

IMPRESSO**INFORMATIVO**

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

Outubro/2010

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

APROVADA A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

As novas conquistas dos trabalhadores

No último dia cinco de outubro corrente foi realizada na sede do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, a segunda rodada de negociação das reivindicações de empregados e patrões, para o fechamento da Convenção Coletiva de Trabalho 2010/2011.

Rogério de Vasconcelos e José Maria Negreiros, presidentes dos Sindicatos profissional e econômico, acompanhados de diversos membros de suas respectivas categorias discutiram suas reivindicações, sendo aprovadas:

Vigência e Data-Base

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de Outubro de 2010 a 30 de Setembro de 2011 e a data-base da categoria em 1º de outubro.

Piso Salarial

Fica estabelecido o Piso Salarial da categoria como segue:

- R\$ 622,22 (seiscentos e vinte e dois reais e vinte e dois centavos)

Reposição Salarial

Fica concedida aos trabalhadores de todas as faixas salariais da categoria, a reposição salarial de 6% (seis por cento) a partir de 1º (primeiro) de outubro de 2010.

Taxa de Serviço

A taxa de serviço de 10% (dez por cento) incluída nas notas fiscais dos clientes, para distribuição entre os empregados, só poderá ser cobrado mediante Acordo Coletivo de Trabalho firmado entre a empresa e o Sindicato Profissional.

Parágrafo único: O Sindicato Profissional expedirá o selo de autorização que deverá ser afixado em lugar visível na empresa.

Quinquênio

É assegurado a todos os empregados da categoria o adicional de 5,5% (cinco e meio por cento) sobre o salário do empregado a cada 05 (cinco) anos de



serviço na mesma empresa.

Abono Temporada

Todo empregado que trabalhar no período de 30 de novembro a 30 de março do ano seguinte poderá ter o direito ao abono temporada de acordo com a política de cada empresa.

Nascimento de Filho

Fica assegurado, quando ao nascimento de filhos dos empregados integrantes da categoria profissional, nos termos do artigo 10, parágrafo 1º do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, uma licença de 06 (seis) dias consecutivos para prestar assistência à família, assim como providenciar o respectivo registro de nascimento.

Banco de Horas

O Banco de Horas poderá ser instituído, mediante Acordo de Trabalho. Firmado entre a empresa e o sindicato profissional.

Licença Casamento

As empresas concordam em conceder

aos empregados, liberação do ponto, sem prejuízo de sua remuneração, desde que devidamente comprovado, no seguinte caso:

a) por 5 (cinco) dias consecutivos por ocasião de casamento.

Licença Prêmio

Item I - A partir de 1º (primeiro) de outubro de 2010 o empregado que completar 10 (dez) anos na mesma empresa terá direito a 5 (cinco) dias de licença remunerada a cada 10 (dez), 20 (vinte), 30 (trinta) anos;

Parágrafo Único - O período de gozo da licença remunerada será a partir dos 12 (doze) meses seguintes subsequentes.

Item II – Ou de acordo com a política de incentivo da empresa..

Alimentação

As empresas abrangidas pela Convenção Coletiva de Trabalho, não descontarão dos salários dos empregados dos setores de preparo de alimentos (copa, cozinha e confeitaria), qualquer percentual a título de alimentação.

ACIDENTES DE TRABALHO

Muitas empresas mostram vistosos quadros dizendo:

"200 ou 300 dias sem acidentes de trabalho"

Na maioria das vezes são propagandas enganosas.

É, que essas empresas, só consideram acidentes de trabalho aqueles com morte ou incapacidade laboral definitiva, se esquecendo que os pequenos acidentes podem se transformar em graves sequelas para o empregado e grandes custos para a própria empresa.

ANÁLISE DE ACIDENTES

É o estudo do acidente para a pesquisa de causas, circunstâncias e consequências. A primeira informação que se tem para iniciar a análise é a lesão sofrida e onde esta se localiza. Portanto, devem-se apurar os seguintes fatores:

Agente da lesão – é aquilo que, em contato com a pessoa, determina a lesão.

A lesão e a Sede da lesão – é a parte do corpo onde ela se localiza, deve ser o ponto inicial para a análise. Em seguida, procura-se saber o que a causou, qual foi o agente da lesão.

