



BOAS PRÁTICAS TRABALHISTAS

UM GUIA PARA APLICAÇÃO NO SETOR DE
HOSPEDAGEM E ALIMENTAÇÃO



ROTH
ADVOCACIA

SUMÁRIO

1. Introdução
2. Benefícios da Consultoria preventiva
3. Contratação
4. Contrato
5. Contrato de Experiência
6. Jornada de Trabalho
7. Medidas disciplinares
6. Rescisão
7. A Autora
8. Fale conosco

INTRODUÇÃO

Neste e-book procuramos de maneira trazer de resumida algumas das melhores práticas trabalhistas para pequenas empresas e empresários.

O objetivo é contribuir com o pequeno empresário, trazendo informação a fim de que desde já iniciem ação que lhe auxiliem a diminuir e prevenir os riscos de demandas trabalhistas.

De maneira efetiva queremos, guiar o empresário pelos melhores caminhos preventivos nas situações mais comuns do dia a dia de uma empresa que envolvem a seara trabalhista.

Acreditamos que este material pode esclarecer bastante o tema. Mas, se restarem dúvidas e pudermos te ajudar, fale conosco por um de nossos contatos que estão na página final.

ROTH

A D V O C A C I A

BENEFÍCIOS DA CONSULTORIA PREVENTIVA

Se antecipar e gerir sua empresa com uma assessoria e consultoria preventiva vai te possibilitar a solucionar situações diárias para que não se tornem erros, ou se forem erros para que estes seja reparados antes de ocorra ou se torno o motivo de uma passivo trabalhista que pode desestruturar sua empresa.

Buscar um profissional da área jurídica apenas quando os problemas acontecem é um erro grave e que pode gerar um grande desequilíbrio financeiro ao negócio. A empresa precisará enfrentar problemas judiciais que poderiam ter sido evitados. É a partir dessa lógica que a advocacia preventiva consiste no tipo de contratação com melhor custo-benefício.

Alguns dos benefícios que a Consultoria preventiva pode trazer para sua empresa são:

- Evita judicialização
- Diminuição nas perdas financeiras
- Controle de custos
- Maior organização empresarial
- Diminuição das infrações

CONTRATAÇÃO

Quando há uma vaga em sua empresa o ideal é identificar a função e formular a proposta de emprego de maneira clara e objetiva.

Após identificada a análise dos candidatos , a o ideal é que a seleção seja feita ,inicialmente, pelas experiências.

Posteriormente, uma opção é pedir que o candidato te envie um vídeo, lhe falando o que ele pode agregar na empresa, quais as qualificações e qualidades como profissional.

Desta forma, já é possível afunilar os candidatos, assim você pode selecionar alguns e fazer uma entrevista pessoal, aplicar testes de conhecimento se for o caso.

Para que a oportunidade de emprego atraia bons candidatos, trazer benefícios (auxilio alimentação, plano de saúde, cartão de descontos) além do valor da remuneração é um excelente atrativo.

ROTH

A D V O C A C I A

CONTRATO

O Contrato de trabalho é um dos instrumentos mais importantes e por isso não é indicado o uso de modelo do genérico e ou da internet.

O **Contrato de trabalho deve ser específico**, com a descrição da função, atividades exercidas, horário de trabalho, remuneração e regras da empresa.

Defina qual o tipo de contrato melhor se adequa para cada vaga:

- **Integral** - 8 horas diárias e 44 horas semanais
- **Tempo parcial** - até 26 horas semanais C/ HE e 30hrs/ sem horas extras. CCT- 25hrs.
- **Intermitente**- conforme necessidade convoca
- **Temporário** - tempo determinado.

A empresa deve fazer o **exame admissional** e não esquecer de que o vínculo deve ser **anotado na Carteira** de Trabalho no prazo legal (05 dias).

Com a relação de emprego clara e ciente das normas da empresa desde o momento da contratação os riscos de um passivo trabalhista diminuirá significativamente.

ROTH

A D V O C A C I A

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

O contrato de experiência pode ser até 90 dias, mas caso queira, pode fazer um primeiro contrato de 20, 30 dias e se entender oportuno, renovar pelo tempo restante ou então já transformar em contrato por tempo indeterminado.

Se ao fim deste primeiro período não quiser renovar, basta encerrar na data fim anotada no contrato de trabalho.

Caso chegue ao fim do primeiro período de experiência e a empresa decida renovar, deve fazer o aditivo de prorrogação, onde deve constar a data do fim do período de experiência e o funcionário deve assinar.

Se funcionário continuar após o período de experiência, o torna um contrato por tempo indeterminado.

ATENÇÃO!!!

Muitas empresas fazem contratação de empregados por DIÁRIAS e esta modalidade não é prevista em Lei. Então NÃO CONTRATE POR DIÁRIAS, ela pode invalidar seu contrato de experiência e trazer um risco de passivo trabalhista.

ROTH

A D V O C A C I A

JORNADA DE TRABALHO

A jornada de trabalho na maioria dos casos é de 44 horas semanais, mas pode ser definido tempo a menor se a empresa assim preferir.

