

ROTEIRO PRÁTICO DE QUESTÕES TRABALHISTAS



SUMÁRIO

1 – INTRODUÇÃO	5
2 – RELAÇÃO DE EMPREGO.....	6
2.1 – Vínculo Empregatício.....	6
2.3 — Anotações na CTPS e no Livro de Registro.....	9
2.4 – Horas Extras	10
2.5 – Adicional Noturno.....	12
2.6 – Atestado Médico – Admissional – Periódico – de Retorno – de Mudança de Função e Demissional	13
2.7 – Compensação de Jornada.....	15
2.8 – Trabalho aos Domingos	15
2.9 – Períodos de Descanso	16
2.10 – Admissão de Menores	16
2.11 – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS.....	17
2.12 – Ajuda de Custo Alimentação.....	18
3 - PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR.....	19
3.1 – Conceito	19
3.2 – Advertência	19

3.3 – Suspensão	20
3.4 – Dispensa por Justa Causa.....	21
4 – DIREITOS RESCISÓRIOS -QUADRO ESQUEMÁTICO	23
4.1 – Por Decisão Do Empregado (Pedido De Demissão).....	23
4.2 – Por Decisão do Empregador (Dispensa Sem Justa Causa)...	23
4.3 Por Decisão do Empregador (Dispensa Com Justa Causa)	24
5 – ASSUNTOS DIVERSOS	25
5.1 – Adicional de Insalubridade	25
5.2 – Periculosidade.....	25
5.2 – Contribuição Sindical – Contribuição Confederativa – Contribuição Assistencial – Inteligência do Art. 579 da CLT C/C e Art.8, VI da CF. Obrigatoriedade da Contribuição Sindical. Faculdade no Recolhimento da Contribuição Confederativa e Contribuição Assistencial.....	26
6 – MODELOS DIVERSOS	32
6.1 – Advertência	32
6.2 – Suspensão	33
6.3 – Justa Causa.....	34
6.4 – Termo de Opção de Contribuição Sindical	35

*Trabalho elaborado por **Motta Leal e Advogados Associados**, pelos advogados Carlos Augusto da Motta Leal e Leonardo Lage da Motta.*

1 – INTRODUÇÃO

Justifica-se o presente trabalho, a partir das inúmeras dúvidas suscitadas pelos associados, que ao longo dos anos nos foram formuladas, e cotidianamente fazem parte da rotina do departamento de pessoal das empresas.

Assim, com o intuito de resumir as dúvidas mais comuns enfrentadas pelos proprietários de bares, restaurantes, cozinhas industriais e similares, procuramos reunir todas elas em um só trabalho, de maneira clara e sucinta.

Para um melhor aproveitamento das questões, dividimos o trabalho em tópicos, dentre os quais são abordados as questões mais corriqueiras, facilitando o manuseio e conseqüentemente a leitura.

De tal sorte, esperamos com isto facilitar e amenizar o trabalho dos administradores de bares, restaurantes, cozinhas industriais e similares, bem assim otimizar o assessoramento contábil, no que tange a atuação em rotinas trabalhistas, evitando, conseqüentemente, a formação de passivo trabalhista.

2 – RELAÇÃO DE EMPREGO

2.1 – Vínculo Empregatício

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece, no seu art. 3º, o conceito de empregado, que é toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Importante delinear, neste sentido, o conceito de empregador, já que o artigo 3º da CLT diz que se considera empregado aquele que presta serviços à empregador.

Empregador é a empresa, individual ou coletiva, que admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços pelo empregado, sendo que o empregador é quem assume os riscos de sua atividade. Vale ressaltar que pessoa física também pode ser empregador, conforme § 1º do art. 2º da CLT.

Neste sentido, não pode o empregador deixar de pagar salários, recolher FGTS ou até mesmo reduzir a remuneração ou o salário de forma unilateral por razões econômicas. Os riscos do negócio são exclusivos do empregador e em hipótese alguma pode ser transferido para o trabalhador, que é o pólo fraco da relação contratual de trabalho.

Assim, é empregado e deve ter sua CTPS assinada no prazo máximo de 48 (quarenta e oito) horas após o início das atividades, e receber todos os direitos elencados na legislação, as pessoas que rotineiramente laborarem em um mesmo local, dependendo deste trabalho para a sua subsistência, obedecendo a ordens, cumprindo horário e recebendo em contra partida uma remuneração fixa (salário), que pode ser por hora, por dia, por semana ou por mês. Importante salientar ainda que a CTPS do empregado deve ser obrigatoriamente apresentada mediante contra recibo pelo trabalhador ao empregador que o admitir, conforme artigo 29 da CLT, sendo que o empregador em hipótese alguma pode efetuar anotações desabonadoras à conduta do empregado em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Para melhor ilustrar, utilizaremos um exemplo contrário: a faxineira que labora apenas um dia na semana, não tendo a obrigação de comparecer toda a semana e sem horário para entrar ou para sair, prestando serviços para várias pessoas ou empresas da mesma maneira e recebendo por serviço prestado ou por dia, não pode ser considerada empregada, uma vez que não preenche os requisitos do art. 3º da CLT, principalmente de dependência, habitualidade e subordinação.

Contudo se a mesma for contratada para laborar por três vezes na semana, com obrigações determinadas e remuneração fixa, consubstancia-se contrato de trabalho.

Deste modo, para tal prestadora de serviços que não labora com habitualidade, subordinação e dependência, não são devidas as verbas inerentes ao contrato de trabalho, ou seja, aviso prévio, 13º salário, férias e FGTS.

