei Federal nº. 605, de 05 de janeiro de 1949, regulamentada pelo Decreto nº. 27.048, de 12 de agosto de 1949 que em seu artigo 7º estabelece:

“Artigo 7º - É concedida, em caráter permanente e de acordo com o disposto no § 1º do artigo 6º, permissão para o trabalho nos dias de repouso a que se refere o artigo 1º, nas atividades constantes da relação anexa ao presente regulamento”.

RELAÇÃO A QUE SE REFERE O ARTIGO 7º.

II – COMÉRCIO

1. Varejistas de peixe;
2. Varejistas de carnes frescas e caça;
3. Venda de pão e biscoitos;
4. Varejistas de frutas e verduras;
5. Varejistas de aves e ovos;
6. Varejistas de produtos farmacêuticos (farmácia inclusive manipulação de receituário);
7. Flores e coroas;
8. Barbearias (quando funcionando em recintos fechados ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade mediante acordo expresso com os empregados);
9. Entrepósitos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (posto de gasolina);
10. Locadores de bicicleta e similares;
11. Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bombonerias);
12. hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios;
13. Casas de diversão (inclusive estabelecimentos esportivos em que o ingresso seja pago);
14. Limpeza e alimentação de animais em estabelecimentos de avicultura;
15. Feiras livres e mercados, inclusive os transportes inerentes aos mesmos;
16. Porteiros e cabineiros de edifícios residenciais;
17. Serviço de propaganda dominical;
18. Artigos regionais nas estâncias hidrominerais. (Acrescentado pelo Decreto nº. 88.341, de 30-5-1983, que por sua vez foi revogado pelo Decreto s/n. de 10-5-1991.)
19. Comércio em portos, aeroportos, estradas, estações rodoviárias e ferroviárias;
20. Comércio em hotéis;
21. Agências de turismo, Locadoras de veículos e embarcações;
22. Comércio em postos de combustíveis;
23. Comércio em feiras e exposições. (Números 19 a 23 acrescidas pelo Decreto nº. 94.591, de 10-7-1987.)

COOPERATIVAS DE TRABALHO

Por diversas vezes temos alertado as empresas com referência ao verdadeiro contrato de risco que é a contratação de empregados através de “Cooperativas de Trabalho”.

Em todos os casos em que a Justiça do Trabalho é chamada a julgar tais contratações, ela decide assim:

SERRADOR ADMITIDO POR COOPERATIVA OBTÉM VÍNCULO COM MUNICÍPIO

Um serrador contratado por meio de uma cooperativa de trabalhadores obteve na Justiça do Trabalho o reconhecimento de vínculo de emprego diretamente com o Município de Piratini (RS). A decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (RS) foi mantida pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho, que acompanhou o voto do relator, Ministro Barros Levenhagen.

O trabalhador foi contratado pela Cooperativa Mista dos Trabalhadores Autônomos do Alto Uruguai Ltda. – COOMTAAU em agosto de 2002 para prestar serviços na serraria do município, utilizando motosserra e atuando na construção e conservação de pontes. Trabalhava oito horas por dia, de segunda a sexta-feira, e recebia salário de R\$ 372,40. Em outubro de 2003, foi demitido sem justa causa, sem receber verbas rescisórias.

Em 2004, o serrador ajuizou reclamação trabalhista contra a cooperativa e contra o município, pleiteando o reconhecimento do vínculo de emprego e a anotação na carteira de trabalho, além de diferenças salariais, adicionais de insalubridade e periculosidade e verbas rescisórias.

A cooperativa em contestação, negou a relação empregatícia. Disse que o trabalhador era associado da COOMTAAU, sendo esta uma cooperativa regular e autorizada sem fins lucrativos. O município por sua vez, disse que não era empregador do operário, apenas havia firmado contrato com a cooperativa para intermediações de mão-de-obra.

O Juiz de primeiro grau considerou o pedido procedente, em parte, e condenou o município e, solidariamente a cooperativa pelos créditos trabalhistas devido ao empregado. “Não há prova que o maquinário existente na serraria pertença à cooperativa ou algum dos trabalhadores associados a elas ao contrário, tudo indica que são próprios da municipalidade, evidenciando que individual ou coletivamente, não houve reunião do trabalho para apropriação do capital com a finalidade de prestar serviço”, destacou o Juiz.

