

LUANA APARECIDA DOS SANTOS RODRIGUES

**ESTUDO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DO TRABALHADOR
NOTURNO DAS CASAS NOTURNAS/DANCETERIAS DA CIDADE DE
TEÓFILO OTONI-MG REFERENTE SEUS DIREITOS TRABALHISTAS**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI – MG

2015

LUANA APARECIDA DOS SANTOS RODRIGUES

**ESTUDO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DO TRABALHADOR
NOTURNO DAS CASAS NOTURNAS/DANCETERIAS DA CIDADE DE
TEÓFILO OTONI-MG REFERENTE SEUS DIREITOS TRABALHISTAS**

Monografia apresentada ao curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Ciências Contábeis. Área de concentração: Rotinas Trabalhistas. Prof.^a orientadora: Eliane Fernandes

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
TEÓFILO OTONI - MG
2015



FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI
NÚCLEO DE TCC / CIÊNCIAS CONTÁBEIS
Reconhecido pela Portaria 14 de 22/11/2011 – MEC

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: *Estudo do nível de conhecimento referente aos direitos do trabalhador noturno nas casas noturnas/danceterias,*

elaborada pela aluna Luana Aparecida dos Santos Rodrigues,

foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Ciências Contábeis das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS.

Teófilo Otoni, 10 de dezembro de 2015

Professora Orientadora: Eliane Pereira Fernandes

Professor Examinadora: Joyce Amely Marquez

Professor Examinador: Deivson Vinicius Barroso

Dedico a Deus, aos meus pais, a família e amigos.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 01: Você trabalha com registro na carteira de trabalho?	23
Gráfico 02: Você conhece a convenção coletiva da sua classe de trabalhador?	24
Gráfico 03: De acordo com a Legislação Trabalhista, você sabe qual é a jornada de trabalho noturna?	24
Gráfico 04: Você sabe como é calculada a sua folha de pagamento mensal, férias e 13º salário?	25
Gráfico 05: Você sabe quais são os adicionais que um trabalhador noturno tem direito a receber?	26
Gráfico 06: Você sabe se o trabalhador noturno pode fazer horas extras?	26
Gráfico 07: Você tem horário de descanso durante a sua jornada de trabalho?.....	27
Gráfico 08: Você sabe onde buscar informações ou tirar dúvidas referentes aos seus direitos de trabalhador?.....	27
Gráfico 09: Você já procurou o Ministério do Trabalho para tirar dúvidas referentes ao seu trabalho?.....	28
Gráfico 10: Você já procurou por meio judicial reclamar direitos trabalhistas?	28

RESUMO

Esta monografia intitulada “ESTUDO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DO TRABALHADOR NOTURNO DAS CASAS NOTURNAS/DANCETERIAS DA CIDADE DE TEÓFILO OTONI-MG REFERENTE SEUS DIREITOS TRABALHISTAS”, com área de concentração em Rotinas Trabalhistas, tem por objetivo principal investigar, por meio de revisão bibliográfica, análise de documentos e pesquisa de campo, o grau de conhecimento dos empregados que atuam no horário noturno referente aos seus direitos trabalhistas, mostrando como e onde buscar informações, fontes de pesquisa etc. Concluiu-se que o nível de conhecimento dos trabalhadores pesquisados é pequeno, pois de acordo com os dados analisados eles desconhecem seus direitos trabalhistas, não conhecem a convenção coletiva que rege a sua classe de trabalhador, não procuram ajuda para tirar dúvidas a respeito dos seus direitos e não reclamam judicialmente possíveis benefícios que são direitos gerados com o seu trabalho.

Palavra chave: Empregados; conhecimento, direito.

SUMÁRIO

RESUMO.....	7
INTRODUÇÃO.....	9
1.HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO.....	11
1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO.....	11
1.2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL.....	12
2.DIREITO DO TRABALHO.....	13
2.1.CONSTITUIÇÃO FEDERAL.....	13
2.2. MINISTÉRIO DO TRABALHO.....	14
2.2.1 Finalidade do Ministério do Trabalho.....	15
3.CLT X CONVENÇÕES COLETIVAS.....	16
3.1 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS.....	16
3.2 CONVENÇÕES COLETIVAS.....	16
3.3 DIFERENÇAS.....	17
4.TRABALHO NOTURNO.....	18
4.1.TRABALHADOR NOTURNO.....	18
4.2.DIREITOS DO TRABALHADOR NOTURNO.....	19
4.2.1 Direitos específicos do trabalhador noturno.....	19
5.PROCESSOS TRABALHISTAS.....	23
5.1 CONCEITO DE PROCESSO TRABALHISTA.....	23
5.2 FINALIDADES DO PROCESSO TRABALHISTA.....	23
5.3.PROCESSO TRABALHISTA NO BRASIL E NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI-MG.....	25
6. NÍVEL DE CONHECIMENTO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADOR NOTURNO NAS CASAS NOTURNAS NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI.....	26
6.1. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO.....	27
6.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	35
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	Erro! Indicador não definido.
REFERÊNCIAS.....	47

INTRODUÇÃO

Esta pesquisa foi realizada como trabalho de conclusão do curso de Ciências Contábeis que tem como tema: ESTUDO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO DO TRABALHADOR NOTURNO DAS CASAS NOTURNAS/DANCETERIAS DA CIDADE DE TEÓFILO OTONI-MG REFERENTE SEUS DIREITOS TRABALHISTAS, das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni Doctum, tendo como sua área de concentração as Rotinas Trabalhistas e objetivo de investigar o nível de conhecimento dos empregados referente a seus direitos trabalhistas, além de ser um trabalho informativo sobre os direitos do trabalhador noturno, sendo fonte de pesquisa para a sociedade interessada e para outros estudos na área.

No 1º capítulo falou-se da evolução do trabalho no mundo e a evolução do trabalho no Brasil. Que começou, segundo a Bíblia Sagrada, desde o pecado de Adão, e veio superando diferenças a cada década a cada guerra buscando meios de sobrevivência. O ser humano daí em diante busca cada vez mais suas conquistas.

No 2º capítulo abordou-se o Direito do Trabalho, Constituição Federal e Ministério do Trabalho, onde mostrou, quando surgiu, conceito e finalidade, mostrou

também onde e como o trabalhador deve buscar esclarecimento ou fazer denúncias em relação aos direitos do trabalhador.

No 3º capítulo falou-se da CLT e Convenção Coletiva, abordando qual é o propósito de cada uma buscando também o diferencial de ambas, mostrando também como buscar uma delas e onde.

No 4º capítulo abordou-se o Trabalho Noturno e trabalhador noturno, como funciona, quais são seus direitos, especificando jornada de trabalho e alguns dos direitos dos trabalhadores dessa área.

No 5º capítulo falou-se de processos trabalhistas, conceito, finalidade e volume de processos trabalhistas de trabalhadores noturnos no Brasil e no Mundo.

Concluiu-se que o nível de conhecimento dos trabalhadores pesquisados é pequeno, pois de acordo com os dados analisados eles desconhecem seus direitos trabalhistas, não conhecem a convenção coletiva que rege a sua classe de trabalhador, não procuram ajuda para tirar dúvidas a respeito dos seus direitos e não reclamam judicialmente possíveis benefícios que são direitos gerados com o seu trabalho.