Isso posto, a orientação básica é que a empresa, independentemente do número de empregados, tenha sempre controle de jornada de seus empregados, definindo a hora que entraram e saíram do labor, sem deixar de fazer a anotação nos momentos de intervalo para descanso.

O empregado deve assinar todas as folhas os controles de ponto, pelo menos ao final do mês, mas se possível a cada dia.

Lembrando que independente da função ou jornada deve ter intervalo intrajornada-para alimentação de no mínimo 01 hora e caso forneça a alimentação, pode fazer acordo de redução se houver previsão na convenção coletiva.

Se o intervalo não for cumprido ou reduzido deve ser pago com adicional.

ROTH

A D V O C A C I A

Fazendo isso, evita-se a discussão por horas extras e adicionais supostamente não pagos e possibilita ao empregado e a empresa ter melhor controle sobre quanto tempo está sendo trabalhado para gerar tal resultado. Deve-se atentar para duas questões indispensáveis nos registros de jornada:

Não pode haver o registro de ponto invariável, ou seja, aquele que o empregado entra e sai todos os dias no mesmo horário, também conhecido como "ponto britânico". Isso é considerado nulo e sem valor na justiça do trabalho.

Caso haja rasuras, falta de anotação e ausências o empregado deve fazer um carta de justificativa para o empregador e assinar, com a informação.

E para finalizar não deixe de constar no holerite as horas extras, feriados e DSR que forem pagos.

ROTH

A D V O C A C I A

HORAS EXTRAS E BANCO DE HORAS

As horas extras sempre serão calculadas além da jornada definida na CTPS do empregado, não podendo extrapolar uma jornada diária superior a 10 horas, ou seja, em uma jornada de 8 horas diárias o empregado só poderá exercer 02 horas extras.

A regra para quitação destas é que se paga o valor das horas extras com adicional previsto em Lei ou na Convenção Coletiva da Categoria.

No entanto o Empregador pode instituir por meio de acordo prévio entre as partes ou conforme previsto em convenção ou acordo coletivo, o banco de horas e compensação.

Caso faça o acordo escrito e tenha o banco de horas, pode compensar em até 06 meses. Senão tem que compensar no mês.

Mas em geral deve sempre observar o que a Convenção Coletiva estabelece.

ROTH

A D V O C A C I A

MEDIDAS DISCIPLINARES

A empresa, ao contratar um trabalhador em regime "CLT", goza de alguns direitos e o poder diretivo do empregador é um deles. Por meio deste, o empresário pode utilizar medidas para coibir, disciplinar, corrigir o empregado por uma conduta indevida. Se isso acontecer de maneira frequente ou dependendo da gravidade da conduta pode até resultar em rescisão por justa causa.

Independente da ação praticada, o empregador deve advertir o empregado no momento que tomar ciência do fato, sob pena de se considerar perdoado o ato praticado.

Sendo assim, a orientação é que seja aplicada a medida disciplinar, com cuidado, com uma conversa pacífica e orientativa para não expor o empregado.

As medidas disciplinares são: ADVERTÊNCIA, SUSPENSÃO E DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

ROTH

ADVOCACIA

ADVERTÊNCIA

A medida disciplinar mais leve que a empresa pode aplicar é a advertência e essa caberá, em regra, sempre que houver má conduta, desídia, indisciplinas e outras, previsões expressas no artigo 482 da CLT.

SUSPENSÃO

Nos casos mais graves ou naqueles que a empresa já advertiu o empregado anteriormente, poderá ser aplicada a suspensão e até a demissão por justa causa do trabalhador.

Na hipótese da **SUSPENÇÃO**, o trabalhador ficará afastado das atividades laborais e não perceberá remuneração nestes dias.

Assim como na hipótese das advertências, a suspensão deve ser aplicada imediatamente após o empregador ter tomado conhecimento da ação indevida, preferencialmente respeitando-se a ordem de primeiro se advertir o empregado para depois suspendê-lo.

ROTH

ADVOCACIA

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

A Demissão justa causa deve ser a última medida disciplinar a ser tomada e o ideal é que seja montado um processo administrativo com as provas e fatos.

A aplicação da justa causa deve ser por fatos gravíssimos e o empregador deve guardar todas as provas que tiver dos fatos que motivaram sua decisão.

RECOMENDAÇÕES

O ideal é o empregador não punir o empregado pelo mesmo motivo e da mesma forma duas vezes. Isso porque, se entende que a punição deve ser gradual e educativa, portanto, primeiro se pune com advertências, depois com suspensão e, se persistir, com rescisão por justa causa devido à falta grave e reiterada. Salvo se a situação for muito grave.

Por fim, ao notificar o empregado, caso ele se negue assinar o documento de advertência, suspensão ou justa causa, deve ser solicitado a assinatura de testemunhas e ou seja guardada prova de áudio, vídeo do ato, com toda cautela possível.