Tanto a cooperativa como o município recorreram, sem sucesso, ao TRT/RS. A COOMTAAU sustentou sua condição de cooperativa legalizada, e o município alegou a impossibilidade de contratação sem concurso público, pleiteando que, no máximo lhe fosse aplicada à responsabilidade solidária.

O acórdão do TRT, desfavoreceu a ambas as partes, destacou que, apesar, de a cooperativa estar regularmente constituída, as provas indicavam que o empregado prestou serviços em atividades essenciais do município. Destacou também que, estavam presentes os requisitos do artigo 3º da CLT para caracterização do vínculo de emprego. Insatisfeitos, ambos recorreram ao TST, mas os recursos não foram reconhecidos.

(RR nº. 415/2004.101. 04.00-8).

Fonte: TST

ASSOCIADA DE “COOPERATIVA” OBTÉM VÍNCULO COM EMPRESA

A Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve decisão do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região (Rio Grande do Sul) que reconhece o vínculo de emprego de uma associada de cooperativa que, nesta condição, trabalhava, de fato, para uma empresa do ramo de calçados, no Município de Sapiranga.

Admitida como associada da Coopersap – Cooperativa dos Calçadistas de Sapiranga Ltda, ela trabalhava exclusivamente para a Frandeis Calçados Ltda. Desligada do quadro de associados, foi obrigada a assinar uma carta, com uma promessa que receberia os valores descontados dos seus salários a título de integração de cotas. Sentindo-se enganada, ajuizou ação em que pleiteou a anulação de seu desligamento como associada e o reconhecimento de vínculo empregatício com a cooperativa e com a empresa.

O Juiz da 3ª Junta de Conciliação e Julgamento (hoje Vara do Trabalho) de Sapiranga reconheceu a existência de fraude, com base em alguns fatos, tais como: o imóvel onde foi instalada a cooperativa foi locado pela empresa, que também indicou e nomeou como presidente da Coopersap um dos seus sócios cotistas; ao invés de adiantamentos pró-labore, foram feitos pagamentos de salários por hora, além de horas extras e repousos semanais remunerados, atestados mediante recibos; não houve escrituração contábil dos resultados positivos em prol dos associados, conforme determina o estatuto social da “cooperativa”.

Com base nesses fatos, o juiz reconheceu o vínculo empregatício e determinou o registro em carteira profissional durante o período entre sua admissão e o desligamento, e declarou sem efeito sua demissão como associada. Condenou a empresa ao pagamento de verbas rescisórias como aviso prévio, 13º salário, férias, depósito e multa sobre o FGTS, além de adicional de periculosidade. O relator do processo Ministro Vieira de Melo Filho considerou que a decisão fundamentou-se em aspectos fáticos que evidenciaram a prestação de serviços de forma subordinada, descaracterizando o alegado trabalho cooperativado, na forma prevista na CLT.

(RR nº. 753.683/01-6)

Fonte: TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007/2008

O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região SINDEHOTÉIS, juntamente com o Sindicato dos Hotéis, Restaurantes Bares e Similares de Itapema e Região SINDHOTÉIS (patronal) depois de longa e desgastante negociação, fecharam a Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008, com vigência a partir de 1º de outubro de 2007 á 30 de setembro de 2008.

O Piso Salarial ficou assim:

R\$ 410,00 (quatrocentos e dez) reais para os empregados com até 90 (noventa) dias de admissão na empresa.

R\$ 450,00 (quatrocentos e cinquenta) reais para os empregados com mais de 90 (noventa) dias de admissão na empresa.

Reposição Salarial: Fica concedida aos trabalhadores de todas as faixas salariais da categoria, a reposição de 5% (cinco por cento) a partir de 1º de outubro de 2007.

As demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2007, foram prorrogadas na nova Convenção, cujo inteiro teor pode ser solicitado na entidade.

CLÁUSULAS NEGADAS

As cláusulas sociais reivindicadas pelos trabalhadores como:

- Fornecimento de lanche em trabalho extraordinário;
- Licença de casamento de 5 dias;
- Licença pré-natal para empregada gestante;
- Licença prêmio de 15 dias para todos os empregados com mais de 10 anos na empresa;

Estas cláusulas foram NEGADAS pela Comissão Negociadora Patronal.