1. HISTÓRIA DO DIREITO DO TRABALHO

1.1 EVOLUÇÃO MUNDIAL DO TRABALHO

Primeiramente o trabalho foi considerado na Bíblia como castigo por Adão e Eva ter pecado (Gênesis 3,19). Trabalho vem do latim *tripalium* que era uma espécie de tortura de três paus ou uma canga sobre animais. A primeira forma de trabalho foi à escravidão onde não se tinha direito algum, era apenas trabalhar e esperar a morte chegar. Na Grécia Platão e Aristóteles entendiam o homem apenas pela força física. Em Roma, o trabalho era considerado desonroso e era feito apenas por escravos que era o *locatio conductio*, que significa trabalho em troca de pagamento. Já na época do feudalismo¹, os escravos plantavam e dividiam com os patrões a colheita em troca de terra e proteção. Num terceiro momento vieram às corporações de ofício que tinham como características: estabelecer uma estrutura hierárquica; regular a capacidade produtiva; regulamentar a técnica de produção, que foram supridas pela Revolução Francesa onde o ideal era a liberdade do homem. Logo após a Revolução Francesa houve na França a liberdade contratual, onde o decreto d'Allarde supriu de uma vez as corporações de ofício, permitindo a liberdade de trabalho. A Revolução Francesa reconheceu os primeiros direitos econômicos e sociais dos trabalhadores. A Revolução Industrial acabou transformando o trabalho em emprego. E foi nos Estados Unidos, em 1º de maio de 1886, que foi feita a

¹ O feudalismo tem início com as invasões germânicas (bárbaras), no século V, sobre o Império Romano do Ocidente (Europa). As características gerais do feudalismo são: poder descentralizado (nas mãos dos senhores feudais), economia baseada na agricultura e utilização do trabalho dos servos.

primeira greve visando melhores condições de trabalho, especialmente redução na jornada de trabalho. (MARTINS 2010, p. 3–9)

Afirma Martins (2010, p. 3-9):

Há também uma classificação que divide os direitos em gerações. Os direitos de primeira geração são aqueles que pretendem valorizar o homem, assegurar liberdades abstratas, que formariam a sociedade civil. Os direitos da segunda geração são os direitos econômicos, sociais e culturais, bem como os direitos coletivos e das coletividades. Os direitos de terceira geração são os que pretendem proteger, além do interesse do indivíduo, os relativos ao meio ambiente, ao patrimônio comum da humanidade, a comunicação, a paz. Melhor seria falar em fases, que são conquistas de direitos.

1.2 EVOLUÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

No início, as Constituições brasileiras versavam apenas sobre a forma do Estado, o sistema do governo. Posteriormente, passaram a tratar de todos os ramos do Direito e, exclusivamente, do Direito do Trabalho, como acontece com a Constituição atual. A Constituição de 1824 tratou de abolir as corporações de ofício, pois deveria haver liberdade do exercício de ofício e profissões. A lei do Ventre Livre colocou que, a partir de 28-9-1871, os filhos dos escravos nasceriam livres, o menino ficaria sob a tutela da mãe ou do senhor até completar oito anos, que seria quando o senhor escolheria entre receber uma indenização do governo ou utilizar dos serviços do menino até completar 21 anos. Em 28-9-1885, aprovaram a Lei Saraiva-Cotegipe, chamada de Lei dos Sexagenários que libertava os escravos com mais de 60 anos. Em 13-5-1888, a Princesa Isabel assinou a Lei Áurea, lei que aboliu a escravatura. Em 5-10-1988, foi aprovada a atual Constituição que trata de direitos trabalhistas nos arts. 7º a 11.

Segundo Martins (2010, p. 9-11):

Trata o art.7º da constituição de direitos individuais e tutelares do trabalho. O art. 8º versa sobre o sindicato e suas relações. O art. 9º especifica regras sobre greve. O art.10º determina disposição sobre a participação dos trabalhadores em colegiados. Menciona o art.11º que nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição de um representante dos trabalhadores para entendimentos com o empregador.

2. DIREITO DO TRABALHO

A expressão Direito do Trabalho surgiu na Alemanha por volta de 1912 (Martins, 2010, p.16). E pode ser compreendida pelos seguintes aspectos subjetivos, que verificam os tipos de trabalhadores, e objetivos, em que se consideram a matéria do Direito do Trabalho e não o indivíduo.

Segundo Martins (2010, p.16-17).

Direito do Trabalho é o conjunto de princípios, regras e instituições atinentes à relação de trabalho subordinado e situações análogas, visando assegurar melhores condições de trabalho e sociais ao trabalhador; de acordo com as medidas de proteção que lhe são destinadas.

2.1 CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Foi criada no ano de 1988 a Constituição Federal onde consta em seu corpo uma parte que fala especificamente dos direitos sociais, ou seja, dos direitos de todos os trabalhadores.

Segundo a CF (2006, p.18-22):

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

- I- Relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;
- II- Seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III- Fundo de garantia do tempo de serviço;
- IV- Salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender as suas necessidades vitais básicas e as de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte /e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;
- V- Piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

- VI- Irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;
- VII- Garantia de salário, nunca inferior ao mínimo, para os que percebem remuneração variável;
- VIII- Décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;
- IX- Remuneração do trabalho noturno em relação à do diurno;
- X- Proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- XI- Participação nos lucros, ou nos resultados, desvinculados da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;
- XII- Salário-família pago em razão do dependente do trabalhador de baixa renda nos termos da lei;
- XIII- Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;
- XIV- Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;
- XV- Repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;
- XVI- Remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;
- XVII- Gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XVIII- Licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;
- XIX- Licença paternidade, nos termos fixados em lei;
- XX- Proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XXI- Aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XXII- Redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança;
- XXIII- Adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;
- XXIV- Aposentadoria;
- XXV- Assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até seis anos de idade em creches e pré-escolas;
- XXVI- Reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;
- XXVII- Proteção em face da automação, na forma da lei;
- XXVIII- Seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;
- XXIX- Ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;

2.2. MINISTÉRIO DO TRABALHO

O Ministério do Trabalho é o órgão de cooperação mais próximo dos trabalhadores, com isso se torna o de mais fácil acesso.

Segundo Nascimento (2014, p. 397):

Art.127 - O Ministério Público é instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis.

2.2.1 Finalidade do Ministério do Trabalho

O Ministério do Trabalho é o meio mais próximo e mais fácil de esclarecer dúvidas, fazer denúncia dar entrada no seguro desemprego, homologar rescisão de contrato caso o sindicato da área do trabalhador seja fora da cidade.

Segundo Nascimento (2014, p. 397):

No Brasil, a Presidência da República expede decretos (ex.: decretos de aumento dos salários mínimos), leis delegadas, portarias, resoluções, etc.; o Ministério do Trabalho e Emprego baixa portarias (ex.: Portaria n. 491 do então Ministério do Trabalho, sobre atividades e ocupações insalubres); normas regulamentares sobre medicina, segurança e higiene do trabalho; portarias sobre inspeção trabalhista; portarias sobre funcionamento de empresas em atividades ininterruptas; portarias sobre seguro desemprego etc.

3. CLT X CONVENÇÕES COLETIVAS

3.1 CONSOLIDAÇÕES DAS LEIS TRABALHISTAS

A CLT² veio antes em da Constituição Federal de 1988, em 10 de novembro de 1943. Para minuciar as leis vigentes, detalhando algumas áreas de atuação para melhor demonstra-las. Atende aos empregados e aos empregadores, mostrando a eles o que pode ou não ser feito dentro de uma empresa.

“Não é apenas a CLT que versa sobre regras de Direito do Trabalho. Há também a legislação não consolidada que outorga outros direitos aos trabalhadores” (MARTINS, 2010, p. 39).

3.2 CONVENÇÕES COLETIVAS

As Convenções Coletivas buscam garantir aos empregados tenham seus direitos garantidos, especificando funções, salários, vale transporte, entre outros direitos. Ela mostra também um acordo feito entre sindicato e empresa buscando sempre o melhor para o empregado. A Convenção Coletiva existe para especificar os direitos dos trabalhadores conquistados para as classes de sua responsabilidade.

Como exemplo e para maior entendimento a seguir será citado a convenção coletiva que aponta direitos dos trabalhadores que atua no horário noturno específico em danceterias (bar e entretenimento) da cidade de Teófilo Otoni. Os presentes cláusulas a seguir são do acordo efetuado em reunião entre o sindicato e os trabalhadores no dia 12 de março de 2015 na cidade de Nanuque - MG. Apresentado no anexo desta monografia.

² Consolidação das Leis Trabalhistas

Segundo a CLT (2015, p.826).

Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

3.3 DIFERENÇAS

A CLT foi criada com intuito de unificar as leis trabalhistas atendendo as necessidades da Justiça do Trabalho em soluções a possíveis problemas entre empregado e empregador ou vice versa, já as Convenções Coletivas buscam um acordo geral em reunião com seus associados, onde seus objetivos são regulamentares as relações individuais ou coletivas dos empregadores de uma determinada empresa. Sendo assim a diferença entre ambas é que as Leis foram feitas para serem cumpridas já as Convenções Coletivas é o meio de os empregados imporem sua opinião a respeito de seus direitos.

A Consolidação unificou toda a legislação trabalhista então existente no Brasil e foi um marco por inserir, de forma definitiva, os direitos trabalhistas na legislação brasileira. Seu objetivo principal é regulamentar as relações individuais e coletivas do trabalho, nela previstas. Ela surgiu como uma necessidade constitucional, após a criação da Justiça do Trabalho (...)³.

