

NOVIDADES

PARCERIA SIERC E TENTARDINI BURNS ADVOGADOS ASSOCIADOS



Em busca de solução Jurídica Tributária, o SIERC firmou parceria com o escritório de advocacia Tentardini Burns Advogados e Associados –TBADV para o ajuizamento de Ações Judiciais Coletivas, em todas as ações judiciais do Rio Grande do Sul e Santa Catarina.

Maiores detalhes no comunicado em nosso site:

<http://www.sierc.com.br/website/parceria-sierc-e-tentardini-burns-advogados-associados/>

MARKETING & CARREIRA

Posso ser “reprovado” no exame de saúde demissional?

Todo empregado que é dispensado do trabalho, ou que pediu demissão, deve passar por exame médico. Mas e se a saúde não estiver boa?



Para responder a essa pergunta, é preciso primeiro entender que toda empresa tem a obrigação legal de manter um meio [ambiente de trabalho](#) que não seja prejudicial à saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, a empresa deve realizar exames médicos em três momentos distintos para avaliar as condições de saúde dos empregados: na admissão, periodicamente durante o contrato de trabalho e na ruptura do contrato.

Dessa forma, todo empregado que é dispensado do trabalho, ou que pediu **demissão**, deve passar por exame médico para que sejam avaliadas suas condições de saúde. Só estará dispensado o trabalhador que já tenha se submetido ao exame periódico nos últimos 135 dias ou 90 dias – a depender da natureza da atividade que exerceu.

Nesse exame, o médico do trabalho irá avaliar o histórico de sintomas e as condições físicas e mentais do funcionário. Além disso, para aqueles que prestam serviço em atividades consideradas de risco, deverão ser feitos exames complementares. Por exemplo, o colaborador que trabalhava em ambiente com ruídos sonoros, no momento do exame demissional deverá ter avaliada sua audição, para verificar se foi prejudicada.

Esse exame cumpre a função de ser uma garantia, tanto para a empresa como para o empregado. Com isso, caso seja atestado que o trabalhador goza de boa saúde, a empresa possui uma prova de que, no momento da dispensa, ele não apresentava nenhum sintoma de doença relacionada ao trabalho.

Já sob o ponto de vista do trabalhador, o exame demissional lhe protege de ser dispensado caso seja diagnosticado com alguma doença relacionada ao trabalho ou se estiver inapto para trabalhar. Isso porque se o exame atestar a existência de alguma doença desse tipo, a empresa não pode dispensá-lo até que se recupere – do contrário, o trabalhador terá direito à reintegração ao emprego.

Vale acrescentar que, se for considerado inapto para trabalhar, além da rescisão contratual não poder ser homologada, o empregado deverá ser afastado e encaminhando para o INSS, para receber auxílio-doença ou se aposentar por invalidez.

Assim, em resumo, o empregado que no exame demissional for considerado inapto para o trabalho ou diagnosticado com alguma doença relacionada à função, como já explicamos, não poderá ter a dispensa homologada e deverá ser conduzido a tratamento médico.

DINHEIRO

10 mitos sobre dinheiro que empacam a sua vida

O óbvio precisa ser dito: a principal virtude que determinará seu sucesso financeiro na vida é a sua mentalidade.

O óbvio precisa ser dito: a principal virtude que determinará seu sucesso financeiro na vida é a sua mentalidade. Ou seja: sua atitude em relação ao dinheiro impacta a sua realidade financeira a todo instante. E a parte mais importante de sua mentalidade são suas crenças.

Infelizmente, muitas crenças estão operando agora mesmo, inconscientemente. Para mudarmos isso, é preciso questionar tais crenças a todo momento. Portanto, o primeiro passo é sempre ter consciência de que essas crenças limitantes sobre o dinheiro existem e são reais. Para facilitar essa jornada para “encontrar” suas crenças limitantes, o ICF - Instituto Coaching Financeiro listou as dez crenças limitantes mais comuns. Veja mais abaixo!

1. “Dinheiro é algo do mal”: essa é uma ideia bastante arraigada e propagada por muita gente que não consegue enriquecer ou teve uma má experiência com pessoas ricas.
2. “Dinheiro não é tão importante”: esse menosprezo ao dinheiro dificilmente levará a uma história de sucesso. Não é preciso supervalorizar o dinheiro, muito menos desprezar.
3. “Dinheiro foi feito para ser gasto”: o dinheiro é um meio para atingir outros objetivos na vida; gastar é apenas uma vertente entre muitas.
4. “O rico sempre fica mais rico e o pobre mais pobre”: há inúmeras histórias que comprovam a mobilidade social ao longo dos anos.



5. “Eu simplesmente não sei lidar com dinheiro”: esse reconhecimento pode ser importante, desde que seguido da busca por ajuda e cursos de Inteligência Financeira.
6. “Minha família nunca foi rica mesmo”: aqui, mais uma vez, é preciso perceber que a condição familiar não é uma condenação e não pode determinar quem você será para sempre.
7. “Dinheiro é um recurso limitado”: essa é a mentalidade da escassez. Em oposição, a mentalidade da abundância comprova que dá para viver sem limites de recursos.
8. Você precisa se matar de trabalhar para ficar bem de vida: não, você fica rica se fizer as coisas certas, não se trabalhar demais.
9. “Entre ser feliz ou ficar rico, prefiro ser feliz”: na prática, esta escolha não existe. O dinheiro não precisa estar atrelado a uma vida infeliz. Muito pelo contrário.
10. “Querer dinheiro é coisa de gente egoísta”: aqui, voltamos ao conceito do dinheiro como algo mau. O seu dinheiro, na verdade, só mostra o valor que você criou para a sua comunidade através de seu trabalho. Não há nada de egoísta nisso.