ROTH

A D V O C A C I A

RECISÃO

DEMISSÃO SEM JUSTA CAUSA

Nas hipóteses de rescisão sem justa causa, quando o desejo por dar fim a relação de emprego partir do empregador, serão devidos aos empregados: aviso prévio, de acordo com o tempo trabalhado, o saldo de salário, a indenização das férias integrais (não usufruídas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional), a gratificação natalina proporcional (13º salário proporcional), a multa de 40% dos depósitos do FGTS e o levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

Além disso, ele também recebe as guias do Seguro Desemprego e a indenização adicional no valor de um salário mensal, quando dispensado nos 30 dias que antecedem a data-base de sua categoria, de acordo com os termos da Lei nº 7.238/84.

ROTH

ADVOCACIA

Nas situações em que o empregado desejar rescindir seu contrato sem justo motivo, o empregador deverá lhe pagar: o saldo de salário, a indenização das férias integrais não usufruídas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional (mesmo que o empregado ainda não tenha completado um ano na empresa) e a gratificação natalina proporcional (13º salário proporcional).

DEMISSÃO POR JUSTA CAUSA

Quando temos contratações de empregados celetistas, aqueles em regime CLT e mais tradicionais, é definido que o contrato de trabalho dura por prazo indeterminado. Portanto, para que seja extinto é necessária a rescisão contratual com o devido acerto das verbas rescisórias, respeitando-se o prazo para pagamento destas até o 01º dia útil imediato ao término do contrato, quando aviso prévio for trabalhado e até o 10º dia, contado da data da notificação da dispensa, quando não for trabalhado.

ROTH

A D V O C A C I A

Por isso, quando a rescisão se dá por justa causa do empregado, com base em falta grave prevista no artigo 482 da CLT, serão devidos: saldo de salário e indenização de férias devidas e não usufruídas mais o 1/3 constitucional.

Nas hipóteses de rescisão por justa causa do empregador, também conhecida por rescisão indireta, serão devidos: aviso prévio, de acordo com o tempo trabalhado, o saldo de salário, a indenização das férias integrais (não usufruídas e proporcionais, acrescidas do terço constitucional), a gratificação natalina proporcional (13º salário proporcional), a multa de 40% dos depósitos do FGTS e o levantamento do saldo existente na conta vinculada do FGTS.

Além disso, ele também recebe as guias do Seguro Desemprego e a indenização adicional no valor de um salário mensal, quando dispensado nos 30 dias que antecedem a data-base de sua categoria, de acordo com os termos da Lei nº 7.238/84.

ROTH

A D V O C A C I A

HOMOLOGAÇÃO DAS RESCISÕES

A homologação da rescisão contratual no Sindicato não é mais obrigatória por lei, mas pode haver previsão na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT). Para definir de maneira prática, não será necessária homologação nos casos em que o contrato tiver menos que um ano de duração. Em tais, basta o acerto entre empresa e empregado com assinatura nos termos de rescisão e comprovação do depósito na conta do empregado.

Quando a homologação estiver prevista na CCT, deverá ser feita no Sindicato. Nesse caso, a homologação será obrigatória e indispensável, sendo que a não homologação poderá impedir que o empregado realize o levantamento dos depósitos de FGTS e do recebimento dos valores ao Seguro Desemprego, se tiver direito.

ROTH

A D V O C A C I A

OUTRAS HIPÓTESES

Há outras hipóteses de rescisão trabalhista, que não foram aqui detalhadas porque são menos comuns e deixaria o material muito extenso. Contudo, a título de conhecimento, são estas as outras situações em que o contrato de trabalho poderá ser rescindido:

- Rescisão do contrato de experiência
- Rescisão do contrato por prazo determinado
- Rescisão por extinção da empresa ou morte do empregador
- Rescisão por morte do empregado
- Rescisão por culpa recíproca
- Rescisão por acordo mútuo

A AUTORA

Monik Schmidt Roth, Advogada com OAB/MS 16.316, atuante como advogada desde 2012, é a fundadora do Escritório Roth Advocacia.

Mestre em estudos fronteiriços pela UNIVERSIDADE federal- UFMS desde outubro de 2017 e formada em agosto de 2009 pela UNIDERP.

Já atuou como professora lecionando processo civil e direito do consumidor nas Faculdades FACSUL e FCG em 2018.

Advogada da Abrasel/MS - Associação dos bares e restaurantes desde 2015.

Advogada do Sindha-MS - Sindicato Hospedagem e Alimentação do MS desde 2022.

Atua como advogada prestando assessoria e consultoria especializada para empresas desde 2012.

Foi assessora na AJUFE- Associação dos Juízes Federais de 2007 a 2009.

ROTH

A D V O C A C I A

FALE CONOSCO


O **Escritório Roth Advocacia** atua de forma especializada e personalizada, apresentando soluções de acordo com a necessidade de cada cliente.

Este material é um pequeno guia para você pequeno e médio empresário que busca conhecimento com o intuito de obter maior segurança jurídica na hora de tomar suas decisões.

Se você quer saber mais sobre como a sua empresa pode estar se resguardando juridicamente, entre em contato conosco pelos endereços abaixo.

 @rothadvocacia

 Roth Advocacia

 www.rothadvocacia.com.br

 contato@rothadvocacia.com.br

 67 9 9106 8757

ROTH

A D V O C A C I A