Condições Inseguras – são aquelas que comprometem a segurança do trabalhador, como falhas, defeitos, tapetes estragados, máquinas ou instalações elétricas defeituosas, etc.

Ato Inseguro – é a maneira como as pessoas se expõem, consciente ou inconscientemente, a riscos de acidentes, decorrentes de atitudes impróprias (desatento, falador, exibicionista), desconhecimento dos riscos e outras situações.

Tipologia do Acidente – é a maneira como as pessoas sofrem lesão, como se dá o contato entre a pessoa e o agente lesivo, seja este contato violento ou não.

Batida Contra – a pessoa bate o corpo ou parte dele contra obstáculos.

Batida Por – neste caso a pessoa não bate contra, mas sofre batida de objetos, peças de máquinas, materiais quentes, etc.

Prensagem Entre – é quando a pessoa tem uma parte do corpo prensada entre um objeto fixo e um móvel, ou entre dois objetos móveis.

Queda de Pessoa – a pessoa sofre a lesão ao bater contra qualquer obstáculo.

Queda de objetos – esses são os casos em que a pessoa é atingida por objetos que caem.

Esforço Excessivo ou "Mau Jeito" – lesões com distensão lombar, lesões na coluna, etc., decorrente da má posição do corpo, de movimento brusco ou super esforço.

Natureza da Lesão – a indicação da sede (parte do corpo, onde ocorreu a lesão: cabeça, olhos, pescoço, ombros, braços, mãos e dedos, pernas, pés e artelhos, costas, tórax, abdômen, coluna, órgãos internos e outros).

Fonte da Lesão – é o objeto, substância ou movimento do corpo que diretamente provocou a lesão: máquinas, ferramentas, pisos, passagens, veículos, equipamentos, materiais, temperaturas extremas, fogo, eletricidade, agentes químicos, agentes físicos, agentes biológicos, corpo estranho, movimento incorreto, escadas, plataformas, etc, mobiliários e acessórios, poeiras e outros aerodispersóides, animais, insetos, etc e outros.

Exposição a temperaturas extremas – pessoas que se expõem a temperaturas muito altas ou baixas, que sejam ambientais ou radiantes.

Contato com produtos químicos agressivos – pela aspiração ou ingestão de produtos ou pelo simples contato da pele com os mesmos.

Contato com eletricidade – contato direto com fios, contato com outros pontos carregados de energia, arco voltaico e etc.

Fatores pessoais – são as falhas inerentes à pessoa como tal ou como profissional, e que dão origem a atos inseguros ou permitem que elas continuem existindo.

Dentre estes fatores estão:

- deficiência de visão, audição, tato, equilíbrio e etc;
- intoxicações;
- fadiga mental ou físico;
- compleição inadequada para o serviço;
- falta ou defeito de um ou mais membros;
- hérnia;
- deficiências funcionais da coluna;
- doenças (aparelho digestivos, vias circulatórias, respiratórias, urinárias, etc.);
- utilização de produtos inervantes ou intorpecentes;
- desajustamento emocional ou mental;
- energias;
- falta de experiência no serviço;
- insatisfação com o serviço;
- outros.

Alguns exemplos

Você sabe que acidente de trabalho é aquele que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa. Mas também é aquele que ocorre no percurso do trabalho para a casa do trabalhador, você sabia? Atos de agressão na empresa, em horário de trabalho também são.

Outros exemplos: o ocorrido durante viagens a serviço, na execução de qualquer trabalho a mando da empresa, no horário de refeição ou descanso, no local de trabalho ou durante este.

É obrigação da empresa:

Emitir uma Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) até o primeiro dia útil ao acidente e dar cópia ao empregado e também ao sindicato. Os primeiros quinze dias de afastamento são pagos pelo empregador e depois disso, o pagamento é de responsabilidade da Previdência Social. E enquanto o funcionário permanecer afastado, a empresa deverá depositar normalmente o FGTS.