JURÍDICO

O uso de smartphones durante trabalho

O uso excessivo de smartphones pode gerar desde uma dispensa por justa causa, como o direito de recebimento de horas extras.

Com a evolução dos costumes e as relações trabalhistas, a justiça do trabalho também deve se aprimorar, de modo que supra a necessidade de regulação de novos assuntos, como é o **uso excessivo de smartphones** durante o trabalho do empregado.

Com efeito, a justiça do trabalho vem admitindo restrição no uso dos aparelhos, a medida que causam impacto na produtividade do empregado ou mesmo em sua segurança.

O rigor da restrição quanto ao uso de celular durante o trabalho deve ser analisado sob a ótica do tipo de atividade desenvolvida pelo empregado. Existem atividades em que uma leve distração durante determinada operação pode colocar em risco a segurança do trabalhador, sendo inevitável que o uso de celular em tais casos seja rigorosamente restrito.

A utilização de smartphones em excesso também pode comprometer a produtividade do empregado, sendo possível se aplicar punições gradativas ao funcionário, que variam desde uma advertência verbal, passando por suspensões e até mesmo a mais grave punição, a dispensa por justa causa, a depender do caso.

Importante sempre deixar o trabalhador ciente de suas restrições, seja quanto a restrição total em determinada tarefa ou cargo, seja orientando-o quanto ao uso excessivo e comprometimento de sua produção.

O aumento da interação dos trabalhadores em redes sociais utilizando seus smartphones é fato inevitável, e relações laborais devem se adequar para que coexistam em harmonia, sem prejudicar qualquer das partes envolvidas na relação de trabalho.

A punição mais severa prevista em lei, a **dispensa por justa causa**, é cabível em casos onde se comprometa a segurança do trabalho, colocando em risco a vida do empregado e terceiros, quando o uso do celular por segundos pode gerar danos irreparáveis, como acidentes de ordem patrimonial, e também aqueles onde pequena distração pode gerar amputação de membros ou mesmo a morte.

Diferentemente da dispensa sem motivo por parte do empregador, a dispensa por justa causa afasta o empregado de direitos que teria, como o recebimento de indenização por eventual estabilidade, multa de 40% sobre o FGTS depositado, aviso prévio, seguro desemprego, e verbas proporcionais como 13º e férias, quando ainda não vencidas.



Cabe a empresa o dever de tomar ações preventivas e punitivas a respeito, orientando seus funcionários quanto as proibições e riscos que envolve o uso de tais aparelhos durante sua jornada de trabalho.

Assim, é importante que restrições como a do uso de celular sejam fixadas em normas internas da empresa, painéis de avisos ou murais, tudo em conjunto com fiscalização contínua de seu cumprimento.

O uso do smartphone também pode gerar obrigações ao empregador, especialmente quando há imposição de seu uso como ferramenta de trabalho.

Se existe a obrigatoriedade de se manter conectado ao aplicativo, em constante comunicação, pode-se dizer que o tempo nele gasto é a disposição do empregador, uma vez que o empregado se priva do lazer e descanso para utilizar ferramenta de trabalho.

Em tais casos, haverá reflexos diretos na jornada de trabalho, como por exemplo, **pagamento de horas extras**. O ideal é que as partes se atenham a utilização somente durante a jornada diária de trabalho, conforme o tipo de contrato de trabalho mantido entre as partes.

Outra questão que se pode levantar é quanto ao custo gerado pela imposição do uso de tal ferramenta, como a aquisição do aparelho, custeio do plano de internet e demais gastos havidos pela imposição do empregador, sendo certo que são despesas tidas para o trabalho. A depender do caso, pode sobrevir o direito de ressarcimento por tais despesas, caso a obrigatoriedade do uso não tenha sido requisito para a formação inicial do contrato de trabalho.

A legislação trabalhista sucumbe a agilidade das alterações das relações laborais, cabendo aos empregados e empregadores, se amoldarem de forma coerente para que os direitos de ambos coexistam, como o caso do uso dos aparelhos celulares durante o trabalho. Desta forma, com coerência, harmonia e respeito as partes, pouco sobra a cargo da Justiça do Trabalho, que firmará sua posição a respeito do tema no decorrer dos próximos anos.



EXPEDIENTE

Este informativo é uma publicação mensal digital do SIERC RS-SC (Sindicato das Empresas de Refeições Coletivas dos Estados do Rio Grande do Sul e Santa Catarina)

FALE CONOSCO

Rua Nilo Peçanha nº 44 - Térreo
Vila Nova – Blumenau (SC) - CEP: 89035-260
Tel: (47) 3329.9006

Rua Gonçalves Dias, nº88 - Sala 805
Centro – Canoas (RS) - CEP: 92010-050
Tel: (51) 3051.6620

E-mail: sierc@sierc.com.br

Faça nossa pesquisa de satisfação!

Link : <https://goo.gl/forms/DIFusKL5UDZamKR83>