2.2 – Contrato de Trabalho por Prazo Determinado

Os contratos de trabalho por tempo determinado podem ser celebrados nas seguintes hipóteses:

- a)** Tratando-se de serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo.
- b)** Quando for atividade empresarial de caráter transitório.
- c)** Nos contratos de experiência.

Os dois primeiros casos não são comuns no ramo dos bares, restaurantes e similares. Contudo, o contrato de experiência é rotineiramente utilizado, e a não observação de certos preceitos legais, podem gerar graves prejuízos para empresa.

Primeiramente, vale lembrar que a Convenção Coletiva de Trabalho da categoria em vigor, restringe o contrato de experiência a um período máximo de 60 (sessenta) dias, podendo este ser fracionado em dois períodos de 30 (trinta) dias cada.

O contrato de experiência, via de regra, encerra-se na sua data estabelecida, quando a partir de então poderá ser celebrado o contrato de trabalho por tempo indeterminado ou o empregado será dispensado. Havendo a necessidade de rompimento do contrato antes da data marcada, a empresa deve indenizar o

empregado com o pagamento de metade dos dias restantes do pacto, nos termos do artigo 479 da CLT.

Da mesma maneira, havendo termo estipulado (contrato de experiência), o empregado não se poderá desligar do contrato, sem justa causa, antes de seu término, sob pena de ser obrigado a indenizar o empregador dos prejuízos que desse fato lhe resultarem. Porém, a indenização não poderá exceder àquela a que teria direito o empregado em idênticas condições, conforme prevê a CLT em seu artigo 480, caput e § 1º.

É importante destacar que acaso o empregado não seja dispensado logo após o término do contrato de experiência, seu contrato passará a vigorar, a partir de então, como contrato por prazo indeterminado, sendo devidos todos os direitos trabalhistas, inclusive aviso prévio.

Vale ainda lembrar que, face à previsão de término do contrato de experiência, não é devido o aviso prévio, nesta hipótese.

2.3 – Anotações na CTPS e no Livro de Registro

Celebrado o contrato de trabalho, o empregador tem, nos termos do art. 29 da CLT, o prazo de 48h00min para efetuar todas as anotações, sendo inescusável a inobservância desta norma.

Caso o empregado se recuse a entregar sua CTPS para anotação dentro do prazo de 48h00min, este deve ser imediatamente dispensado de suas atividades, evitando, assim,

prejuízos para a empresa. **Nada justifica a não anotação da CTPS do empregado, ainda que à pedido do próprio funcionário por motivos particulares, tais como para recebimento de seguro desemprego de emprego anterior ou qualquer outro.**

O artigo 13 da CLT é taxativo e claro ao preceituar que a CTPS é obrigatória para o exercício de qualquer emprego, o que confirma ainda mais o que exposto no parágrafo acima, no sentido de que nada pode ensejar a não anotação da CTPS do empregado.

Vale lembrar que a não anotação da CTPS nos primeiros meses, por estar o empregado percebendo o seguro desemprego, é considerada **CRIME**, respondendo pelo ato tanto o empregador quanto o empregado.

Do mesmo modo, o livro de registro, fichas ou sistema eletrônico, deve conter todas as informações do contrato de trabalho, conforme as instruções do Ministério do Trabalho.

Saliente-se, ainda, que o § 1º do art. 29 da CLT determina que deve ser anotado na CTPS do empregado não só a especificação do salário, como também a estimativa da gorjeta.

Por fim, reza o art. 135, § 1º, da CLT, que o empregado não poderá entrar no gozo das férias sem que apresente ao empregador sua CTPS, para que nela seja anotada a respectiva concessão das férias, bem como deve ser anotada na CTPS a interrupção da prestação dos serviços (133, § 1º, da CLT).

2.4 – Horas Extras

Deve ser esclarecido de início que a jornada legal para os trabalhadores é de 08h00min por cada dia de trabalho.

O intervalo para descanso e refeição não deve ser computado como hora de trabalho. Neste sentido, se o trabalhador labora de segunda a sábado das 08h00min às 18h00min, com uma hora para descanso e refeição, verifica-se que sua jornada semanal é composta na seguinte proporção: 9h00min por dia, que deve ser multiplicado por seis dias, que resulta numa jornada semanal de 54h00min, que vai de encontro ao limite legal de 44h por semana.

Contudo, nos termos do artigo 71 da CLT, fica facultado ao empregador conceder duas horas para descanso e refeição ao empregado, valendo lembrar que para toda jornada de trabalho que exceda de 6h00min, deve-se observar um intervalo mínimo de uma hora e de no máximo duas. Para as jornadas de trabalho que não excedam de 06h00min por dia, deve haver a concessão de 0015min para intervalo de descanso e refeição.

Quando o intervalo para repouso e alimentação, seja de uma hora, duas horas, ou de quinze minutos, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Os empregadores devem observar que o deslocamento do trabalhador de sua residência para o local de trabalho por intermédio de transporte público não é considerado horário de

trabalho, pelo que não tem o condão de dilatar a jornada de trabalho para cômputo de horas extras.

Para os restaurantes e bares ou similares que atuem pelo período noturno\madrugada, é importante informar que entre duas jornadas de trabalho deverá necessariamente haver um período mínimo de onze horas consecutivas para descanso. Noutros termos, se o trabalhador laborou até 01h00min da madrugada, não poderá começar a trabalhar no outro dia antes de 12h00min (meio dia), sob pena de ter que pagar o período de intervalo suprimido como hora extra.