³ Disponível em: <http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=11610>

4. TRABALHO NOTURNO

O trabalho noturno é o serviço prestado no período da noite, dando assim direito ao adicional respectivo e remuneração superior ao diurno. Hoje essa classe é importante e facilitador pelo fato de inclusão de algumas pessoas que tem suas obrigações durante o dia ou que queira uma distração ou até mesmo uma necessidade, sendo assim temos como, por exemplo: danceterias, farmácias, hotéis, hospitais entre outras opções que facilitam muito com seu funcionamento noturno. Não podendo esquecer de que todos os trabalhadores são seres humanos e dependem de um bom descanso para exercer de maneira segura e eficaz sua função.

“Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social,⁴”

4.1 TRABALHADOR NOTURNO

Para ser considerado trabalhador noturno urbano tem que executar sua função no período da noite sendo de 22h00min de um dia as 05h00min do dia seguinte. Já o trabalhador noturno rural também tem seu horário específico além do trabalhador

⁴ Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726718/inciso-ix-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>>

rural trabalhar um ou duas horas a mais que o urbano ele não possui redução no seu horário, ou seja, ao contrario do urbano que sua hora é computada em 52 minutos e 30 segundos a hora do trabalhador urbano é computada em 60 minutos.

Afirma a CLT (2015, p. 223):

2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre as 22 (vinte e duas) horas de um dia e as 5 (cinco) horas do dia seguinte.

O Decreto nº 73.626, de 12 de fevereiro de 1974, artigo 11, parágrafo único, considera trabalho noturno, para o trabalhador rural, especificado para as atividades na lavoura e na pecuária, conforme abaixo: na lavoura o trabalho se desenvolve entre 21 (vinte e uma) horas às 5 (cinco) horas do dia seguinte; Na pecuária o trabalho se desenvolve entre 20 (vinte) horas às 4 (quatro) horas do dia seguinte.

O Decreto nº 73.626/1974, artigo 11, estabelece que para o trabalhador rural que labora no período noturno na lavoura ou na pecuária, a hora noturna será equivalente a 60 (sessenta) minutos, ou seja, não existe a redução equivalente à da hora noturna urbana.

4.2 DIREITOS DO TRABALHADOR NOTURNO

4.2.1 Direitos específicos do trabalhador noturno

O trabalhador noturno possui direitos específicos devido a trocar seu horário de descanso por trabalho, sendo assim tem a lei em especifico a CLT ao seu lado visando para ambos a satisfação, e resguardando a saúde e a integridade dos trabalhadores, contendo também as penalidades cabíveis caso algo não seja cumprido.

Segundo CLT (2015, p. 223).

Art. 73. Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior à do diurno e, para esse efeito, sua

remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§1º A hora do trabalhador noturno será computada como 52 minutos e 30 segundos.

§2º Considera-se noturno, para os efeitos deste artigo, o trabalho executado entre 22 horas de um dia e às 5 horas do dia seguinte.

Art. 75. Os infratores dos dispostos do presente Capítulo incorrerão na multa de 1/10 (dez) salários mínimos regionais, segundo a natureza da infração, sua extensão e a intenção de quem a praticou, aplicada em dobro no caso de reincidência e oposição a fiscalização ou desacato à autoridade.

Paragrafo único. São de competentes para impor penalidades as superintendências Regionais do Trabalho e Emprego^(*).

4.2.1.1. Adicional Noturno

O trabalho noturno seja urbano ou rural ele acrescenta sobre a hora trabalhada sabendo que são diferentes os acréscimos e se é algo habitual deve ser incidido também nos reflexos como FGTS, INSS, IRRF.

O trabalho noturno urbano sofre uma carga de 20% sobre a hora normal a título de adicional noturno (nas atividades rurais, o adicional corresponde a 25%), e quando pago com habitualidade, integra ao salário para todos os efeitos legais, posicionamento este já pacificado no inciso I da Súmula 60 do TST (*I - O adicional noturno, pago com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos*), bem como deve sofrer incidências de INSS, FGTS e IRRF⁵.

⁵ Disponível em <<http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Federa%C3%A7%C3%A3o-do-Com%C3%A9rcio-de-Bens-servi%C3%A7os-e-Turismo-do-Estado-de-Minas-Gerais-CCT-2015-Vale-do-Mucuri.pdf>>

⁵ <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758617/paragrafo-4-artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

4.2.1.2. Intervalo Intra jornada e Interjornada.

O intervalo intra jornada também é direito caso ultrapasse 6 horas trabalhadas e não tem a redução de 7 minutos e 30 segundos como é cronometrada a hora noturna. Há também o intervalo interjornada que é de no mínimo 11 horas de descanso entre uma jornada e outra.

Embora a hora noturna seja reduzida, o intervalo intra jornada realizado durante o trabalho noturno não sofre qualquer arrefecimento, ou seja, se a jornada for superior a seis horas, o intervalo para repouso e alimentação será de no mínimo 1 hora, e não de 52 minutos e 30 segundos.⁶

Art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso⁷.

⁶ Disponível em <<http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Federa%C3%A7%C3%A3o-do-Com%C3%A9rcio-de-Bens-servi%C3%A7os-e-Turismo-do-Estado-de-Minas-Gerais-CCT-2015-Vale-do-Mucuri.pdf>>

⁶ <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758617/paragrafo-4-artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

⁷ Disponível em <<http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/busca?q=INTERVALO+INTERJORNADA++ART.+66+DA+CLT+-+N%C3%83O-OBSERV%C3%82NCIA>>

4.2.1.3 Hora Extra Noturna.

O adicional de horas extras é calculado até 50% sobre o valor da hora trabalhada de acordo com a CLT, já a hora extra da classe de trabalhador pesquisada neste trabalho e conforme a Convenção Coletiva (Anexo 1) deve ser calculada em dobro, ou seja, 100% sobre o valor da hora trabalhada. Para melhor entendimento, constata-se isso no § 4º do artigo 71 da CLT, e isso pode ocorrer caso não haja intervalo para descanso ou alimentação depois de 6 horas trabalhadas.

As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal⁸.

§ 4º - Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho. (Incluído pela Lei nº 8.923, de 27.7.1994).⁹

4.2.1.4 Prorrogação da Jornada de Trabalho

De acordo com a convenção coletiva estudada nesta pesquisa (anexo 1) a prorrogação da jornada de trabalho é limitada em 02 horas diárias, durante o mês, deve ser compensada com redução da jornada de trabalho ou com folga, sendo estipulado um no prazo de 90 dias para compensação, caso ultrapasse esse tempo estipulado pela convenção coletiva nos parágrafos 1º e 2º da cláusula 15º que o empregado seja remunerado com a hora normal mais hora extra⁸.

⁸ Disponível em <<http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Federa%C3%A7%C3%A3o-do-Com%C3%A9rcio-de-Bens-servi%C3%A7os-e-Turismo-do-Estado-de-Minas-Gerais-CCT-2015-Vale-do-Mucuri.pdf>>

⁹ <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10758617/paragrafo-4-artigo-71-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

5 PROCESSOS TRABALHISTAS

5.1 CONCEITO DE PROCESSO TRABALHISTA

Processo trabalhista é o meio pelo qual na maioria das vezes é buscado pelo empregado para resolver alguma situação em que não houve acordo com o empregador.

Afirma Pereira (2013, p. 35).

Direito processual do trabalho é o ramo da ciência jurídica que se constitui de um conjunto de princípios, regras, instituições e institutos próprios que regulam a aplicação do direito do trabalho às lides trabalhistas (relação de emprego e relação de trabalho), disciplinando as atividades da Justiça do Trabalho, dos operadores do direito e das partes, nos processos individuais, coletivos e transindividuais do trabalho.

5.2 FINALIDADES DO PROCESSO TRABALHISTA

O Processo Trabalhista tem por finalidade resolver atritos entre empregado e empregador, dando ao empregado acesso a justiça do trabalho e resguardando a dignidade do mesmo.

Segundo Pereira (2013, p. 35). São objetivos do Processo Trabalhista:

1ª) Dar efetividade à legislação trabalhista e social - ao Direito Material do Trabalho;

- 2ª) Assegurar ao trabalhador o acesso à Justiça do Trabalho – à ordem jurídica justa;
- 3ª) Resguardar a dignidade da pessoa do trabalhador;
- 4ª) Garantir os valores sociais do trabalho;
- 5ª) Trazer a pacificação social;
- 6ª) Promover a justa composição dos conflitos individuais, coletivos e metaindividuais trabalhistas.