ALCOOLISMO CRÔNICO NÃO É MOTIVO DE DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Doença que requer tratamento e não punição. Assim o alcoolismo crônico tem sido avaliado, desde que a Organização Mundial de Saúde (OMS) o classificou como síndrome de dependência do álcool. Atento ao reconhecimento científico da doença, o Tribunal Superior do Trabalho vem firmando jurisprudência no sentido de não considerar o alcoolismo motivo para demissão por justa causa. Ao julgar recursos do Município de Guaratinguetá (SP), a Sétima Turma rejeitou o apelo, mantendo a decisão regional que determinava a reintegração do trabalhador demitido.

O relator do recurso na Turma, o juiz convocado Flávio Portenho Sirangelo afirmou que a jurisprudência do tribunal tem entendido que o alcoolismo crônico, atualmente reconhecido como doença pela OMS, não acarreta a rescisão contratual por justa causa.

Nesse sentido, o relator citou,

inclusive, diversos precedentes, entre os quais dos ministros Lélio Bentes Corrêa, Dora Maria da Costa e Rosa Maria Weber. “O alcoolismo crônico é visto, atualmente, como uma doença, o que requer tratamento e não punição”, afirmou a Ministra Dora. Por sua vez, a Ministra Rosa, ao expressar seu entendimento sobre a questão, esclareceu que a síndrome de dependência do álcool “é doença, e não desvio de conduta justificador da rescisão do contrato de trabalho”.

Com a mesma orientação, o Ministro Lélio avaliou que a patologia “gera compulsão, impele o alcoolista a consumir descontroladamente a substância psicoativa e retira-lhe a capacidade de discernimento sobre seus atos”. Ressaltou a importância da atitude do empregador, que deveria, segundo ele, antes de qualquer ato de punição, “encaminhar o empregado ao INSS para tratamento, sendo imperativa, naqueles casos em que o



órgão previdenciário detectar a irreversibilidade da situação, a adoção das providências necessárias à sua aposentadoria”.

Após destacar a relevância do tema, a Sétima Turma acompanhou, por unanimidade, o voto do juiz Flávio Sirangelo, pelo não conhecimento do recurso de revista.

(RR nº 132900-69.2005.5.15.0020)

Fonte - TST

FÉRIAS SEM RECEBER PAGAMENTO PERMITEM REMUNERAÇÃO EM DOBRO

Casos em que o empregador pague o benefício das férias após o prazo prescrito em lei – ou seja, até dois dias antes de o trabalhador começar a usufruí-las – o trabalhador que sair de férias pode receber o pagamento em dobro. Para reafirmar esse direito a uma empregada da Sociedade Educacional Tuiuti Ltda. (SET), a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que condenava a instituição apenas ao pagamento de multa administrativa.

Ela reclamou que em suas férias referentes a 2005/06 recebeu o pagamento somente após cinco dias do início da

fruição e, nas férias relativas a 2006/07, um dia depois do início – os artigos 142 e 145 da CLT determinam que o pagamento da remuneração das férias e do respectivo abono deve ser efetuado até dois dias antes do início do período correspondente. No TST, porém, o entendimento é de que não apenas as férias usufruídas fora do prazo, como também aquelas usufruídas no prazo, mas pagas fora do tempo devido, obrigam a indenização em dobro.

Segundo o relator do recurso da trabalhadora na Sexta Turma, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, “a SDI-1 já se

posicionou sobre a matéria, por meio da Orientação Jurisprudencial 386”. De acordo a OJ, “é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT, quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal”, ou seja, até dois dias antes do início das férias do empregado. Por fim, o voto do relator, seguido pela Sexta Turma, foi para “determinar o pagamento em dobro das férias usufruídas, que foram pagas a destempo”.

DESCANSO SEMANAL DOMINICAL - CONCLUSÃO



O Decreto nº 27.048, de 12 de agosto de 1949, que regulamentou a Lei nº 605/49, determina que “todo empregado tem direito a repouso remunerado, num dia de cada semana, preferentemente aos domingos, e nos feriados.”

Excetuados os casos em que a execução dos serviços for imposta pelas exigências técnicas das empresas, é vedado o trabalho nos dias de repouso.

Constituem exigências técnicas aquelas que, em razão do interesse público ou pelas condições peculiares da empresa tornem indispensável a continuidade do trabalho todos os dias da semana.

Nos serviços que exijam trabalho em domingo, com exceção dos elencos teatrais e congêneres, será estabelecida escala de revezamento, previamente organizada e constante de quadro sujeito a fiscalização.

