



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

NOVEMBRO/2011

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

COLUNA DO PRESIDENTE



Rogério de Vasconcelos
Presidente

Prezados companheiros e companheiras

A jornada do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região - SINDEHOTÉIS, no próximo ano de 2012 estará completando 20 anos de existência, defendendo os direitos e interesses de nossa categoria.

Por essa razão, estamos dando início ao programa "SINDEHOTÉIS ANO 20" que comemoramos com a criação de vários novos projetos e o aperfeiçoamento de outros, já existentes, em benefício da categoria representada, tais como:

- Convênios médicos, odontológicos, farmácias e comerciais em geral;
- Curso de informática;
- Cursos Profissionais;
- Cartilhas de direitos trabalhistas;
- Material escolar entregue antes de início das aulas;
- Banco de empregos para a categoria e outros.

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL

Como advento da lei 12506, de 06/11/2011, D.O.U. 14/11/2011, que trata do aviso prévio proporcional, diariamente este SINDICATO é solicitado a esclarecer quanto aos procedimentos a serem adotados pelos que exercem atividades relativas à assistência a homologação das rescisões de contrato de trabalho, já que o texto da lei deixou de esclarecer algumas situações.

O Ministério do Trabalho e Emprego, através de sua Secretaria de Relações do Trabalho e Emprego, no último dia 27 de outubro, distribuiu um Memorando Circular, esclarecendo algumas dessas dúvidas aos Superintendentes Regionais do Trabalho e Empregos, assim:

O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL E SUA PROJEÇÃO AO TEMPO DE SERVIÇO.

O aviso prévio proporcional terá uma variação de 30 (trinta) dias a 90 (noventa) dias, dependendo do tempo de serviço na empresa. Dessa forma, todos terão no mínimo 30 (trinta) dias durante o primeiro ano de trabalho, somando a cada ano mais 3 (três) dias, devendo ser considerada a projeção do aviso prévio para todos os efeitos. Assim, o acréscimo de que trata o parágrafo único da lei, somente será computado a **partir do momento em que se configure uma relação contratual de dois anos ao mesmo empregador.**

Nesse sentido, a contagem do acréscimo ao tempo de aviso prévio deverá ser calculada, a partir do segundo ano completo da seguinte forma:

TEMPO DE SERVIÇO COMPLETO (ANOS)	AVISO PRÉVIO (DIAS)
Até 02	30
02	33
03	36
04	39
05	42
06	45
07	48
08	51
09	54
10	57
11	60
12	63
13	66
14	69
15	72
16	75
17	78
18	81
19	84
20	87
21	90

Outro ponto importante a ser ressaltado, para cálculo do tempo total de contrato, é a projeção do aviso prévio para todos os fins legais. Nesse sentido, a projeção será devidamente levada em consideração nas assistências e homologações deste SINDICATO, na conformidade do § 1º, do art. 487 e Orientação Jurisprudencial da seção de Dissídios Individuais – I nº 367, do TST, respectivamente:

“Art. 487.

§1º A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.”

“OJ 367. Aviso prévio de 60 dias. Elastecimento por norma coletiva. Projeção. Reflexos nas parcelas trabalhistas. O prazo de aviso prévio de 60 (sessenta) dias, concedido por meio de norma coletiva que silencia sobre alcance de seus efeitos jurídicos. Computa-se integralmente como tempo de serviço, nos termos do § 1º do art. 487 da CLT, repercutindo nas verbas rescisórias.”

Assim, hipoteticamente, se um trabalhador for cientificado por escrito do aviso prévio e já tenha cumprido um período de contrato de onze anos e dez meses e dez dias, deverá ser concedido um aviso prévio total de 63 (sessenta e três) dias e não 60 (sessenta) dias, uma vez que com a integração do aviso prévio inicial de sessenta dias, o contrato terá um total de mais de doze anos.