Ainda, toda empresa que possua mais de 10 (dez) empregados é obrigada a manter controle de frequência e jornada, manual ou mecânico (art. 74 da CLT). Nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho em vigor, as horas extras trabalhadas pelos empregados em bares, restaurantes, cozinhas industriais e similares, serão pagas com a incidência do adicional de 75% sobre a hora normal, sendo esta calculada a partir dos 15 minutos excedentes da jornada normal.

Nesta ordem, se o empregado extrapola apenas cinco ou dez minutos por dia a sua jornada, não há a necessidade de se pagar horas extras.

2.5 – Adicional Noturno

O adicional noturno por sua vez deve ser pago com adicional de 30% sobre a hora diurna, conforme previsão da CCT da categoria,

sendo que o horário noturno inicia-se às 22h00min e termina as 5h00min. Importante frisar que a hora do trabalho noturno sofre uma redução e deve ser contada a cada 52 minutos e trinta segundos.

A transferência do empregado do horário noturno para o horário diurno implica em perda do adicional noturno, sem qualquer ilegalidade na supressão por parte da empresa, conforme Súmula nº 265 do Tribunal Superior do Trabalho, contudo o empregado deve concordar com a mudança do horário.

2.6 – Atestado Médico – Admissional – Periódico – de Retorno – de Mudança de Função e Demissional

Todo empregado deve fazer o exame admissional completo, antes da admissão, pois isto evita muitos problemas, porque após a admissão um problema detectado pode gerar para o empregado direitos que muitas vezes obrigam ao seu afastamento, que se detectado antes da admissão poderia ter sido evitado, por inaptidão para o trabalho.

Mais ainda, durante o pacto laboral os empregados menores de 18 anos e maiores de 45 anos devem fazer exames periódicos a cada um ano de trabalho. Já os compreendidos entre os 18 anos e os 45 anos devem fazer os exames periódicos a cada dois anos de trabalho.

Já os trabalhadores expostos a riscos ou situações de trabalho que impliquem no desencadeamento ou agravamento de

doenças ocupacionais, ou ainda, para aqueles que sejam portadores de doenças crônicas, os exames deverão ser realizados a cada um ano ou em intervalos menores, a critério do médico encarregado, ou se notificado pelo médico agente da inspeção do trabalho.

Deve ainda ser realizado um exame chamado de **Exame de Retorno**, toda a vez que o empregado ficar afastado de suas funções por mais de 30 dias.

Do mesmo modo, deve ser realizado exame quando for alterada a função do empregado, tanto horizontal ou verticalmente, nominada de **Mudança de Função**.

Finalmente, deve ser realizado dentro dos 15 (quinze) dias que antecedem o desligamento definitivo do trabalhador, o **Exame Demissional**, tal exame é imprescindível, pois garante à empresa as reais condições do trabalhador, evitando futuros problemas e alegações, notadamente afeta a doenças ocupacionais.

Importante frisar, que sendo considerado o empregado inapto para a demissão durante os exames, a empresa tem que atender as especificações médicas e não demitir o trabalhador antes de um novo exame e liberação médica para a demissão. A demissão de empregado portador de doença que o torne inapto ao trabalho é **NULA** e sujeita a reintegração, para detectar tais malefícios, criou o legislador o exame demissional.

Vale ressaltar, por fim, que acaso o funcionário peça demissão, tal pedido deve ser homologado perante o sindicato, sob

pena de reversão do pedido de demissão para dispensa sem justa causa por iniciativa do empregador, conforme art. 477, § 1º, da CLT.

2.7 – Compensação de Jornada

A compensação das horas extras trabalhadas pode ser realizada, bastando para tanto a elaboração de uma carta, noticiando a adesão à compensação de jornada nos termos da Convenção Coletiva da Categoria, ao SINTRAHOTÉIS. No entanto, a jornada somente pode ser estendida até no máximo 10 horas por dia e a jornada semanal não pode ultrapassar 44 horas.

A compensação da jornada deve respeitar rigorosamente o que estabelecido na Convenção Coletiva, o descumprimento de tais regras importará no pagamento das horas extras.

As horas laboradas devem ser compensadas até o fim da primeira quinzena do mês subsequente ao mês e em que as mesmas foram realizadas, conforme estabelecido na CCT da categoria.

2.8 – Trabalho aos Domingos

A Convenção Coletiva da Categoria permite o labor aos domingos, devendo, contudo, ser concedida uma folga semanal compensatória em outro dia da semana.

A não observação desta norma importará no pagamento em dobro dos domingos trabalhados.

Aconselha-se a elaboração de uma escala de folgas, possibilitando que o empregado venha a gozar suas folgas em dias diversos da semana, inclusive com uma folga aos domingos ao menos uma vez por mês.

2.9 – Períodos de Descanso

É assegurado a todo empregado um descanso intra-jornada de no mínimo quinze minutos, para a jornada diária ininterrupta de seis horas e, no mínimo uma hora e máximo de duas horas, para a jornada de oito horas.

É importante observar que tal período de descanso deve ocorrer dentre a jornada, nada adiantando a ocorrência deste antes ou ao final do horário de trabalho.

A inobservância desta regra gera ao empregado direito a receber como hora-extra o intervalo de descanso diário não gozado, além de sujeitar o empregador a multa administrativa.

2.10 – Admissão de Menores

A Constituição de 1988 proibiu o trabalho a quem tenha menos de 14 anos, só ressalvando aprendizes, sendo proibido aos menores de 18 anos o serviço de propagandistas e vendedor de produtos farmacêuticos ou em locais insalubres ou perigosos.