Algumas empresas, em caráter permanente, tem permissão para o trabalho nos dias de repouso semanal, cujas atividades constem do anexo a que se refere o art. 7º do

aludido Decreto nº 27.048/49.

A relação das atividades a que se refere o mencionado art. 7º no anexo foram agrupadas em:

- I – Indústria;
- II – Comércio;
- III – Transportes;
- IV – Comunicação e Publicidade;
- V – Educação e Cultura;
- VI – Serviços Funerários;
- VII – Agricultura e Pecuária.

Nestes casos, o domingo será trabalhado e o empregador concederá ao empregado outro dia de descanso, devendo haver uma escala de trabalho, de maneira que cada empregado possa, como regra geral, fazer coincidir um descanso com um domingo a cada 7 semanas, salvo quando se tratar de comércio em geral, que possui legislação própria na lei nº 10.101, de 19/12/2000, que em seu art. 6º estabelece:

“art. 6º - Fica autorizado a partir de 09 de novembro de 1997, o trabalho aos domingos no comércio

varejista em geral.

Parágrafo único – O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de 4 semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras previstas em acordo ou convenção coletiva.”

As atividades dos empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares, fazem parte do grupo II – Comércio, da relação a que se refere o art. 7º do Decreto 7.048/49, transcritos a seguir:

- II – Comércio.
- 1) Varejista de peixe.
- 2) Varejista de carne fresca e caça.
- 3) Venda de pães e biscoitos.
- 4) Varejista de frutas e legumes.
- 5) Varejista de aves e ovos.
- 6) Varejista de produtos farmacêuticos (farmácias, inclusive manipulação de receituário).
- 7) Flores e coroas.
- 8) Barbearias (quando funcionando em recinto fechado ou fazendo parte do complexo do estabelecimento ou atividade mediante acordo expresso com os empregados).
- 9) Entrepostos de combustíveis, lubrificantes e acessórios para automóveis (postos de gasolina).
- 10) Locadoras de bicicletas e similares.
- 11) Hotéis e similares (restaurantes, pensões, bares, cafés, confeitarias, leiterias, sorveterias e bonbonnières).
- 12) Hospitais, clínicas, casas de saúde e ambulatórios.
- 13) Casas de diversões (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 a eles.
- 16) Porteiros e cabineiros de

edifícios residenciais.

17) Serviços de propaganda dominical.

18) Comércio de artigos regionais nas estâncias hidrominerais.

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.

Dessa forma, o descanso dos empregados das atividades do grupo II – Comércio, deve coincidir com um domingo, no período máximo de 4 semanas.

No entanto, em nossa categoria de empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, por força da preponderância (CF Art. VIII - XXVI) de nossa Convenção Coletiva de Trabalho **o descanso dominical deve ocorrer quinzenalmente.**

Não se deve esquecer que o descanso ocorre no 7º dia, isto é,

após o 6º dia de trabalho. Por isso ele é semanal.

Todavia, nem todos cumprem a lei. Logo, quais seriam as consequências jurídicas para o empregador que concede, na prática, repouso a seus empregados após o 7º dia de trabalho?

A resposta nos dá, a Juíza do Trabalho Dra. Vólia Bomfim Cassar, em seu livro Direito do Trabalho – Editora Impetus – 3º Edição, assim:

“A questão merece análise minuciosa e o cuidado de se distinguir cada caso.

Se a atividade do empregador está autorizada a funcionar aos domingos e feriados e, em virtude disto, há uma escala de revezamento de modo a permitir que cada empregado possa fazer coincidir uma folga com um domingo a cada 7 semanas (como regra geral), é possível que naquela 7ª semana o empregado só tenha sua folga após o 7º dia de trabalho. Logo, o desrespeito é eventual e ocorreu para dar cumprimento ao comando legal.

Assim, por exemplo, se um empregado folga todas as terças-feiras, na 7ª semana (¹), em vez de descansar na terça, irá repousar no

domingo, ou seja, após o 7º dia de descanso. Em compensação, após o descanso do domingo, nova folga será usufruída na terça-feira (2 dias após), regularizando a periodicidade semanal de folga. Neste caso, não houve infração nenhuma (nem administrativa)”

(¹) NR: em nossa categoria o descanso dominical é quinzenal.