5.3 PROCESSO TRABALHISTA NO BRASIL E NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI-MG

O Brasil teve o maior número de processos trabalhistas em 2012, onde foram relatados pelo conselho nacional de justiça, 7 milhões de processos sendo 3,8 milhões de casos novos e 3,2 milhões de casos antigos, devido a alta aos descumprimentos dos empregadores a Lei. Uma possível solução para esse problema seria passar a utilizar o extrajudicial que facilitaria já que nessa opção não é obrigatório o juiz ser o principal membro da solução do conflito, já que no BRASIL são oito juízes para 100 mil habitantes e o número de processo aumenta por ano 6% contra 3% na produtividade de solução dessas causas. (PASTORE, 2014, p. 15).

No Ministério do Trabalho da Cidade de Teófilo Otoni-MG foi entrevistado o senhor Gilson Nunes Chaves, auditor fiscal desta unidade, e segundo ele existe uma significativa procura por esclarecimentos por parte dos empregados referente seus direitos trabalhistas e também são formalizadas muitas denúncias, inclusive ele enfatizou que são de muita utilidade, já que a frequência maior de fiscalização é através de denúncias ou de folha de ponto duvidosa, pois o Ministério do Trabalho precisa destas informações para exercer a função de fiscalizador. Ele informou também que existem vários processos referentes ao trabalho noturno, porém ele não tem conhecimento da quantidade exata ou média, pois os processos não são especificados por categorias.

6. NÍVEL DE CONHECIMENTO SOBRE OS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADOR NOTURNO NAS CASAS NOTURNAS NA CIDADE DE TEÓFILO OTONI.

Tendo em vista a possível falta de conhecimento dos empregados das casas noturnas referente aos seus direitos trabalhistas, como exemplo o adicional sobre a remuneração, a redução da hora noturna, hora extra noturna, entre outros, chegou a viabilidade do estudo para buscar informações que ofereçam suporte para compreensão dessa classe de trabalhadores.

Para reforçar o estudo foi realizada uma pesquisa de campo com 20 funcionários de casas noturnas/danceterias na cidade de Teófilo Otoni entrevistados em 2 duas empresas deste ramo, totalizando aproximadamente 35 funcionários considerando os 2 estabelecimentos. Foram entrevistados 15 funcionários na casa X e 5 funcionários na casa Y, sendo identificadas assim para preservar as identidades dos empregados e de seu respectivo local de trabalho.

Para responder os objetivos propostos nesta pesquisa optou-se por fazer um levantamento utilizando questionários como ferramenta para a coleta de dados, através de uma amostragem quantitativa definida por um cálculo amostral, chegando a amostra de 16 funcionários, porém foram entrevistados 20 empregados das casas noturnas na cidade de Teófilo Otoni, sendo considerado o total de aproximadamente 35 empregados, considerando as 2 empresas em atividade na cidade. A seguir será demonstrado o cálculo amostral e fonte utilizada.



Determinação do tamanho mínimo de amostra para o cálculo da *proporção* de uma população

Tamanho da população infinito ou desconhecido

Nível de confiança desejado	95,00%
Erro máximo desejado	5,00%
Proporção da população	99,00%
Amostra	16

Tamanho da população conhecido?

Tamanho da população finito e conhecido

Tamanho da população	35
Amostra corrigida pela população	11

Considere este tamanho de amostra.

Amostra para média

Fonte:< <http://www.siqueiracampos.com/downloads.asp>>.

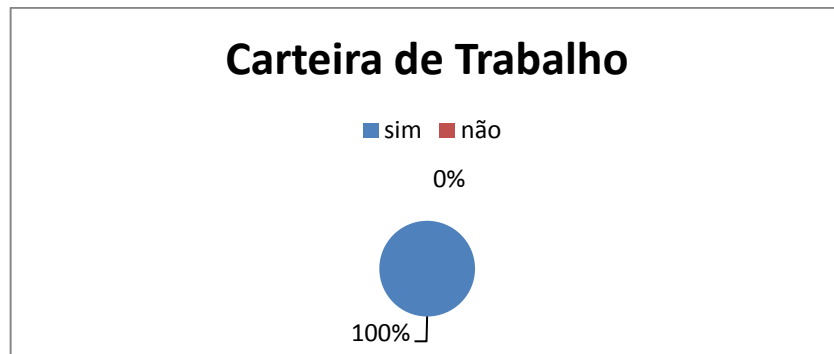
Foi aplicado um questionário com 10 questões referentes ao dia-a-dia no trabalho e percepção quanto ao trabalho noturno para analisar o nível de conhecimentos quanto aos direitos dos trabalhadores da classe noturna. A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa e análise dos dados tabulados.

6.1. APRESENTAÇÃO DA PESQUISA DE CAMPO

A carteira de trabalho é o documento onde se registra a vida empregatícia do trabalhador. É através deste registro que o trabalhador terá direito a disfrutar de diversos benefícios para os segurados¹⁰. A pesquisa mostra que todos os empregados possuem carteira de trabalho, pois 100% dos entrevistados afirmaram trabalhar com o registro na carteira de trabalho, conforme apontado no gráfico 1.

¹⁰ <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10765422/artigo-13-do-decreto-lei-n-5452-de-01-de-maio-de-1943>

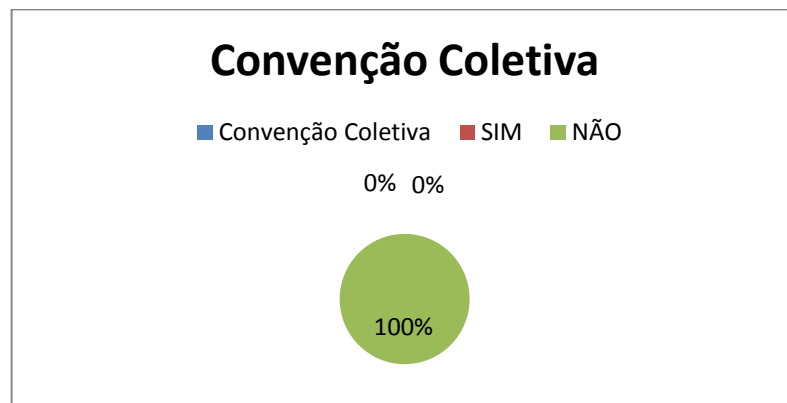
Gráfico 01: Você trabalha com registro na carteira de trabalho?



FONTE: Levantado pela pesquisadora.

Todo trabalhador deve conhecer sua convenção coletiva, pois é nela onde consta todo acordo firmado entre empregado e empregador intermediado pelo sindicato responsável por sua classe ou empresa específica onde afirma MARTINS¹¹ que a mesma serve de fonte do Direito do Trabalho, assim como a CLT ou CF. Nesta pesquisa é possível identificar que os entrevistados dessa área não possuem nenhum conhecimento da convenção coletiva da sua classe de trabalhador, mostrando assim como é grande a falta de conhecimento referente aos direitos trabalhistas do trabalhador noturno, visto que 100% dos empregados a desconhecem, conforme se pode observar no gráfico 2.

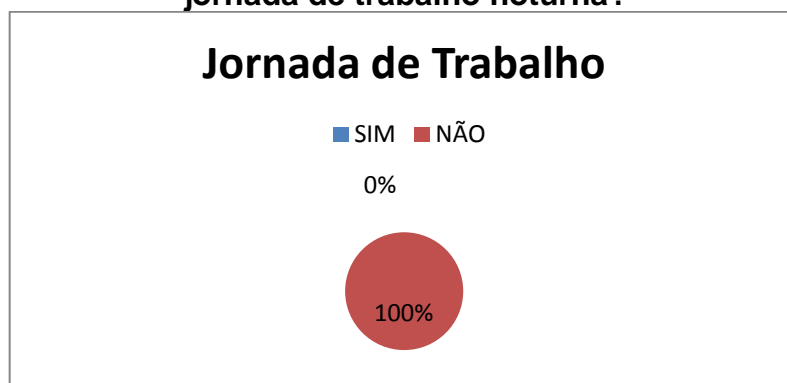
Gráfico 02: Você conhece a convenção coletiva da sua classe de trabalhador?



FONTE: Levantado pela pesquisadora

A jornada de trabalho do empregado noturno começa as 22h00m de um dia as 05h00m do dia seguinte. Sabe-se então que esse é o requisito para ser considerado trabalhador noturno. O gráfico 02 mostra que 100% dos funcionários não possuem conhecimento das Leis que regem seus direitos. Sendo assim também desconhecem a jornada de trabalho dos trabalhadores noturnos, conforme demonstrado no gráfico 03, onde 100% dos entrevistados a desconhecem.