No entanto, todas elas foram bem recebidas nos Acordos Coletivos firmados diretamente com as empresas.

ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

O Sindicato firmou com várias empresas da categoria, diversos Acordos Coletivos de Trabalho, sobre salários, condições de trabalho e novos benefícios sociais.

FABIO EMMERENCIANO ME (Restaurante Recanto da Sereia)

Estabelecido em Ilhota – Itapema

Entre suas 32 cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008, estão:

Piso Salarial:

- Empregados com até 90 (noventa) dias na empresa R\$ 415,00 (quatrocentos e quinze reais).
- Empregados com mais de 90 (noventa) dias na empresa R\$ 470,00 (quatrocentos e setenta) reais.

Reposição Salarial: Para os trabalhadores de todas as faixas salariais 8% (oito por cento).

- Fornecimento de Lanches em Trabalho Extraordinários;

- Licença de Casamento de 05 dias;

- Licença Pré-Natal, assegurando a empregada gestante a liberação de um dia a cada mês, sem prejuízo da remuneração, para exame médico Pré-Natal;

- Licença Prêmio de 15 (quinze) dias a todos os empregados que completar ou tenha completado 10 (dez) anos na empresa.

RESTAURANTE ANA BEATRIZ LTDA.

Estabelecido em Ilhota – Itapema

As mesmas 32 cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008 do Restaurante Recanto da Sereia.

CÉLIO ROSINI RESTAURANTE E LANCHONETE EPP

(Restaurante e Lanchonete Rosini)

Estabelecido na Rod. BR 101 KM 170, Bairro Morretes em Tijucas

As mesmas 32 cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho 2007/2008 do Restaurante Recanto da Sereia.

VILA DO FAROL HOTÉIS E TURISMO LTDA.

Estabelecida a Avenida Vereador Manoel José dos Santos, nº. 215 no Centro em Bombinhas

Piso Salarial:

- Empregados com até 90 (noventa) dias na empresa R\$ 499,00 (quatrocentos e noventa e nove) reais.

- Empregados com mais de 90 (noventa) dias na empresa R\$ 526,76 (quinhentos e vinte e seis reais e setenta e seis centavos).

Reposição Salarial: Para os trabalhadores de todas as faixas salariais 7% (sete por cento).

O acordo contém 62 cláusulas com diversos benefícios sociais aos empregados.

POUSADA VILA DO CORAL LTDA. MATRIZ

Estabelecida à Avenida Vereador Manoel José dos Santos, nº. 305 no Centro em Bombinhas.

As mesmas 62 cláusulas da Vila do Farol Hotéis e Turismo Ltda.

POUSADA VILA DO CORAL LTDA. FILIAL

Estabelecida à Avenida Vereador Manoel José dos Santos, nº. 800 no Centro em Bombinhas.

As mesmas 62 cláusulas da Vila do Farol Hotéis e Turismo Ltda.

VOS EMPREENDIMENTOS TURÍSTICOS LTDA. (Camping do Costão)

Estabelecida a Rua Águia nº. 332 em Bombas, Bombinhas

As mesmas 62 cláusulas da Vila do Farol Hotéis e Turismo Ltda.

EM ANDAMENTO: HOTEL PLAZAITAPEMA

- Acordo Creche;

- Acordo Taxa de Serviço;

- Acordo Banco de Hora.

Outras empresas estão em processo de negociação de Acordos Coletivos com o sindicato em condições mais benéficas para seus empregados, que divulgaremos posteriormente.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA NÃO AFASTA DIREITO À ESTABILIDADE ACIDENTÁRIA

Empregado que sofrer acidente de trabalho durante o contrato de experiência faz jus à estabilidade provisória prevista no artigo 118 da Lei nº. 8.213/91. Esta foi a decisão que prevaleceu na Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho. O tema mereceu amplo debate e o voto vencedor foi o emitido pelo Ministro Lélío Bentes Corrêa. A empregada de 45 anos de idade, foi admitida em agosto de 2002 para exercer a função de “cuidadora” na Associação Grupo Espírita “O Consolador”, com salário de R\$ 300,00. Sua função era tomar conta de pacientes com transtornos psicológicos.