Vólia Bomfim Cassar

- Professora de Direito do Trabalho
- Juíza do Trabalho do Rio de Janeiro
- Doutoranda em Direito e Economia pela Universidade Gama Filho – UGF
- Mestre em Direito Público pela UNESA
- Pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF
- Pós-graduação lato sensu em Processo Civil e Processo do Trabalho pela Universidade Gama Filho – UGF
- Coordenadora da Pós-graduação lato sensu da Universidade Veiga de Almeida – UVA
- Autora de diversos artigos jurídicos
- Conferencista em diversos Simpósios e Seminários
- Autora das obras:
- Sentença Trabalhista – Ed. Edições Trabalhistas

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) 3368-2499. 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 Zartling, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.

Dias	Horários
Terça-feira	09:00 às 12:00
Quinta-feira	09:00 às 12:00
Sexta-feira	09:00 às 12:00

VIGILANTE, SEGURANÇA E VIGIA

Cabe ressaltar uma importante diferença entre três categorias de trabalhadores distintas: o vigilante, o vigia e o segurança.

O vigilante – é aquele regido pela lei nº 7.102/83. Ele deve ser brasileiro, ter a idade mínima de 21 anos, instrução correspondente a quarta série do primeiro grau, não ter antecedentes criminais, ter sido aprovado em curso de formação de vigilantes autorizado pelo Ministério da Justiça, ter sido aprovado em exame de saúde mental e psicotécnico e estar quite com as obrigações eleitorais. O exercício da profissão de vigilante requer prévio registro no Departamento de Polícia Federal.

O vigilante é contratado através de uma empresa especializada em vigilância para a execução das atividades previstas no artigo 10 da Lei nº 7.102/83, dentre elas: proceder a vigilância patrimonial das instituições financeiras ou afins, bem como de pessoas físicas; realizam transporte de valores ou garantir o transporte de qualquer outro tipo de carga; prestar segurança privada, através das empresas especializadas, segurança privada de pessoas, estabelecimentos comerciais, industriais, de prestação de serviços residenciais, etc.

Ao vigilante é assegurado o porte de arma, quando em serviço, uniforme especial as expensas do empregador, prisão especial por ato decorrente do serviço e seguro de vida.

Segurança – o segurança se distingue do vigilante por alguns motivos:

- a) Não pode usar arma ou cassetete;
- b) Pode ser contratado

diretamente por qualquer pessoa física ou jurídica;

- c) Não precisa ter formação profissional.



Também atua na segurança, mas não de forma tão ostensiva quanto o vigilante. Sua atribuição específica é a manutenção da ordem e a proteção daquilo que lhe foi destinado.

Normalmente controlam as entradas de bailes, shows, festas ou prestam segurança a empresas e pessoas. Neste último caso pode ser um trabalhador urbano ou doméstico, dependendo da atividade de seu empregador.

Vigia – é o empregador que se limita a circular pelas dependências da empresa, a fim de verificar qualquer irregularidade capaz de prejudicar o patrimônio da empresa

ou o seu funcionamento. Sua função é observar, anotar e, conforme situação se apresentar, tomar providências para que tudo volte à normalidade. Tem o vigia o direito ao repouso semanal. Se o seu trabalho se realiza à noite, a hora de trabalho é de 52'30". Quando o período de trabalho do vigia for o noturno, terá ele direito a um acréscimo mínimo de 20% se perceber o salário mínimo. Na hipótese de a empresa contar com vigias diurnos, os que trabalharem à noite deverão ter o salário superior aos dos primeiros. Assim, estar-se-á cumprindo o disposto no inciso IX do artigo 7º da Constituição Federal.

Durante muito tempo, o vigia estava excluído da proteção do Capítulo II, do Título II, desta Consolidação e dedicado à duração do trabalho. Contudo, a Lei nº 7.313, de 17 de maio de 1985, veio suprimir a alínea "b" do artigo sob comentário, o que importa dizer que o trabalho do vigia passou a submeter-se às disposições tutelares daquele Capítulo consolidado. Destarte, a jornada normal do vigia passou a ser de oito horas, podendo ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo entre o empregado e o empregador ou mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Se você quer se unir à luta por melhores salários e condições de trabalho:

ASSOCIE-SE!