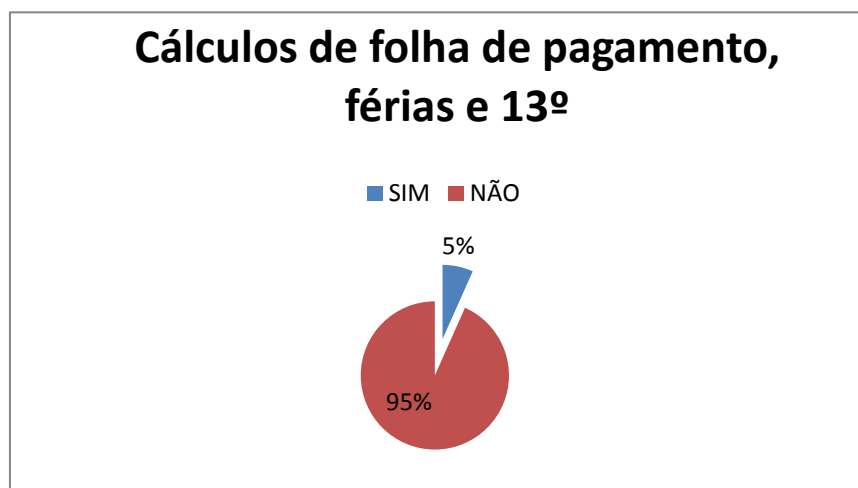
Gráfico 03: De acordo com a Legislação Trabalhista, você sabe qual é a jornada de trabalho noturna?



FONTE: Levantado pela pesquisadora

Percebe-se que a falta de conhecimento a respeito dos direitos trabalhistas deste grupo de trabalhadores é real, pois de acordo com os entrevistados 95% desconhecem como são calculadas as folhas de pagamento, férias e 13º salário, conforme aponta o gráfico 4.

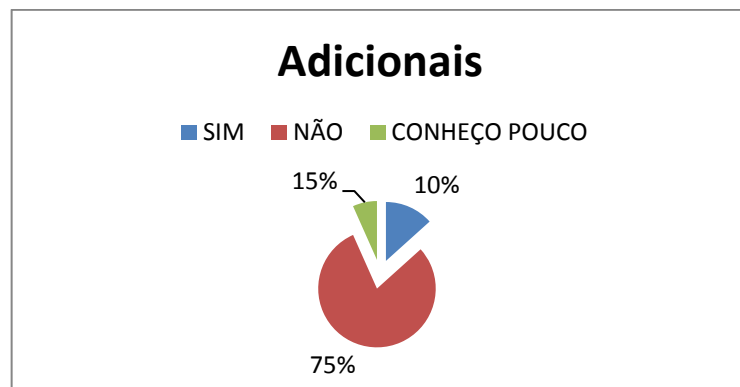
Gráfico 04: Você sabe como é calculada a sua folha de pagamento mensal, férias e 13º salário?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

Os adicionais para esta classe trabalhista são: adicional noturno, hora extra noturna e adicional de insalubridade que é direito do empregado que trabalhar com exposição a saúde, por exemplo, trocar o horário de descanso pelo trabalho. Como exemplo nas casas noturnas o som muito alto, pouca luminosidade no ambiente de trabalho, entre outras, porém serão direito destes empregados se existir laudo por especialistas que comprovem a insalubridade em exercício da função em determinado local. Esses adicionais também são desconhecidos pela maioria dos entrevistados, pois 75% desconhecem 15% conhecem pouco e somente 10% afirmam conhecer, conforme pode ser verificado no gráfico 05.

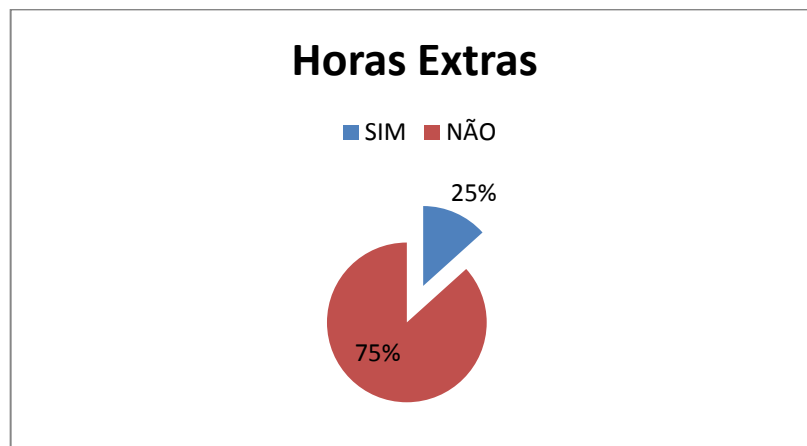
Gráfico 05: Você sabe quais são os adicionais que um trabalhador noturno tem direito a receber?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

De acordo com a cláusula décima primeira da Convenção Coletiva que representa esta classe de trabalhadores em Teófilo Otoni-MG, anexo 1 neste trabalho, as horas extras devem ser pagas com um adicional de 100% sobre o valor da hora trabalhada, porém os empregadores podem adotar o sistema de banco de horas, sendo obrigatória a compensação das horas extras com o prazo máximo de 90 dias. Foi questionado para os entrevistados se possuíam conhecimento a respeito das horas extras durante a jornada de trabalho e a maioria, 75%, responderam que não tem conhecimento, conforme apontado no Gráfico 6.

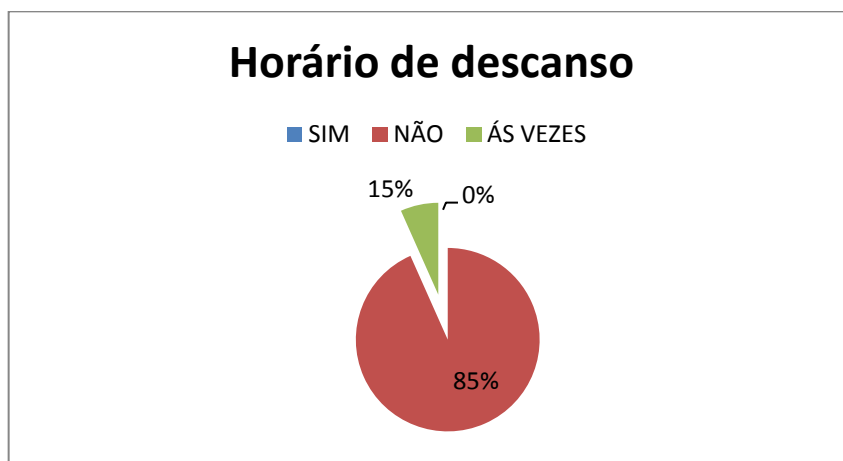
Gráfico 06: Você sabe se o trabalhador noturno pode fazer horas extras?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

O horário de descanso é de 1 a no máximo 2 horas dependendo da empresa, adquire-se esse direito após 6 horas trabalhadas. Essa hora de descanso é computada normalmente com 60 minutos, deve ser esclarecida para os empregados já que a hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos. De acordo com a entrevista realizada, verifica-se 85% dos entrevistados não possuem horário de descanso durante a jornada de trabalho, e somente 15% relataram que às vezes usufruem deste descanso, conforme demonstrado no Gráfico 7.

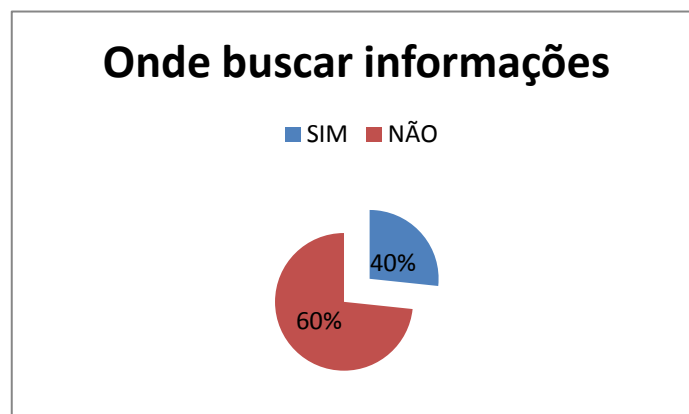
Gráfico 07: Você tem horário de descanso durante a sua jornada de trabalho?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

Os trabalhadores de casas noturnas na cidade de Teófilo Otoni possuem o Ministério do Trabalho e profissionais especialistas no Direito do Trabalho para tirar qualquer dúvida referente aos seus direitos de trabalhador ou no Sindicato da Classe, porém por telefone ou correio eletrônico, já que o mesmo não possui escritório na cidade de Teófilo Otoni. Aos entrevistados foi questionado se buscavam informações a respeito dos direitos de trabalhador e 60% dos entrevistados informaram que não procuram informações a respeito de seus direitos, conforme aponta o gráfico 8.