Em outubro de 2002, a empregada foi dispensada do emprego sem justa causa e, em março de 2003, ajuizou reclamação trabalhista. Na petição inicial contou que, em setembro de 2002, foi agarrada abruptamente pelo braço por uma das pacientes que apertou-lhe os pulsos durante cerca de 15 minutos. Ao mesmo tempo teve que socorrer uma outra paciente ao lado que estava caindo. As duas pacientes caíram em cima da empregada vindo a lesionar-lhe o braço e a coluna vertebral. Segundo o relato, uma das pacientes tinha 95 quilos e a outra 75.

Ainda segundo a inicial, apesar de ter contado seu infortúnio a

representante da instituição, nenhuma providência foi tomada e esta ainda se recusou a emitir o (CAT). A perícia médica do INSS indicou que a paciente sofria de cervicombalgia e artralgia no pulso direito, concedendo-lhe licença médica por quatro meses. Findo o prazo, a licença foi prorrogada por mais três meses. Portanto, a demissão ocorreu quando a empregada estava de licença. Na ação judicial, pediu reintegração ao emprego e pagamento dos salários relativos a todo o período de estabilidade acidentária. A sentença não foi favorável a empregada, na 8ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte – MG. A trabalhadora recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (Minas Gerais) novamente sem sucesso. O processo chegou à Primeira Turma do TST, provocando amplos debates e a tese vencedora, foi defendida pelo Ministro Lélío Bentes Corrêa. Segundo o ministro, se o acidente de trabalho tivesse ocorrido no curso do contrato a prazo determinado típico, sua extinção coincidiria com o término do período de afastamento para gozo do benefício previdenciário. “Mas em se tratando do contrato de experiência – contrato a termo atípico, considerando o ânimo de

permanência da relação jurídica que o distingue dos demais, afigura-se inafastável a conclusão de que a intercorrência do acidente atrai a incidência do disposto no artigo 118 da Lei nº. 8.213/91 e da azo ao reconhecimento do direito a estabilidade ali prevista”, explicou.

A instituição foi condenada a pagar à empregada o valor correspondente aos salários consecutivos devidos no período de 12 meses contados da cessação do auxílio-doença acidentário.

(RR nº. 377/2003.008.03.00-4)

Fonte – TST

JUSTIFICATIVA

Lélío Bentes justificou seu voto, ainda, no argumento de que “a vocação natural do contrato de experiência é converter-se em contrato a prazo indeterminado, tanto que a conversão se dará naturalmente, desde que as partes não se manifestem em sentido contrário, justificando-se plenamente a incidência da proteção legal em favor do empregado acidentado, principalmente em se considerando a responsabilidade objetiva do empregador, a quem incumbia zelar pela segurança e higiene do meio ambiente de trabalho”.

COMO EVITAR AÇÕES TRABALHISTAS

Levantamento feito pelo Tribunal Superior do Trabalho, constatou que aproximadamente 2 milhões de processos trabalhistas são recebidos anualmente pela Justiça.

Muitas empresas reclamam da “deslealdade” de seus ex-empregados e buscam formulas mágicas para evitar essas ações quando saem perdedores.

Segundo a Dra. Daniela Santino, do escritório Correia da Silva Advogados, “essas condenações podem ser evitadas se a empresa realizar um planejamento de recursos humanos e jurídico, que siga as normas e leis vigentes. Muitos empresários se questionam

acerca da existência de algum meio para evitar o ajuizamento de ações trabalhistas por seus “ex-empregados”. Na verdade, não existe uma fórmula mágica ou alguma maneira de impedir que ex-empregados acionem seus ex-empregadores na Justiça Trabalhista. Isso porque o direito de ajuizar ações é garantido pela Constituição Federal e é essencial à manutenção do Estado democrático de direito.

Entretanto, o empregador pode adotar medidas para ser vitorioso nesses processos evitando perdas e desestimulando os conflitos judiciais. O primeiro passo que deve

ser tomado pelo empregador é o estrito cumprimento das normas trabalhistas e previdenciárias.

Quando se fala em normas, não estamos querendo dizer única e exclusivamente a CLT, mas todas as demais que regulamentam profissões – leis, decretos, portarias, normas regulamentares, convenções, acordos coletivos etc.

O empregador deve evitar todo o tipo de sonegação de direitos trabalhistas, ou seja, quem tem empregado deve pagá-lo corretamente, sem fazer “economia” de impostos, contribuições ou “verbas salariais”.