O horário de trabalho do menor também deve ser observado, pois é vedado ao menor o trabalho noturno, ou seja, após as 22h00min, conforme art. 7º, XXXIII, da CF.

Deve ainda ser observado o horário escolar do menor, ou seja, seu horário de trabalho não pode impedir os seus estudos e as férias devem coincidir com as férias escolares.

2.11 – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS

O FGTS deve ser depositado na conta própria (vinculada) todos os meses pelo empregador, na proporção de 8% ao mês com base na remuneração mensal percebida.

A empresa deve manter controle total de todos os depósitos efetuados, principalmente para efeitos rescisórios, pois caso venha o empregado a ser demitido sem justa causa, terá este direito a perceber 40% do valor depositado pela empresa durante o pacto a título de indenização rescisória.

Algumas situações, contudo, merecem melhor esclarecimento.

Primeiro, é necessário se ressaltar que é ilegal o “acordo” celebrado entre empregador e empregado que possibilita a demissão sob o código 01, para permitir ao empregado a retirada do FGTS depositado e o recebimento do seguro desemprego, e em troca permite ao empregador o não pagamento da multa de 40%.

Outra situação, é a interrupção do contrato de trabalho, com a dispensa sem justa causa, visando favorecer ao empregado, seja

para o simples recebimento do Fundo de Garantia ou para aposentadoria. Efetuada a rescisão sob o Código 01, o empregador, como dito, deve pagar ao empregado a multa de 40%, encerrando-se aí o pacto laboral. Se a empresa imediatamente celebra com o mesmo empregado novo contrato de trabalho, novos depósitos a partir desta data deverão ser efetuados, e no ato da rescisão somente serão computados os valores depositados durante o segundo período para o pagamento da multa de 40%.

Importa finalizar o assunto sobre o FGTS dizendo que as horas extras habitualmente prestadas integram a remuneração do empregado para cálculo do FGTS a ser depositado.

2.12 – Ajuda de Custo Alimentação

Estabelece a CCT da categoria que os empregadores deverão fornecer diariamente alimentação aos seus empregados, caso não seja possível ao empregado alimentar-se na própria empresa, esta fica obrigada a fornecer sob a forma de vale refeição (tickets) no valor estabelecido na Convenção Coletiva de Trabalho, por dia trabalhado, possibilitando assim que o empregado faça suas refeições em outro local.

O fornecimento de alimentação no próprio estabelecimento desobriga o fornecimento de tickets, seja lá qual for o valor da refeição do empregado.

Saliente-se que a CCT prevê alternativas de concessão da alimentação aos empregados, sendo faculdade do empregador adotar por uma ou outra forma de concessão do benefício.

3 – PODER DISCIPLINAR DO EMPREGADOR

3.1 – Conceito

Como já explanado, empregado e empregador unem-se através de um contrato de trabalho que prevê obrigações mútuas: para o empregador, as de pagar salário, respeitar o empregado e cumprir as leis trabalhistas; para o empregado, as de obediência, diligência e fidelidade no serviço. Porém, no desenrolar das relações de trabalho algumas dessas obrigações eventualmente não são cumpridas, podendo então a parte ofendida tomar as medidas necessárias.

Sendo a falta cometida pelo empregado, o empregador pode aplicar-lhe sanções disciplinares diretamente ligadas à gravidade do ato, que vão da advertência à dispensa por justa causa.

Para melhor entendimento, tratamos de cada medida separadamente, como se segue:

3.2 – Advertência

A advertência deve ser feita por escrito por tratar-se de documento indispensável para futura dispensa por justa causa, em caso de reincidência. A advertência é a primeira das sanções a ser

utilizada, pois possibilita ao empregado conscientizar-se e evitar a reincidência.

A legislação trabalhista obriga ao empregador, antes de adotar outra medida punitiva, advertir o empregado no mínimo por três vezes, salvo em casos de alta gravidade que permite a aplicação direta de **Justa Causa**, dentre elas a embriaguês flagrada em serviço e o ato de improbidade (crimes e similares) ou grave insubordinação ou indisciplina.

A advertência deve ser aplicada no ato da falta, ou seja, no mesmo dia. A inobservância de tal prazo vale como perdão tácito, não podendo ser procedida a advertência posteriormente. Exceção a esta regra são as faltas injustificadas, sendo o empregado advertido no primeiro dia de retorno ao trabalho por desídia.

Negando-se o empregado a assinar a advertência, duas testemunhas deverão ser chamadas a presenciar a negativa, quando o empregador deverá ler em voz alta e em bom tom todo o conteúdo. Mantendo-se a recusa, deverá ser feita uma ressalva manuscrita no próprio documento, como se segue: "tendo o empregado tomado ciência da presente e se recusado a assinar a mesma, seu conteúdo foi lido na presença de duas testemunhas que abaixo assinam".

Para melhor aplicação da penalidade, sugerimos a adoção do modelo em anexo como padrão.

3.3 – Suspensão

Após a advertência ou se a gravidade exigir de pronto, deve ser aplicada a suspensão.

A suspensão vem punir o empregado já advertido, sendo o mesmo afastado do local de trabalho, pelo prazo máximo de cinco dias.

Durante o período em que estiver suspenso o empregado não perceberá salário e os dias não serão computados para nenhum efeito.