Gráfico 08: Você sabe onde buscar informações ou tirar dúvidas referentes aos seus direitos de trabalhador?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

Essas informações devem ser buscadas no Ministério do Trabalho ou no sindicato de sua classe trabalhista, cabendo à primeira opção caso o sindicato seja fora da cidade onde mora. Apenas 27% dos empregados sabem onde buscar informações trabalhistas enquanto 73% que desconhece onde buscar informações ou tirar suas duvidas, conforme demonstrado no gráfico 08.

O Ministério do Trabalho é o órgão de fácil acesso para busca de informações ou esclarecer dúvidas dos trabalhadores. De acordo com a pesquisa, quase todos os entrevistados afirmaram não procurar o Ministério do Trabalho para tirar dúvidas referentes aos seus direitos de trabalhador, conforme demonstrado no gráfico 9, pois 75% assim afirmaram.

Gráfico 09: Você já procurou o Ministério do Trabalho para tirar dúvidas referentes ao seu trabalho?

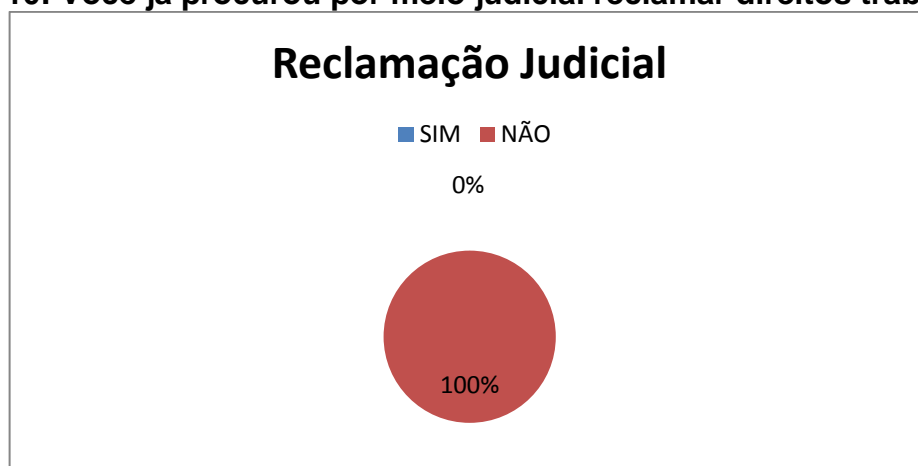


FONTE: Levantada pela pesquisadora

A reclamação judicial é o meio mais dificultoso devido à existência de muitos processos e poucos Juízes é por isso que na maioria das vezes empregado e empregador procuram entendimento entre eles mesmos para facilitar para ambos. Caso não haja acordo a justiça é acionada através dos processos e na maioria das vezes isso é feito pelo empregado. Embora os processos judiciais sejam comuns, porém ocorrem com frequência após a rescisão de contrato e acionado pelo empregado. A pesquisa demonstra exatamente isso, 100% dos entrevistados, que

de acordo com o gráfico 1 são registrados, afirmaram que nunca procuraram o meio judicial para reclamar direitos trabalhistas.

Gráfico 10: Você já procurou por meio judicial reclamar direitos trabalhistas?



FONTE: Levantada pela pesquisadora

6.2. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Tabulando-se os dados da pesquisa pode-se observar que os 20 empregados que foram entrevistados. Onde 100% trabalham de carteira assinada como mostra no gráfico 01.

Percebe-se que é grande o número de pessoas que não possuem conhecimento sobre seus direitos como mostra o gráfico 03 onde se perguntou sobre jornada de trabalho e 100% não conhece, no gráfico 04 onde perguntou sobre o conhecimento quanto á folha de pagamento, 13º salário e férias 95% dos entrevistados não tem conhecimento como é calculada, já no gráfico 05 que mostra sobre os adicionais referentes ao horário noturno 75% desconhecem, no gráfico 06 sobre hora extra 75% não tem conhecimento se sua classe trabalhista pode ou não fazer, no gráfico 07 que fala sobre descanso durante a jornada de trabalho 85% não

faz o horário seja para descanso ou alimentação, por desconhecerem seus direitos. A partir desta análise, não foi possível validar a hipótese (H1) que dizia que os trabalhadores teriam conhecimento referente aos direitos do trabalho noturno nas casas noturnas na cidade de Teófilo Otoni, pois os resultados mostram que a maioria dos entrevistados não possui conhecimento a respeito dos seus direitos trabalhistas.

Também não foi possível validar a hipótese (H2) que dizia que os trabalhadores teriam conhecimento da Convenção Coletiva da classe, visto que no Gráfico 2 100% dos entrevistados não tem conhecimento da mesma.

No gráfico 08 questionou-se se os entrevistados tinham conhecimento de formas para tirar dúvidas referentes aos seus direitos trabalhistas e 60% não conhecem, sendo confirmado no gráfico 9, pois 75% dos entrevistados responderam que não procuram o Ministério do Trabalho para tirar possíveis dúvidas. Sendo assim não foi possível validar a hipótese (H4) que dizia que os trabalhadores buscariam informações referentes aos seus direitos no Ministério do Trabalho, visto que pelos dados apresentados, a maioria dos entrevistados afirmou que não procuram nenhuma fonte de informação para ter conhecimento a respeito dos seus direitos trabalhistas.

De acordo com os dados apresentados também não foi possível validar a hipótese (H3) que afirmava que os empregados exigiriam seus direitos através de processos trabalhistas, visto que no gráfico dez foi questionado para os entrevistados se já tinham acionado o meio judicial para reclamar seus direitos trabalhistas e 100% afirmaram que não.

Mediante a análise realizada a hipóteses nula (H0) também não foi validada, pois dizia que o trabalhador noturno teria conhecimento de todos os seus direitos trabalhistas, porém de acordo com os dados quase todos os trabalhadores entrevistados afirmaram desconhecer vários de seus direitos trabalhistas e também não procuram meios para se informar a respeito.

Sendo assim pode-se verificar que as hipóteses levantadas não foram confirmadas com a pesquisa de campo onde o nível de conhecimento baixo em relação aos direitos trabalhistas. É importante reforçar que há necessidade de busca por informações, seja na empresa, no sindicato, na Lei ou apenas na convenção coletiva sabendo que essa busca precisa ser constante já que como, por exemplo, a convenção coletiva é modificada anualmente.

Concluiu-se que o nível de conhecimento dos trabalhadores pesquisados é pequeno, pois de acordo com os dados analisados eles desconhecem seus direitos trabalhistas, não conhecem a convenção coletiva que rege a sua classe de trabalhador, não procuram ajuda para tirar dúvidas a respeito dos seus direitos e não reclamam judicialmente possíveis benefícios que são direitos gerados com o seu trabalho.

CONCLUSÃO

Diante do estudo realizado sobre os trabalhadores das casas noturnas/danceterias na cidade de Teófilo Otoni, pode-se concluir que a maioria dos empregados dessa classe não possui nenhum conhecimento referente aos seus direitos trabalhistas, principalmente aplicados à sua área de atuação.

Com base no estudo realizado, chegaram-se ao objetivo da pesquisa que é de avaliar o nível de conhecimento dos trabalhadores, das Casas Noturnas/Danceterias da cidade de Teófilo Otoni-MG, referente seus direitos trabalhistas, a pesquisa mostrou que é baixo o nível de conhecimento sobre os direitos trabalhistas, aumentando assim o foco para busca do conhecimento. Foi também objetivo dessa monografia mostrar aos trabalhadores dessa classe a importância de estar atento quanto aos seus direitos trabalhistas.

Após o estudo e as análises realizadas com este estudo, percebe-se que o nível de conhecimento dos trabalhadores pesquisados é pequeno, pois de acordo com os dados analisados eles desconhecem seus direitos trabalhistas, não conhecem a convenção coletiva que rege a sua classe de trabalhador, não procuram ajuda para tirar dúvidas a respeito dos seus direitos e não reclamam judicialmente possíveis benefícios que são direitos gerados com o seu trabalho.