MUDA O COMANDO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO EM SANTA CATARINA



O Ministro do Trabalho foi muito feliz ao nomear o Dr. Paulo Schappo, de Balneário Camboriu, como o novo delegado Adjunto do Ministério do Trabalho, em Florianópolis.

Conhecemos e admiramos o Dr. Paulo Schappo, funcionário

de carreira, honesto, dedicado e competente no seu trabalho. Além disso, dono de uma personalidade educada e determinada no cumprimento de seu dever e objetivos. Isso ficou mais do que comprovado quando de sua luta para dotar a agência de Balneário Camboriu em um espaço digno e confortável na Terceira Avenida. Somos testemunhas que não foi uma luta fácil.

Em entrevista concedida ao Jornal Página 3, o Dr. Schappo declarou “que sua prioridade será recuperar a auto-estima do servidor, disponibilizando melhores condições de trabalho. O passo seguinte serão os cursos de aperfeiçoamento e qualificação profissional para o servidor e finalmente, a definição do plano de cargos e salários da categoria. “Vamos fazer isso com portas abertas, atribuindo tarefas e delegando poderes de tarefas

autorizativas”, observou Schappo.

“Pegamos a DRT/SC precarizada, estamos investindo na recuperação da frota de veículos oficiais, que está sucateada, vamos modernizar o parque de informática e o atendimento ao trabalhador”.

“Ele também responde pela assessoria jurídica do órgão e representa o delegado titular Luiz Viegas sempre que ele estiver impedido, seja em despachos habituais, reuniões com sindicalistas, instituições governamentais ou não, solenidades e nas questões administrativas do dia-a-dia”.

Este sindicato de empregados, através deste Informativo, parabeniza e deseja ao Dr. Paulo Schappo uma feliz gestão em sua nova função. É um homem certo no lugar certo.

PORTARIA 412 ALTERA O REGIME DE TURNOS ININTERRUPTOS

Há mais de uma forma de trabalho por turnos, e algumas empresas mantêm os trabalhadores sempre nos mesmos horários, de modo com que várias turmas conseguem ficar em funcionamento sem parar. Há empresas nas quais a mesma turma de empregados presta serviços em revezamento, isto é, muda de turno a cada semana, com o que seus integrantes não são fixados num mesmo período de trabalho, ao contrário, alteram-se sempre, trabalhando cada semana em um horário diferente, inclusive no período noturno.

A nova portaria 412, disciplina a alteração na jornada e no horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regimes de turnos ininterruptos de revezamento.

Portaria n.º. 412, de 20 de setembro de 2007.

Disciplina a alteração na jornada e no horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regime de turnos ininterruptos de

revezamento.

O MINISTÉRIO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais e tendo, resolve:

Artigo 1º - Considera-se ilícita a alteração da jornada de trabalho e do horário de trabalho dos empregados que trabalhem em regime de turnos ininterruptos de revezamento, salvo mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Parágrafo Único: A não observância do disposto no caput implica em infração ao disposto nos artigos 444 e 468 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovado pelo Decreto-Lei n.º. 5.452, de 1º de maio de 1943 e enseja a aplicação de multa estabelecida no artigo 510 daquele diploma legal.

Artigo 2º - Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Carlos Lupi

COMO SE INICIA A CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO?

Atualmente o assunto é regulado pela súmula 380 do Tribunal Superior do Trabalho.

Aviso Prévio. Início da Contagem. Artigo 132 do Código Civil de 2002 (Conversão da Orientação Jurisprudencial nº 122 da SDI-1 - Resolução 129/2005 - DJ de 20/04/2005).

“Aplica-se a regra prevista do Artigo 132 do novo Código Civil /2002 a contagem do Aviso Prévio, excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o do vencimento.”

Assim também o último dia do Aviso Prévio poderá recair em dia não útil, quando terminará o Contrato, sem nenhuma prorrogação, porque o prazo é de 30 dias corridos.

Nesses casos a rescisão e homologação devem ser antecipadas para o primeiro dia que antecede o término do contrato.