A suspensão é o último recurso utilizado antes da dispensa por justa causa. Uma vez persistindo o empregado na falta, ser-lhe-á aplicada a pena máxima. A legislação trabalhista assegura ao empregador, se atendidas todas as determinações legais (advertências e suspensões nas épocas próprias), a irreversibilidade da justa causa.

No caso do empregado vir a se recusar a assinar o documento tomando ciência da suspensão, deverão ser tomadas as mesmas medidas já explanadas na advertência.

Em anexo, modelo a ser adotado para aplicação da suspensão.

3.4 – Dispensa por Justa Causa

A dispensa por justa causa é a pena máxima da legislação trabalhista, e para a sua aplicação a falta deve estar indubitavelmente comprovada.

A CLT, no art. 482, enumera os casos onde é cabível a aplicação da justa causa, ou seja:

- a)** Ato de improbidade;
- b)** Incontinência de conduta ou mau procedimento;
- c)** Negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
- d)** Condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
- e)** Desídia no desempenho das respectivas funções;
- f)** Embriaguez habitual ou em serviço;
- g)** Violação de segredo da empresa;
- h)** Ato de indisciplina ou insubordinação;
- i)** Abandono de emprego;
- j)** Ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- k)** Ato lesivo da honra e boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
- l)** Prática constante de jogos de azar.

Todas as faltas devem estar devidamente configuradas, com documentos ou contundentes testemunhas e principalmente com a ciência do empregado, sendo-lhe possibilitada a defesa.

A sólida aplicação de justa causa é precedida por advertência e suspensão, salvo atos de gravidade insuportável.

Importante destacar que a justa causa deve ser aplicada tão logo o empregador tome nota dos fatos que a ocasionou, sob pena de perdão tácito. Acaso a falta grave seja cometida por dirigente sindical, a dispensa por justa causa só poderá ser efetivada mediante inquérito judicial em que se apurem as faltas. A lei faculta a empresa a suspender o empregado estável\dirigente sindical até o fim do processo.

4 – DIREITOS RESCISÓRIOS – QUADRO ESQUE-MÁTICO

4.1 – Por Decisão do Empregado (Pedido de Demissão)

a) Se o empregado contar com menos de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário, 13^º proporcional, férias proporcionais, 1\3 sobre férias proporcionais.

b) Se o empregado contar com mais de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário, 13^º salário proporcional, férias vencidas, se houver, 1\3 sobre as férias vencidas, férias proporcionais, 1\3 sobre as férias vencidas e proporcionais.

4.2 – Por Decisão do Empregador (Dispensa Sem Justa Causa)

a) Se o empregado contar com menos de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais, 1\3 sobre as férias proporcionais, FGTS, acrescido de sua multa de 40% sobre o saldo na época da rescisão, desconsiderada a projeção do aviso prévio, por ausência de previsão legal.

b) Se o empregado contar com mais de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário, aviso prévio, 13º salário proporcional, férias vencidas, se houver, férias proporcionais, 1\3 sobre as férias vencidas e proporcionais, FGTS, acrescido de sua multa de 40% sobre o saldo na época da rescisão, desconsiderada a projeção do aviso prévio, por ausência de previsão legal.

4.3 – Por Decisão do Empregador (Dispensa Com Justa Causa)

a) Se o empregado contar com menos de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário.

b) Se o empregado contar com mais de um ano terá direito a receber as seguintes parcelas: saldo de salário, férias vencidas, se houver, 1\3 sobre férias vencidas.

Na despedida por justa causa não há aviso prévio nem multa de 40% sobre o FGTS e não há possibilidade de movimentação da conta vinculada.

Quando o empregado pede demissão, não há possibilidade de movimentação da conta do FGTS e o trabalhador deve conceder o aviso prévio ao empregador, sob pena de ter que pagar ao

empregador o valor de uma remuneração mensal, acaso não cumpra o aviso.

5 – ASSUNTOS DIVERSOS

5.1 – Adicional de Insalubridade

A CLT estabelece que são consideradas insalubres as atividades ou operações que exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Os agentes insalubres estão relacionados e graduados nas NR's, que estabelecem a forma de medição e a graduação de cada agente. Os graus de insalubridade resumem-se em mínimo (10%), médio (20%) e máximo (40%) e devem ser pagos com base no salário mínimo, conforme estipula a CLT.

Há de se frisar, que na sua grande maioria os trabalhadores em bares, restaurantes, cozinhas industriais e similares não estão sujeitos a agentes insalubres, salvo o calor para os que laborem na cozinha, desde que acima dos limites de tolerância.

5.2 – Periculosidade

São consideradas atividades ou operações perigosas, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, exponham o empregado a contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado.

Da mesma maneira que os agentes insalubres, as atividades consideradas pela lei como perigosas encontram-se descritas nas NR's.

O percentual do adicional de periculosidade é fixo em 30%, e deve ser calculado com base no salário percebido pelo empregado, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações no lucro da empresa.

Não existe, previsão legal para o pagamento do adicional de periculosidade para os trabalhadores em bares, restaurantes, cozinhas industriais ou similares.

5.2 – Contribuição Sindical – Contribuição Confederativa – Contribuição Assistencial – Inteligência do Art. 579 da CLT C/C e Art.8, VI da CF. Obrigatoriedade da Contribuição Sindical. Faculdade no Recolhimento da Contribuição Confederativa e Contribuição Assistencial

Sobre o tema, destacamos alguns pontos de maior relevância, visto que já fora emitido um parecer específico sobre o tema ao SINDBARES.