VIGÊNCIA E EFEITOS DA LEI 12506/011

O art. 2º da lei informa que a mesma entrará em vigor na data de sua publicação, ou seja, a partir de 13 de outubro do concorrente ano. Dessa forma, os seus efeitos serão percebidos a partir de tal data, não havendo a possibilidade de se aplicar o conteúdo da norma para avisos prévios já iniciados. Desta feita, segue-se a **regra de que é do recebimento da comunicação do aviso que se estabelece os seus efeitos jurídicos.**

É APLICÁVEL A PROPORCIONALIDADE EM FAVOR DO EMPREGADOR?

Em nosso entendimento não é aplicável a proporcionalidade também em favor do empregador.

O entendimento acima se fundamenta no fato de que durante o trâmite do projeto de lei, é evidente o intuito do poder legislador em regular o disposto no § 7º, inciso XXI da Constituição Federal.

Ora, o dispositivo citado é voltado estritamente em benefício de todos trabalhadores urbanos, rurais, avulsos e domésticos.

E A DISPENSA DO EMPREGADO NOS 30 DIAS QUE ANTECEDEM A DATA-BASE?

No que tange a indenização devida ao trabalhador no caso de dispensa sem justa causa ocorrida nos 30 (trinta) dias que antecedem a data-base da categoria, prevista no art. 9º da lei nº 7.238, de 29/10/1984, que assim dispõe:

“Art. 9º O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial terá direito à indenização adicional equivalente a um salário

mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.”

A jurisprudência já pacificou entendimento de que a dispensa prevista no dispositivo acima citado compreende a data do término de contrato de trabalho, isto é, término do aviso prévio, que recaia nos 30 (trinta) dias anteriores a data-base, indenizado ou não.

A nova lei, não alterou esse entendimento, pois que recaindo o término do aviso prévio proporcional nos 30 (trinta) dias que antecedeu à data-base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na lei nº 7.238/84. Portanto, mesmo que os avisos prévios de duração superior a 30 (trinta) dias caso, por exemplo, de o aviso prévio por 90 (noventa) dias, sendo os 30 (trinta) últimos dia de sua duração os do mês anterior à data-base, é devida a multa de uma remuneração mensal ao trabalhador.

A APLICAÇÃO DA PROPORCIONALIDADE E A REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO

Outra dúvida aventada, é acerca de aplicação ao disposto no art. 488 da Consolidação das Leis do Trabalho – CCT.

“Art. 488 – O horário normal de trabalho do empregado, durante o prazo do aviso, e se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 (duas) horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

Parágrafo Único – É facultado ao empregado trabalhador sem a redução das 2 (duas) horas diária previstas neste artigo, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por 1 (um)

dia, na hipótese do inciso I e por 7 (sete) dias corridos, na hipótese do inciso II do art. 487 desta Consolidação (incluindo pela Lei n. 7093, de 25/04/1983)”.

A disposição acima trata do cumprimento da jornada reduzida ou faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, todavia a lei n. 12.506/2011 em que nenhum critério de proporcionalidade foi expressamente regulado pelo legislador. Assim, continuam em vigência redução de duas horas diárias, bem como a redução de 7 (sete) dias durante todo o aviso prévio.

CONCLUINDO

1) A lei não poderá retroagir para alcançar a situação de aviso prévio já iniciado;

2) A proporcionalidade de que trata o parágrafo único do art. 1º da norma sob comento de trabalho, sem justa causa, promovida pelo empregador.

3) O acréscimo de 3 (três) dias por ano de serviço prestado ao mesmo empregador, computar-se-á a partir do momento em que relação contratual complete dois anos;

4) A jornada reduzida ou a faculdade de ausência no trabalho, durante o aviso prévio, previstas no art. 488 da CLT, não foram alteradas pela nova lei;

5) Recaindo o término do aviso prévio proporcional nos trinta dias que antecedem a data base, faz jus o empregado despedido à indenização prevista na LEI 7.238/84.

TRABALHADOR QUE NÃO CONTRIBUI COM SINDICATO NÃO TEM DIREITO À BENEFÍCIOS DA CONVENÇÃO COLETIVA

O Juiz da 30ª Vara do Trabalho de São Paulo sentenciou como inaplicável as vantagens negociadas para a Convenção Coletiva de Trabalho aos empregados não sindicalizados. Ou seja, a aqueles que não contribuem com a entidade sindical de sua categoria não cabe também o direito de usufruir dos benefícios previstos na Convenção Coletiva. A sentença proferida é referente ao processo nº 01619-2009-030-00-9, item 6.