EMPRESA É CONDENADA POR PROPOSTA ENGANOSA DE SALÁRIO

Um empregado atraído por promessa de salário acima do efetivamente contratado vai receber a diferença salarial correspondente ao valor divulgado em anúncio no jornal. A Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho manteve a condenação imposta ao Carrefour Comércio e Indústria Ltda. pelo TRT da 18ª Região (Goiás). “Se a empresa anunciou no jornal um determinado valor, como proposta de salário, não pode alterá-lo quando da contratação do empregado, pois ela se obrigou”, ressaltou o relator do recurso no TST, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga.

Segundo o Ministro-relator, se ao menos tivesse ocorrido a ressalva de que a oferta no anúncio poderia ser alterada, seria admissível a mudança no valor divulgado. No caso, a oferta pública equivale a um pré-contrato. O empregado contou que foi atraído pelo anúncio publicado no jornal O Popular, que trazia a relação de funções, número de vagas e oferta de salários oferecidos pelo supermercado, além de hora, local e documentos que os interessados deveriam apresentar para o processo seletivo.

O anúncio oferecia vários postos de trabalho, entre eles o de “repositor de mercadorias de loja”, com salários que variavam de R\$ 410,00 à R\$ 1.300,00. Após ser aprovado na seleção, o trabalhador foi contratado como repositor, com salário mensal de R\$ 240,00. O Carrefour justificou-se alegando que o valor de R\$ 240,00 era meramente contratual, diferindo do que realmente seria pago, pois o divulgado “expressava uma expectativa da despesa total com o empregado”, somando salário, encargos e benefícios.

Na 1ª Vara do Trabalho de Goiânia, o empregado pediu o reconhecimento do salário conforme divulgado, o qual serviria também como base de cálculo para as diferenças salariais, FGTS, hora extra e seus reflexos. O Juiz de primeira instância sentenciou que o empregado deveria receber as diferenças com base no salário de R\$ 410,00. O supermercado recorreu ao TRT/GO, mas a sentença foi mantida.

A decisão regional ressaltou que o Carrefour admitiu que o contrato foi assinado após o processo seletivo, mas desconsiderava a proposta anterior.

O TRT/GO decidiu com base no Código de Defesa do Consumidor e no novo Código Civil. O primeiro dispõe que toda informação ou publicidade veiculada por meio de comunicação com relação a produtos e serviços obriga o fornecedor e integra o contrato que vier a ser celebrado. O novo Código Civil dispõe que a oferta ao público equivale à proposta quando encerra os requisitos essenciais ao contrato. Para o TRT/GO, o Carrefour lançou “inequívoca oferta ao público, que é uma verdadeira proposta, e não um simples convite”.

(RR nº. 1.654/2004.001.18.00.0)

EMPRESAS SÃO FEITAS DE PESSOAS

“Toda empresa é feita por pessoas. Algumas têm máquinas, outras processos, outras prateleiras – todas tem pessoas. Existem pessoas sem empresas, mas não existem empresas sem pessoas. Faço questão de massacrar o óbvio porque é inadmissível que em pleno século XXI muitos empresários, administradores e responsáveis por áreas de RH (sigla comumente utilizada para o setor responsável pelas pessoas) não tenham compreendido algo tão fundamental. Por isso, toda empresa deve ser administrada de forma a valorizar e colocar em primeiro lugar as pessoas que fazem com que ela exista. Não se trata de retórica nem de teoria. É prática pura”

Teoria é baboseira de dizer “você têm que vestir a camisa da empresa”, em primeiro lugar a empresa, deixe seus problemas pessoais do lado de fora. Sabe por que? Porque é impossível acontecer! Na prática a coisa funciona de outra maneira. A menos que sejamos hipócritas.

Uma funcionária que sai de casa e deixa seu filho doente vai passar oito horas no trabalho pensando em que? Um trabalhador que está passando por uma crise financeira vai arranjar motivação aonde? Um funcionário que é obrigado a fazer hora extra no dia da festinha de aniversário de seu filho vai estar feliz como? Se tem uma coisa que já está provada, é que a felicidade das pessoas aumenta a produtividade. Os maiores especialistas em gestão e de recursos humanos, de todas as partes do mundo, de Mintzberg a Frederico Alecrim, todos afirmam categoricamente: em primeiro lugar, as pessoas.