Resumidamente, ressalte-se por relevância, que na forma do art. 580 do referido diploma legal, o recolhimento da contribuição

sindical é devida somente uma vez por ano, na forma discriminada nos incisos I e III do mencionado dispositivo consolidado.

Entretanto sobre a contribuição confederativa e assistencial estatuída no inciso IV do Art. 8º do pacto supremo, obviamente não paira o cunho de obrigatoriedade e abrangência irrestrita que detém a contribuição sindical preceituada no Estatuto Obreiro.

O preceito, ineludivelmente deixa a cargo da Assembléia Geral a fixação da contribuição dirigida à confederação e a contribuição assistencial.

Pelo que ensinam os mais basilares princípios de direito, decisão assemblear só faz norma entre os componentes da assembleia, “in casu” os associados sindicalizados.

Se de outro modo se entendesse, fazendo-se “tábula rasa” dos princípios constitucionais em vigor, estar-se-ia atribuindo aos sindicatos, pessoas jurídicas de direito privado, o poder de tributar, pois, só os que assim entendidos (tributos), instituídos por lei e não por deliberações de assembleias, incidem sobre todos que procedem ao fato gerador.

Nesse ponto, vale coligir a abalizada lição do Mestre Wilson de Souza Campos Batalha, que, não cedendo milímetros a tergiversações, lecionou:

“Ora, dentro desse conjunto de considerações, não resiste o entendimento de que a Constituição Federal em seu Art. 8, inciso IV teria outorgado competência para a criação de

contribuições com o significado de tributos, valendo-se, para tanto, de mera decisão assemblear”.

De outra parte, se a Constituição veda a obrigatoriedade de filiação ao sindicato (Art.8, VI), é obvio que as despesas comuns para o custeio do respectivo sistema somente são oponíveis àqueles que voluntariamente optarem por aderir à entidade e em quanto ali permanecerem como filiados.

Pretender-se que todos os participantes de uma categoria profissional só por isso devam custear, sem prejuízo do pagamento das “contribuições previstas em lei” e de modo compulsório o correspondente sistema de representação, seria o mesmo que tornar letra morta o estatuto do contribuinte instituído pela Lei Maior, pois isto implicaria reconhecer-se natureza tributária nas contribuições fixadas pela assembléia geral dos sindicatos (In, Sindicatos e Sindicalismo, LTR/ 1992) (grifamos).

Sob essa angularização, que parece-nos a que mais juridicidade guarda, não se pode conferir à Contribuição Confederativa ou à Assistencial fixada em Assembléia pelos sindicatos, bem assim à contribuição associativa, decidida nos estatutos ou em dissídios coletivos, cunho de abrangência irrestrita e obrigatória como o que contido pela contribuição sindical instituída pela CLT.

Essa, possui a conotação “erga omnes” porque emanada específica e disciplinadamente de lei, com força cogente. Aquelas, ao contrário, nasceram de um permissivo constitucional que

atribuiu às entidades sindicais, a fixação em assembléia geral. Portanto, incidente somente sobre os integrantes de tal assembléia, reconhecidamente, os sindicalizados-associados.

Não preceitua o dispositivo constitucional a sua abrangência, incidência ou obrigatoriedade, é obvio. Estipula apenas quem a fixará. Desse modo, tentar assegurar ao ente fixante — Sindicato — o poder de instituir contribuição obrigatória sobre todos os profissionais, como visto, é atribuir à pessoa de direito privado o poder de tributar. Fato expressamente defeso no ordenamento constitucional pátrio, e que, assim, não pode prosperar.

Essa não foi, certamente, a “Mens Leges” do legislador constituinte que, embora não tenha conseguido precisão na redação final (fato costumeiro), não afrontou os princípios maiores do Estado de Direito, como querem alguns incautos dirigentes sindicais.

Mais ainda, mesmo que decidida em assembléia sindical e alcançando somente os associados/sindicalizados, tanto em relação à contribuição confederativa quanto em relação à contribuição assistencial, necessária é a garantia do direito de oposição ao empregado que, por óbvio, não se confunde com o direito de opção, esta manifestada na assembléia geral.

Dito direito, em linhas práticas, consiste em oportunizar ao empregado o direito, na admissão ou durante o contrato de trabalho, de se opor ao recolhimento de tais contribuições facultativas. Se materializada a oposição por escrito, estará imune o

empregador a adoção de providências por parte do sindicato dos empregados, em relação ao não recolhimento de tais contribuições. Por outro lado, é lícito ao empregado, que não viu assegurado o seu direito de oposição, pretender a restituição de tais importâncias retidas, cuja responsabilidade passiva será do empregador, na hipótese, associado.

Assim, ante a análise procedida em meio ao controvertido tema, temos por conclusão, elucidando a questão formulada, o que segue:

a) A contribuição criada pelo inciso IV do Art. 8 da CF diz respeito a contribuição confederativa e a contribuição assistencial a ser fixada pela Assembléia Geral de sindicatos federados e confederados, sendo, essa contribuição, devida somente pelos sindicalizados-associados e passível de oposição expressa pelos empregados, mesmo associados, de sorte a, nesta hipótese, imunizar o empregador da obrigação de reter e recolher ditas importâncias. Tais contribuições, com exceção da contribuição sindical, somente são exigíveis após homologação do acordo ou dissídio coletivo.

b) A parte final do inciso IV do Art. 8º da CF “independentemente da contribuição prevista em lei”, refere-se a “contribuição sindical” estabelecida na CLT, com a forma de cobrança ali estipulada na periodicidade anual.

c) A não oportunização da oposição, poderá acarretar ao empregador a responsabilidade passiva de devolução do dinheiro aos seus empregados por meio de medida judicial.