ANEXO I

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2015

SETHAC-VM - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE, ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO VALE DO MUCURI, CNPJ n. 13.859.709/0001-99, neste ato representado por sua Presidente, Sra. ELIETE FERNANDES PESSOAS;

E

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO DE MINAS GERAIS – FECOMÉRCIO MG, CNPJ nº 17.271.982/0001-59, neste ato representado por seu Presidente, Senhor LÁZARO LUIZ GONZAGA;

Celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 1º de janeiro de 2015 a 31 de dezembro de 2015 e a data-base da categoria em 1º de janeiro.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) profissional de todos os Empregados em empresas de Turismo, Casas de Diversões, Oficiais Barbeiros, Cabeleireiros, Institutos de Beleza, Compra, Venda e Locação de Imóveis Residenciais e Comerciais, Empregados em Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros em: Asseio, Conservação, Higienização, Faxina (Serventes), Copa, Desinsetização, Limpeza de Fossas, Caixas Dagua, Caixas de Gorduras, Limpeza de Vidraçarias e Necrópolis, Limpeza Urbana, Jardinagem e Manutenção de Áreas Verdes, Inclusive os Empregados em Serviços Administrativos das Referidas Empresas, Empregados em Condomínios de Shopping Centers, Empregados de Edifícios, Zeladores, Porteiros, Cabineiros, Faxineiros, Serventes, (exceto condomínios da região metropolitana, pertencentes ao SINDICON) Lavanderias, Conservação de

Elevadores, Vigias Desarmados, Garagista, os Empregados em Hotéis, Motéis, Pensões, Pousada, Dormitório, Pensionato, Restaurantes, Bares, Fast Food, lanchonetes, Buffet, empregados em Cartórios, com abrangência territorial em Águas Formosas/MG, Almenara/MG, Araçai/MG, Ataléia/MG, Campanário/MG, Capelinha/MG, Carlos Chagas/MG, Catuji/MG, Frei Gaspar/MG, Frei Inocêncio/MG, Itambacuri/MG, Itaobim/MG, Itinga/MG, Jampruca/MG, Jequitinhonha/MG, Joáima/MG, Ladainha/MG, Malacacheta/MG, Medina/MG, Nanuque/MG, Nova Módica/MG, Novo Cruzeiro/MG, Ouro Verde de Minas/MG, Padre Paraíso/MG, Pavão/MG, Pedra Azul/MG, Poté/MG, São José do Divino/MG, Teófilo Otoni/MG e Virgem da Lapa/MG.

Salários, Reajustes e Pagamento

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO DA CATEGORIA As partes ajustaram que o menor salário a ser pago à categoria profissional e de ingresso, a partir de 1º de janeiro de 2015, será de R\$831,00 (oitocentos e trinta e um reais) mensais.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - SALÁRIO MISTO – APLICAÇÃO Os empregados que percebem salário misto (parte fixa mais comissões) terão a correção ajustada na cláusula sobre reajuste salarial a ser aplicada somente sobre a parte fixa do salário.

CLÁUSULA QUINTA - REAJUSTE SALARIAL A Entidade Patronal concede à categoria profissional representada pelo SETHAC-VM - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE, ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO VALE DO MUCURI, no dia 1º de janeiro de 2015 - data-base da categoria profissional - reajuste salarial a incidir sobre os salários vigentes no mês de aplicação do índice de proporcionalidade abaixo:

MÊS DE ADMISSÃO E DE INCIDÊNCIA DO REAJUSTE ÍNDICE

FATOR DE MULTIPLICAÇÃO	Até janeiro/14	7,00%	1,0700	fevereiro/14	6,40%	
	1,0640	março/14	5,80%	1,0580	abril/14	5,21%
	1,0521	maio/14	4,61%	1,0461	junho/14	4,03%
	1,0403	julho/14	3,44%	1,0344	agosto/14	2,86%
	1,0286	setembro/14	2,28%	1,0228	outubro/14	1,71%
	1,0171	novembro/14	1,13%	1,0113	dezembro/14	0,57%
	1,0057					

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Na aplicação dos índices acima já se acham automaticamente compensados os aumentos espontâneos e/ou antecipações

salariais, concedidos no período de 1º de janeiro de 2014 a 31 de dezembro de 2014.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não poderão ser deduzidos os aumentos decorrentes de término de aprendizagem, promoção, por merecimento e antiguidade, transferência de cargo, função, estabelecimento ou de localidade, bem assim de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA SEXTA - DIFERENÇAS SALARIAIS As eventuais diferenças salariais decorrentes da aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho poderão ser pagas, sem acréscimos legais, da seguinte forma:

a) relativamente ao salário do mês de janeiro 2015, juntamente com o salário do mês de março de 2015; b) relativamente ao salário do mês de fevereiro de 2015, juntamente com o salário do mês de abril de 2015;

CLÁUSULA SÉTIMA - ENVELOPE DE PAGAMENTO

No ato do pagamento de salários, os empregadores deverão fornecer aos empregados envelope ou documento similar que contenha o valor dos salários pagos e respectivos descontos.

Isonomia Salarial

CLÁUSULA OITAVA - MENOR SALÁRIO NA FUNÇÃO Fica garantido ao empregado admitido para a função de outro dispensado sem justa causa, salário igual do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais. Descontos Salariais

CLÁUSULA NONA - RECEBIMENTO DE CHEQUES É vedado às empresas descontarem, dos salários de seus empregados, as importâncias correspondentes a cheques sem fundos recebidos de clientes, desde que o empregado tenha cumprido as normas da empresa quanto ao recebimento de cheques.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo.

CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO Enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter eventual, o empregado substituto fará jus ao salário contratual do substituído.

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros.

Adicional de Hora Extra

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - HORAS EXTRAS As horas extras serão pagas com um adicional de 100% (cem por cento) sobre o salário-hora normal.

PARÁGRAFO ÚNICO O percentual de que trata o caput desta cláusula aplica-se à hipótese do § 4º do artigo 71 da CLT.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA EM GRUPO Recomenda-se aos empregadores que façam para todos os seus empregados um seguro de vida em grupo.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMUNICAÇÃO DE DISPENSA No ato da dispensa do empregado, a empresa deverá comunicá-lo por escrito.

PARÁGRAFO PRIMEIRO No caso de concessão de aviso prévio pelo empregador, o empregado poderá ser dispensado deste se, antes do término do aviso, comprovar haver conseguido novo emprego, recebendo, na hipótese, apenas os dias efetivamente trabalhados.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Ocorrendo a hipótese do § 1º, fica facultado ao empregador efetuar o pagamento das verbas rescisórias no primeiro (1º) dia útil seguinte à data estabelecida para o término do aviso prévio.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ESTABILIDADE GESTANTE Fica deferida a estabilidade provisória à empregada gestante, desde a concepção, pelo prazo de 60 (sessenta) dias, a contar do término da licença oficial.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADEQUAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO É permitida que os empregadores escolhessem os dias da semana (de 2ª feira a sábado) em que ocorrerão reduções da jornada de trabalho de seus empregados, para adequá-la às 44 horas semanais.

PARÁGRAFO PRIMEIRO Faculta-se às empresas a adoção do sistema de compensação de horas extras, pelo qual as horas extras efetivamente realizadas pelos empregados, limitadas a (02) duas horas diárias, durante o mês, poderão ser

compensadas, no prazo de até 90 (noventa) dias após o mês da prestação da hora, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

PARÁGRAFO SEGUNDO Na hipótese de, ao final do prazo do parágrafo anterior, não tiverem sido compensadas todas as horas extras prestadas, as restantes deverão ser pagas como horas extras, ou seja, o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras, conforme previsto na cláusula sobre horas extras desta Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se o disposto no parágrafo único da referida cláusula.

PARÁGRAFO TERCEIRO Caso concedido pela empresa reduções de jornada ou folgas compensatórias além do número de horas extras efetivamente prestadas pelo empregado, essas não poderão se constituir como crédito para a empresa, a ser descontado após o prazo do parágrafo primeiro (§ 1º).

PARÁGRAFO QUARTO Recomenda-se às empresas que quando a jornada extraordinária atingir as duas horas diárias, a empresa forneça lanche sem ônus para o empregado.

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes).