(Carlos Van Sohten, consultor e orientador do SEBRAE)

JUIZ DO TRABALHO É COMPETENTE PARA DETERMINAR EXPEDIÇÕES DE OFÍCIOS

O Juiz do Trabalho é competente para determinar a expedição de ofícios às autoridades do INSS, da Delegacia Regional do Trabalho e do Ministério Público para adoção de medidas ante a constatação de infrações cometidas pelo empregador contra direitos de seus empregados. A decisão foi tomada pelos Ministros que integram a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho, no julgamento de ação proposta por um ex-empregado da Overfast Transportes e Logísticas Ltda.

O empregado foi contratado como segurança da empresa em outubro de 2000, sem anotação na carteira de trabalho. Durante 11 meses trabalhou sem o registro, o

que só veio ocorrer em 2001. Em junho de 2003 ele foi dispensado, sem justa causa, e ajuizou reclamação trabalhista pleiteando o recebimento das verbas rescisórias, inclusive do período sem registro. Alegou que exercia dupla função na empresa – carregador de caminhões e segurança, porém, recebia salário apenas como segurança.

A empresa, em constatação, negou o trabalho no período indicado sem o registro. Disse que o trabalhador prestava serviços como autônomo, admitindo apenas o vínculo de emprego no tempo anotado na carteira de trabalho.

O Juiz da 46ª Vara do Trabalho de São Paulo, analisando as provas constantes dos autos do processo,

entendeu presentes os requisitos do vínculo de emprego durante todo o tempo alegado na petição inicial, determinando a imediata anotação na CTPS do trabalhador, além do pagamento das verbas rescisórias não quitadas na época da despedida.

O Juiz diante da constatação de irregularidade na contratação do trabalhador, determinou, a expedição de ofícios à Delegacia Regional do Trabalho, ao INSS, e ao Ministério Público para que tomassem providências a fim de que fosse verificada a eventual reiteração da conduta irregular da empresa.

(AIRR nº. 1.951/2003.046.02-40)
Fonte-TST

GRATIFICAÇÃO DE NATAL

A gratificação de natal, também chamada de 13º salário é devida a todo o empregado, independentemente da remuneração por este percebida.

QUANDO SERÁ PAGA?

A gratificação de natal deverá ser paga pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

COMO SERÁ PAGA?

A gratificação corresponderá a 1/12 avos (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, no ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho, será contada como mês integral.

E QUANDO O SALÁRIO FOR VARIÁVEL?

Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. Esta gratificação se somará a que corresponder a parte fixa do salário.

E QUANDO O EMPREGADO RECEBE A PARTE VARIÁVEL DE DEZEMBRO?

Até o dia 10 de janeiro de cada ano, o empregador pagará a parcela variável do mês de dezembro. Nesse momento, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

E QUANDO O EMPREGADO SÓ RECEBE SALÁRIO VARIÁVEL?

Tratando-se de empregados que recebem apenas salário variável, a qualquer título, o adiantamento será calculado na base da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até o anterior aquele em que se realizar o mesmo adiantamento.

O ADIANTAMENTO É PAGO A TODOS OS EMPREGADOS NA MESMA OCASIÃO?

O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento no mesmo mês a todos os seus empregados.

COMO SERÁ COMPENSADO ESSE ADIANTAMENTO?

A importância que o empregado houver recebido a título de adiantamento será deduzida do valor da gratificação devida em dezembro.

O ADIANTAMENTO E AS FÉRIAS

O adiantamento será pago quando das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do correspondente ano.

COMO SERÁ CALCULADA A GRATIFICAÇÃO QUANDO O EMPREGADO FOI ADMITIDO DURANTE O ANO?

Nos casos em que o empregado foi admitido no curso do ano, ou durante este, não permanecer a disposição do empregador em todos os meses, o adiantamento corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

PRESTADOR DE SERVIÇOS OU EMPREGADO?

A contratação de prestador de serviço sem vínculo empregatício é prática cada vez mais difundida no meio empresarial.

Contudo, ao adotá-la, as empresas devem tomar alguns cuidados para que essa relação não venha futuramente a se transformar em um litígio perante a Justiça do Trabalho, uma autuação pela Ficalização ou, até mesmo, como vem se alertando há algum tempo, em um processo criminal.