Em sua transcrição, o Juiz Eduardo Rockenbach Pires defendeu o trabalho das entidades sindicais e destacou a importância da participação do trabalhador da categoria. “Item 6 – O autor sustentou não ser sindicalizado e, por isso, negou-se a contribuir para a entidade sindical dos trabalhadores. A despeito disso, não menos certo é que as entidades sindicais devem ser valorizadas, e precisam da participação dos

trabalhadores da categoria (inclusive financeira), a fim de se manterem fortes e aptas a defenderem os interesses comuns. Aliás, como qualquer associação de particulares.”

Baseado neste argumento, o Juiz disse ser justo que o empregado não se beneficie das vantagens negociadas pelo sindicato a favor da categoria, já que o mesmo se recusa em contribuir com a entidade. “Por estas razões, não procedem os pedidos pertinentes a direitos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, conforme os tópicos respectivos”, conclui o Juiz referente ao item da Inaplicabilidade da Convenção Coletiva de Trabalho.

Cabe ressaltar que a sentença citada serve como parâmetro para outros processos, reforçando os objetivos do sistema sindical e destacando ainda mais a importância das negociações e das Convenções Coletivas de Trabalho.

QUEBRA DE CAIXA

A cláusula Décima Sétima de nossa Convenção Coletiva de Trabalho refere-se a quebra de caixa com o seguinte teor:

“As empresas remunerarão os empregados que exerçam a função de caixa ou assemelhados, com o prêmio mensal mínimo de 10% (dez por cento) sobre o salário do empregado, a título de quebra de caixa, ficando o mesmo responsável pelas diferenças que ocorrem desde que, as normas estabelecidas pela empresa não tenham sido observadas.”

JURISPRUDÊNCIA

A Súmula 247 do TST – Quebra de Caixa. Natureza Jurídica. A parcela paga sob a denominação “quebra de caixa” possui natureza salarial, integrando o salário do prestador de serviços, para todos os efeitos legais.

AS GARANTIAS CONSTITUCIONAIS DO TRABALHADOR

A Constituição Federal, no seu art. 7º, elenca os direitos que são garantidos aos empregados:

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

I – relação do empregado protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;

II – seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III – fundo de garantia por tempo de serviço;

IV – salário-família, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades básicas e às 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 recebem remuneração variável;

VIII – décimo terceiro salário com base na remuneração integral ou no valor da aposentadoria;

IX – remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

X – proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;

XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa conforme definido em lei;

XII – salário-família para os seus dependentes;

XIII – duração do trabalho formal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro 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 os 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 30 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 os seis anos de idade em creches e pré-escolas;

XXVI – reconhecimento das convenções e acordo 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 está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa;

XXIX – ação, quanto a créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de;

a) cinco anos para o trabalho urbano, até o limite de dois anos após a extinção do contrato.

b) até dois anos após a extinção do contrato, para o trabalho rural.

XXX – proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portadores de deficiência;

XXXII – proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos;

XXXIII – proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz;

XXXIV – igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso.

EXPEDIENTE

Diretoria

Endereço

Sede

Itapema: Rua 120, nº 130
Sala 02 - CEP 88220-000 Itapema/SC
Fone/Fax: (47) 3368-2499
3368-1052
E-mail: sindehoteis@terra.com.br

Sub-Sede

Bombinhas: Av. Leopoldo Zarling - Ed. Raio de Sol - Sala 17 - Bombas
Fone: (47) 3369-0366

Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos

Rogério de Vasconcelos

Presidente

Eliseu Luis Casanova

Vice-presidente

Aduilton Pedro Cota

Secretário

Richard Couto dos Santos

Tesoureiro

Valécio de Amorim

Diretor Técnico

Carlos David dos Santos

Diretor Social