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – EMPREGADO ESTUDANTE Fica assegurada ao empregado-estudante, nos dias de provas escolares que coincidam com o horário de trabalho, sua ausência da empresa, duas (02) horas antes e até (01) hora após o término da prova ou exame, desde que pré-aviso o empregador com um mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, e, depois, comprove o seu comparecimento às provas ou exames, por documentos fornecidos pelo estabelecimento de ensino.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - JORNADA ESPECIAL DE 12 X 36 HORAS Faculta-se a adoção do sistema de trabalho denominado "Jornada Especial", com 12 (doze) horas de trabalho por 36 (trinta e seis) horas de folga.

PARÁGRAFO PRIMEIRO Para os que trabalham sob a denominada "Jornada Especial", as 12 (doze) horas serão entendidas como normais sem incidência de adicional referido na cláusula sobre horas extras, ficando esclarecido igualmente não existir horas extras no caso de serem ultrapassadas as 44 (quarenta e quatro) horas semanais, desde que o excesso seja compensado na semana seguinte, o que é próprio desta "Jornada Especial".

PARÁGRAFO SEGUNDO Fica assegurado, no curso desta "Jornada Especial", um intervalo de 01 (uma) hora para repouso e refeição.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Uniforme

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - UNIFORME Fica estabelecido que o empregador forneça gratuitamente uniforme aos empregados, quando de uso obrigatório, inclusive calçados, se exigido de determinado tipo.

Relações sindicais

Contribuições sindicais

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – CONTRIBUIÇÃO DOS EMPREGADOS As empresas, como intermediárias, descontarão da remuneração de cada um de seus empregados, no pagamento do mês de abril de 2015, a importância correspondente a 6% (seis por cento), respeitado o limite máximo de R\$105,00 (cento e cinco reais), recolhendo os valores em prol da Entidade Sindical Profissional, a título de contribuição assistencial, como deliberada e aprovada pela Assembleia Geral, conforme artigo 8 da Convenção 95 da OIT, e na forma do Acordo Judicial firmado pela Entidade Sindical Patronal com o Ministério Público do Trabalho, na Ação Civil Pública nº 002.312-05.2012.503.0006, que tramitou perante a 6ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte/MG, realizando o recolhimento através de guias próprias fornecidas pela Entidade Profissional, até 15 de maio de 2015.

PARÁGRAFO PRIMEIRO Fica assegurado o direito de oposição dos trabalhadores não sindicalizados quanto à contribuição prevista nesta cláusula, que poderá ser manifestado sem limitação temporal – desde que no curso da vigência do instrumento normativo respectivo e sem prejuízo de pleito em ações individuais – bem como sem formalidades específicas, sendo expressamente admitida a oposição manifestada por escrito pelo trabalhador junto à empresa empregadora incumbida do recolhimento ou, diretamente, ao Sindicato Profissional, pessoalmente ou através de correspondência, devendo o Sindicato Profissional devolver a quantia ao trabalhador correlativo, acaso tenha sido a mesma equivocadamente descontada do salário e efetivamente recolhida em proveito da Entidade Sindical.

PARÁGRAFO SEGUNDO

Dentro de 15 (quinze) dias do desconto, as empresas encaminharão à Entidade Profissional cópias de comprovação dos recolhimentos dos valores, acompanhadas das relações de empregados contribuintes, das quais constem os salários anteriores e os corrigidos.

PARÁGRAFO TERCEIRO O recolhimento dos valores além dos prazos estabelecidos será acrescido de multa de 2% (dois por cento), juros moratórios e atualização monetária pela variação do INPC.

Outras Normas de Prevenção de Acidentes e Doenças Profissionais

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DISPENSA DE MÉDICO COORDENADOR Os empregadores com mais de 25 (vinte e cinco) e menos de 50 (cinquenta) empregados, enquadradas no grau de risco 1 ou 2, segundo o Quadro I da NR 4, ficam desobrigados de indicar médico coordenador do PCMSO.

Disposições Gerais

Aplicação do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO A presente Convenção Coletiva de Trabalho se aplica às categorias econômicas e profissionais de todos os empregados em institutos e salões de beleza e cabeleireiros (inclusive aprendizes, ajudantes, manicuros e empregados de cabeleireiros para homens); empregados de conservação de elevadores; casa de diversões (bailarinas e dançarinas); empresas de compra, venda, locação e administração de imóveis residenciais e comerciais; condomínios residenciais e comerciais (exceto condomínios da região metropolitana, pertencentes ao SINDICON); lustradores de calçados e lavanderias, com abrangência territorial em Águas Formosas/MG, Almenara/MG, Araçai/MG, Ataléia/MG, Campanário/MG, Capelinha/MG, Carlos Chagas/MG, Catuji/MG, Frei Gaspar/MG, Frei Inocência/MG, Itambacuri/MG, Itaobim/MG, Itinga/MG, Jampruca/MG, Jequitinhonha/MG, Joáima/MG, Ladainha/MG, Malacacheta/MG, Medina/MG, Nanuque/MG, Nova Módica/MG, Novo Cruzeiro/MG, Ouro Verde de Minas/MG, Padre Paraíso/MG, Pavão/MG, Pedra Azul/MG, Poté/MG, São José do Divino/MG, Teófilo Otoni/MG e Virgem da Lapa/MG, excluídas as atividades organizadas em sindicato.

PARÁGRAFO ÚNICO A presente Convenção Coletiva de Trabalho não se aplica às atividades econômicas das empresas de turismo e hospitalidade, das empresas de hotéis, restaurantes, bares e similares e das empresas de asseio e conservação e das instituições beneficentes, religiosas e filantrópicas, atividades estas que se encontram organizadas em sindicatos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FISCALIZAÇÃO SRTE/MG A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de Minas Gerais é autorizada a fiscalizar a presente Convenção, em todas as suas cláusulas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - EFEITOS E, para que produza seus jurídicos efeitos, a presente Convenção Coletiva de Trabalho foi lavrada em 02 (duas) vias de igual forma e teor, sendo levada a depósito e registro junto à Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais.

Nanuque, 12 de março de 2015.

SETHAC-VM - SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO, HOSPITALIDADE,
ASSEIO E CONSERVAÇÃO DO VALE DO MUCURI. ELIETE FERNANDES
PESSOAS Presidente.

FEDERAÇÃO DO COMÉRCIO DE BENS, SERVIÇOS E TURISMO DO ESTADO
DE MINAS GERAIS LÁZARO LUIZ GONZAGA PRESIDENTE.

REFERÊNCIAS

BÍBLIA, **Promessas**, 7ª ed. São Paulo: Editora Revista, 2013.

BRASIL, **Constituição Federal 1988**, 3ª ed. São Paulo: Editora Manole Ltda., 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Editora Atlas, 2015.

PASTORE, José Eduardo G. **Jornal Correio Brasiliense**. 2014

PEREIRA, Leone. **Manual de Processo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.

SAAD, Eduardo Gabriel. **CLT Comentada**. 48ª ed. São Paulo: Editora LTDA, 2015.

Disponível em <<http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Federa%C3%A7%C3%A3o-do-Com%C3%A9rcio-de-Bens-Servi%C3%A7os-e-Turismo-do-Estado-de-Minas-Gerais-CCT-2015-Vale-do-Mucuri.pdf>> acesso em 03/08/2015.

Disponível em <http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2011/trabalhista/trabalho_noturno_50_2011.html> 05/08/2015.

Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> acesso em 24/09/2015.

Disponível em <<http://www.suapesquisa.com/feudalismo/>> acesso em 29/09/2015.

Disponível em <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=3589>> acesso em 01/10/2015.

Disponível em <http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=11610> Acesso em 02/10/2015.

Disponível em < <http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10726718/inciso-ix-do-artigo-7-da-constituicao-federal-de-1988>> Acesso em 07/11/2015.

Disponível em <<http://www.fecomerciomg.org.br/wp-content/uploads/2014/08/Federa%C3%A7%C3%A3o-do-Com%C3%A9rcio-de-Bens-Servi%C3%A7os-e-Turismo-do-Estado-de-Minas-Gerais-CCT-2015-Vale-do-Mucuri.pdf>> acesso em 04/10/2015.

Disponível em <http://www.informanet.com.br/Prodinfo/boletim/2013/trabalhista/trabalho_noturno_3_3_2013.html> acesso em 05/10/2015.

Disponível em <<http://cra-se.jusbrasil.com.br/noticias/2487775/empresa-pode-pagar-o-13-salario-de-uma-so-vez>> acesso em 05/10/2015.