A princípio, a fórmula para diferenciar um empregado de um prestador de serviços sem vínculo de emprego parece simples. Basta verificar se estão presentes os requisitos do artigo 3º da CLT: Subordinação, Pessoalidade e Onerosidade e não Eventualidade (ou Habitualidade). A subordinação ocorreria quando o trabalhador está sujeito a ordens e controles, como por exemplo, horários. A pessoalidade ocorreria quando o prestador não pode ser substituído por outro em sua função e a onerosidade, quando o trabalho não é gratuito e a contraprestação salarial pelo empregador. Já a habitualidade, estaria presente quando o trabalho é contínuo e não ocasional.

Ocorre quando este último requisito (habitualidade) tem sido avaliado pela Justiça do Trabalho, em conjunto com outro fator que acaba pesando muito para o reconhecimento de vínculo de emprego de prestadores de serviços com as empresas: apura-se a atividade desenvolvida habitualmente pelo prestador se insere nos objetos principais da organização. É o que chamam, a Doutrina e a Jurisprudência Trabalhista, de aplicação da Teoria dos Fins de Empreendimento.

Logo, uma vez presente essas circunstâncias, mais a subordinação, a pessoalidade, a habitualidade e a onerosidade, estará consumada a relação de emprego, o direito então ao reconhecimento de verbas previstas na CLT e a possibilidade de expedição de ofício pelo Juiz ao Ministério

Público para a apuração de crimes por falta de registro em Carteira de Trabalho e de sonegação fiscal previdenciária.

O Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, que abrange a cidade de São Paulo, já aplicou a Teoria dos Fins de Empreendimento em diversas oportunidades, como por exemplo, nos casos dos Processos nº 20030671862 / 20000352645 / 20000295560.

Assim, exemplificando, se um médico prestar serviços a uma empresa cujo objeto é a medicina ou uma fisioterapeuta a uma empresa cujo objeto essencial é a fisioterapia, aumentam-se as chances de reconhecimento de vínculo empregatício, uma vez que o trabalho habitual realizado por eles faz parte da atividade principal da empresa.

Problema maior é quando o Poder Judiciário entende que até mesmo o serviço de limpeza é parte integrante dos fins da atividade econômica. Foi o que ocorreu nos caso do Processo ERR 593730/99.6 analisado pela Seção de Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho no ano de 2005, contrariando o entendimento pacífico do próprio Tribunal Superior do Trabalho, na Súmula nº. 331 III, que admite a terceirização de serviço de limpeza, justamente porque fariam parte da atividade das empresas em geral.

Assim, diante dessa circunstância é muito importante que, para evitarem aborrecimentos futuros como ações trabalhistas e criminais, as empresas verifiquem previamente se, além da existência de subordinação, pessoalidade e onerosidade, o trabalho a ser realizado habitualmente pelo prestador fará parte integrante dos fins da atividade econômica.

Vania Aleixo Pereira é advogada, especialista em Direito do Trabalho em São Paulo e sócia do escritório Aleixo Pereira advogados.

...Pensamentos...

“Onde há fortes e fracos, a liberdade escraviza;
A lei os liberta”

(Lacordaire, referindo-se a quase total liberdade dos empresários na sociedade de consumo)

“A lei deve ser breve, para que seja facilmente lembrada pelos inexperientes”.

(sêneca 4 a C – 65 filósofo romano)

“O trabalho é a melhor e a pior das coisas;
A melhor é ser livre, a pior, é ser escravo”.

(Emile Auguste Chartier, jornalista, filósofo francês 1868-1951)

“A escravatura humana atingiu seu ponto culminante
Na nossa época sob a forma
do trabalho livremente assalariado”.

(George Bernard Shaw, escritor irlandês 1856-1950)



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

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 Zaring -
Ed. Raio de Sol - sala 17 - Bombas
Fone: (47) 3369-0366

Coordenadores do Informativo
Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos

HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho de empregados com quatro meses ou mais de serviços prestados a empresa, deverão ser agendadas com pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 3368-3499.

As homologações e assistência sindical serão feitas conforme orientação a seguir:

ITAPEMA	
Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro.	
Dias	Horários
Segunda-feira	14:00 às 17:00
Quarta-feira	14:00 às 17:00
Sexta-feira	14:00 às 17:00

BOMBINHAS	
Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zaring, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.	
Dias	Horários
Terça-feira	09:00 às 12:00
Quarta-feira	09:00 às 12:00
Quinta-feira	09:00 às 12:00