Essas são as explanações que nos parecem suficientes para sanar quaisquer dúvidas a respeito do tema.

Cabe frisar, que o direito de oposição pode ser exercido por qualquer empregado, bastando para isto que seja enviada uma correspondência ao Sindicato manifestando o seu desejo (modelo em anexo).

Tal procedimento, certamente, isentará a empresa de cobranças do sindicato dos empregados, e também, demandas dos próprios empregados para a restituição de tais importes retidos.

6 – MODELOS DIVERSOS

6.1 – Advertência

ADVERTÊNCIA DISCIPLINAR

Pelo presente fica V.Sa. advertido(a) quanto a falta praticada em ___/___/___ (descrever resumidamente a falta do empregado) ficando, ainda, ciente de que a reincidência em atos iguais, similares, ou que de qualquer forma conflitem com as normas legais e da empresa, sujeitará V.Sa. a outras penalidades mais graves, podendo, inclusive, ensejar a aplicação de uma das hipóteses de justa causa previstas pelo artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e a consequente rescisão do contrato de trabalho por Justa Causa.

Local e Data:

_____, _____ de _____ de _____.

Empresa e nome de quem assina.

Ciente: _____

Nome e assinatura do empregado

Duas testemunhas:

6.2 – Suspensão

AVISO DE SUSPENSÃO

Pelo presente fica V.Sa. suspenso pelo prazo de _____ (nunca mais do que 05 (cinco) dias) dias a contar desta data, devido a falta grave referente a (descrever resumidamente a falta do empregado) constatada em __/__/__, devendo V.Sa. retornar ao trabalho no dia __/__/__. Fica V.Sa. ciente de que a reincidência em tais atos ou similares, poderão ensejar a aplicação de uma das hipóteses de justa causa, previstas pelo Art. 482, da Consolidação das Leis do Trabalho, com a conseqüente demissão por justa causa.

Local e Data:

_____, ____ de _____ de _____.

Empresa e nome de quem assina.

Ciente: _____

Nome e assinatura do empregado

Duas testemunhas:

6.3 – Justa Causa

COMUNICADO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA

Pelo presente, fica V.Sa. expressamente ciente de que, neste ato, seu Contrato de Trabalho com esta empresa está rescindido por justa causa, tendo em vista a falta praticada por V.Sa. (descrever a falta do empregado), enquadrada na alínea ____, do artigo 482 da Consolidação das Leis do Trabalho, ficando ainda convocado para comparecer no escritório desta empresa no dia __/__/__ as __:__ horas, para o acerto rescisório devido na forma da lei. (em se tratando de empregado com mais de 01 ano de assinatura em carteira "no sindicato competente para homologar a rescisão" ou "na delegacia regional do trabalho para homologar a rescisão")

Local e Data:

_____, ____ de _____ de _____.

Empresa e nome de quem assina.

Ciente: _____
Nome e assinatura do empregado

Duas testemunhas:

6.4 – Termo de Opção de Contribuição Sindical

TERMO DE OPÇÃO

Pelo presente, declaro que, na qualidade de associado e sindicalizado do Sindicato dos Empregados em _____, opto por () recolher () não recolher, a referida entidade sindical a contribuição confederativa e assistencial () autorizando () não autorizando, o meu empregador (nome da empresa) _____, a reter em folha de pagamento do meu salário os importes concernentes na forma da Convenção Coletiva e repassá-los à entidade sindical.

Local e Data:

_____, ____ de _____ de _____.

Nome completo

Assinatura

Número da CTPS do empregado

7.0 - Contrato de Locação de Moto

CONTRATO DE LOCAÇÃO que fazem entre si, (Sr.)....., brasileiro, motoboy, portador da carteira de identidade nº – CTPS nº – Série, CPF nº e carteira de habilitação nº categoria AB, residente à....., doravante denominado LOCADOR, e a empresa, inscrita no CNPJ sob o nº, estabelecida à, doravante denominada LOCATÁRIA, firmam o presente contrato, mediante as seguintes cláusulas e condições: **CLÁUSULA 1ª** - DO OBJETO: O LOCADOR declara ser proprietário da Motocicleta, marca, modelo, Ano de Fabricação, Placa, Chassi nº, RENAVAL nº, que será utilizada a serviço da LOCATÁRIA, conduzida exclusivamente pelo LOCADOR, e que a mesma encontra-se em pleno estado de uso, para o objeto do presente contrato de locação. **CLÁUSULA 2ª** - DO PRAZO DE VIGÊNCIA: O prazo de locação será de (.....) dias, iniciando-se em ___/___/___ com término em ___/___/___, sendo certo que, findando este prazo e não havendo a rescisão expressa do contrato, fica o mesmo prorrogado por prazo indeterminado. **CLÁUSULA 3ª** - DO VALOR DA LOCAÇÃO: O valor da locação é de R\$ (.....), por hora trabalhada, pago em moeda corrente junto com os vencimentos mensais do LOCADOR, figurando em seu Contra-Cheque como “Aluguel de Moto”, não tendo natureza salarial e integração à remuneração. **Parágrafo Único** - O reajuste do valor acima será efetuado por ocasião da data base, assegurando-se desde já a participação do SIMP/ES. **CLÁUSULA 4ª** –

O valor supra é fixado para os motociclistas que utilizam o veículo por quilometragem inferior a (.....) quilômetros ao dia, cabendo ao LOCADOR receber indenização de R\$ (.....) por quilômetro percorrido, após os quilômetros diários.