Ao seu Sindicato de Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região

**Fone: (47) 3368-1052
3368-2499**

ASSÉDIO NO AMBIENTE DE TRABALHO



Tendo em vista as constantes queixas de assédio nas empresas, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), promoveu seminário a respeito do tema com a participação de representantes do Ministério Público do Trabalho (PRT – 12ª Região), do MTE, além de sociólogos, psicólogos, entidades sindicais e outras, abrangendo os casos de assédios, seja moral ou sexual no ambiente de trabalho.

Segundo a médica do Trabalho Margarida Barreto, autora de duas teses sobre o assunto, de mestrado e doutorado pela PUC-SP, o trabalhador, hoje, pode denunciar o assédio moral que eventualmente venha sofrer de gestores autoritárias. Para fazer a denúncia, ele deve procurar o espaço que tenha confiança, como o seu sindicato. De acordo com os especialistas, se o assédio for individual, o trabalhador deve procurar um advogado. Colegas de trabalho podem ser usados como testemunha, o que representa uma dificuldade, pois muitos não testemunham contra a empresa por receio de perder o emprego. O e-mail pode ser aceito como prova, destacam os especialistas. Uma gravação, em princípio ilícita, pode ser aceita como prova lícita se for a única forma de o trabalhador confirmar o assédio, diz o procurador Wilson Prudente. O trabalhador deve ainda registrar em um caderno, dia após dia, tudo o que ocorre no trabalho, em detalhes. Laudos de tratamentos médicos e uso de medicamentos também podem ser usados como prova. O mesmo vale para o caso em que o trabalhador tenha se submetido à terapia por causa da perseguição de assédio moral.

LEMBRE-SE: O medo reforça o poder do agressor!

Confira alguns exemplos:

- Ameaçar constantemente, amedrontando quanto à perda do emprego;
- Chamar a todos de incompetentes;
- Repetir a mesma ordem para realizar tarefas simples, centenas de vezes, até desestabilizar emocionalmente o(a) subordinado(a);
- Sobrecarregar de tarefas ou impedir a continuidade do trabalho, negando informações;
- Desmoralizar publicamente;
- Rir, à distância e em pequeno grupo, direcionando os risos ao trabalhador;
- Querer saber o que se está conversando;
- Ignorar a presença do(a) trabalhador(a);
- Desviar da função ou retirar material necessário à execução da tarefa, impedindo sua realização;
- Troca de turno de trabalho sem prévio;
- Mandar executar tarefas acima ou abaixo do conhecimento do trabalhador;
- Dispensar o trabalhador por telefone, telegrama ou correio eletrônico, estando ele em férias;
- Espalhar entre os(as) colegas que o(a) trabalhador(a) está com problemas nervosos;
- Sugerir que o trabalhador peça demissão devido a problemas de saúde;
- Divulgar boatos sobre a moral do trabalhador.



FISCALIZAÇÃO

A nova Instrução Normativa nº 85, de 26/07/10, tornou mais rigorosa a fiscalização quanto aos Bancos de Horas.

“Art. 3º Durante a verificação física, o Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT deverá colher dos empregados informações sobre o uso diário do sistema de controle da jornada utilizado pelo empregador, bem como orientá-los e dirimir dúvidas eventualmente manifestadas, nos termos do inciso II do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

Art. 4º Deverá ser dada especial atenção à verificação da regularidade dos bancos de horas, mediante exame do seu sistema de controle, da previsão e autorização em instrumento coletivo, bem como dos critérios de compensação, prazo de validade e a quitação ou compensação das horas extraordinárias neles consignadas.”