CLÁUSULA 5ª – Havendo falta ao trabalho, justificada ou não, e não estando a motocicleta à disposição da empresa, poderá ser descontado do aluguel, o valor proporcional aos dias de ausência e não utilização da motocicleta pela empresa. **CLÁUSULA 6ª** – Em atendimento a Lei 12.436/2011, é vedada substituição do aluguel ou salário por pagamento de entregas/comissões. **CLÁUSULA 7ª** – O reembolso combustível não integra para qualquer efeito, a remuneração. **CLÁUSULA 8ª** – DAS MULTAS E ENCARGOS - Fica estabelecido que as multas de trânsito, licenciamento anual (IPVA) ou seu substituto, ficarão a cargo do LOCADOR, não se responsabilizando a LOCATÁRIA por nenhum dos encargos previstos nesta cláusula. **CLÁUSULA 9ª**- DA REVISÃO DA MOTO: Fica estabelecido que a manutenção da motocicleta, ficará a cargo do LOCADOR. **CLÁUSULA 10ª** – DA MANUTENÇÃO DA MOTOCICLETA - Fica estabelecida que a gasolina (combustível), para a execução do trabalho, ficará a cargo da LOCATÁRIA, bem como a entrega de 01 (um) litro de óleo a cada 1.000km (mil quilômetros) rodados. **CLÁUSULA 11ª**- DA SUSPENSÃO DO PRESENTE CONTRATO - Caso a motocicleta tenha problema mecânico e o LOCADOR não esteja em condições financeiras de arcar com o ônus do conserto, a LOCATÁRIA concederá um adiantamento no valor do reparo, sendo permitido o desconto do adiantamento nos meses subseqüentes, limitando o desconto em trinta por cento ao mês. SINDICATO DOS MOTOCICLISTAS PROFISSIONAIS DO ESPÍRITO SANTO Tel.: (27) 3322-0063 / (27) 98125-5290 | www.sindimotos-es.com.br

|E-mail:sindimotosesadm@gmail.com|sindimotoses@hotmail.com

CLÁUSULA 12ª – DO USO POR TERCEIROS - O uso da motocicleta por terceiros, somente será permitida com autorização prévia e expressa por escrito do LOCADOR, o que não altera o teor e a responsabilidade deste, tudo em conformidade ao estabelecido no presente instrumento particular. **CLÁUSULA 13ª** – DA MULTA PELO DESCUMPRIMENTO - O descumprimento de quaisquer das cláusulas acima estipuladas, dará ensejo à rescisão do contrato, pagando o causador, a importância correspondente a 03 (Três) meses de aluguel. **CLÁUSULA 14ª** – DA NATUREZA DO CONTRATO - Convenciona as partes, que o contrato tem natureza indenizatória, ainda que exista relação de emprego entre LOCADOR e LOCATÓRIA, não podendo os valores aqui fixados ter natureza salarial, nos termos da Convenção Coletiva de Trabalho, de modo que o valor do aluguel fixado pela empresa e pelo trabalhador, não integra, para qualquer efeito a remuneração. **CLÁUSULA 15ª** – DO BAGAGEIRO – A LOCATÁRIA compromete-se a instalar no veículo, objeto da presente locação, todos os EPIS e um bagageiro, sem que este comprometa a estrutura original da motocicleta, sendo certo que a sua manutenção ficará a cargo exclusivo daquela. Caso haja vínculo empregatício com o LOCADOR, fica este obrigado a mantê-lo em condições de uso, limpo e com adesivo em local visível, responsabilizando-se pelo mesmo. **CLÁUSULA 16ª** – DAS DISPOSIÇÕES GERAIS - LOCADOR e LOCATÁRIA, deverão rubricar a primeira folha e assinar a última folha do presente contrato. Parágrafo Primeiro – Será obrigatório, anexar juntamente com este contrato, os seguintes documentos: - 01 (Uma) Cópia da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), legível; - 01 (Uma) Cópia da CTPS, onde consta o vínculo empregatício; - 01 (Uma) Cópia do

documento da motocicleta, legível; Parágrafo Segundo – Caso alguma via do Contrato de Locação de Moto não estiver assinada, e a não apresentação dos documentos relacionados no § primeiro desta cláusula, o SIMP/ES não homologará o referido contrato, sendo assim, o mesmo se tornará sem efeito. **CLÁUSULA 17ª – DO FÓRUM** - As partes elegem o fórum da Comarca da Capital do Estado do Espírito Santo – ES, para dirimir quaisquer dúvidas oriundas do presente contrato, com expressa renúncia de qualquer outro, por mais especial que venha ser.

E por assim estarem juntos e acordados, assinam o presente contrato em 03 (três) vias de iguais formas e teor, na presença das testemunhas abaixo:

Vitória- ES, 01 de março de 2016.

Locatária

Locador

Testemunhas:

Sindimotos-ES

SINDBARES / ABRASEL-ES

Av. Nossa Senhora da Penha, 2796

Ed. Impacto Empresarial, salas 1506 a 1508

Santa Luíza, Vitória-ES | Tel. (27) 3038-1271

www.sindbares.com.br | sindbares@sindbares.com.br

MOTTA LEAL & ADVOGADOS ASSOCIADOS

Rua Darcy Grijó, 50 | Ed. Madison Oficce, sala 901

Jardim da Penha, Vitória-ES | Tel.(27) 3325-6951

www.mottalealadvogados.com.br

mottalealadvogados@mottalealadvogados.com.br