O artigo 12 em seu parágrafo 1º vai além:

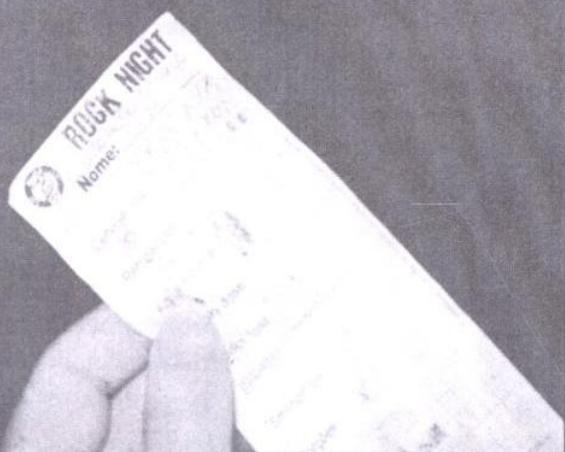
“§1º O Auditor-Fiscal do Trabalho deverá analisar as marcações de ponto para identificação de eventuais irregularidades, tais como ausência e/ou redução de intervalos intrajornada e interjornada, realização de horas extras além do limite legal, horas extras sem acordo, horas extras sem a remuneração devida ou sem compensação, não concessão do descanso semanal remunerado, entre outros aspectos relativos aos limites da jornada e respectivos períodos de descanso.”

MINHA COMANDA SUMIU... E AGORA???

Não existe lei que obrigue quem perdeu a comanda a pagar uma quantia a título de multa ou taxa. Isso é pura extorsão. A cobrança de multa sobre a perda ou extravio de comanda é um abuso e é considerado ilegal pelo Código de Defesa do Consumidor. Também é obrigação dos prestadores de serviços venderem fichas no caixa ou ter um sistema eletrônico de controle sobre as vendas de bebidas e comidas dentro de seu próprio recinto. Em alguns casos, a coisa fica até mais grave, pois o consumidor que perdeu a comanda é impedido por seguranças de deixar o estabelecimento se não pagar a tal taxa abusiva.

Isso é considerado crime de Seqüestro e Cárcere privado, (artigo 148 do Código Penal), que prevê pena de prisão de 1 a 3 anos ao infrator. Insistir nessa prática extorsiva é considerado Constrangimento ilegal (artigo 146 do Código Penal), pois constranger alguém mediante violência ou grave ameaça a fazer o que a Lei não manda (no caso, a pagar uma multa extorsiva) é crime, podendo o gerente e o proprietário do estabelecimento serem presos e condenados à pena de detenção, que varia de 3 meses a 1 ano.

Nesses casos extremos de crimes contra a liberdade individual, o cliente tem que ser intransigente: deve pagar apenas o que consumiu ou telefonar para o 190 e chamar a polícia imediatamente para registrar queixa contra seus ofensores. Agir passivamente neste caso é causar um prejuízo à sociedade, pois está beneficiando os infratores. Lembre-se, portanto, que exigir o pagamento de multas altíssimas para quem perdeu ou extraviou sua comanda é considerada prática abusiva (e consequentemente ilegal) pelo Código de Defesa do Consumidor e deve ser denunciada ao PROCON.



REUNIÕES OBRIGATÓRIAS



De conformidade com o artigo 59 da CLT, a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

Disso resulta que o salário recebido pelo trabalhador remunera as suas horas normais e cujo limite está determinada por lei.

Dessa forma, o empregador não pode, livremente, dispor das horas não integrantes da jornada diária do trabalhador, para promover reuniões com peso de obrigatoriedade, muito menos aplicar penalidades pelo não comparecimento do empregado nessa situação.

O assunto é pacífico na Jurisprudência Trabalhista:

“Cursos e Reuniões obrigatórios – Quando realizados fora do horário normal, os cursos e reuniões obrigatórias terão seu tempo remunerado como trabalho extraordinário” (Precedente Normativo nº 19 do TST)

“Os cursos e reuniões promovidos pela empresa, quando de comparecimento obrigatório, serão realizados durante a jornada normal de trabalho ou as horas correspondentes serão pagas como extras” (Processo 94.3747-3-TRT-4ª Região).

No mesmo sentido os processos de nº 946382-4; 943750-5; 94012366-3 4ª Região e muitos outros.

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

Diretoria

Rogério de Vasconcelos - Presidente

Eliseu Luis Casanova - Vice-presidente

Aduilton Pedro Cota - Secretário

Richard Couto dos Santos - Tesoureiro

Valécio de Amorim - Diretor Técnico

Carlos David dos Santos - Diretor Social

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

Conselho Fiscal

Marcos Salviano Kerber
Gladys Mabel Pradilio Prudente
Sidnei Francisco Teixeira

Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos