



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

Agosto/2008

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

## O CASO MARBELO HOTEL

*O hotel fechou sem pagar salários e verbas rescisórias a seus empregados. O sindicato aciona a Justiça do Trabalho.*

O dia 6 de junho de 2008 não será esquecido pelos empregados do Marbelo Hotel, de Bombinhas, já que trabalhavam normalmente em seus afazeres quando tudo mudou.

Por volta das 16 (dezesesseis) horas, se apresentaram no hotel, até então desconhecidos Osni e Graf Advogados Associados Ltda., acompanhados de outra pessoa que se identifica como sendo Oficial de Justiça, da comarca de Porto Belo.

Na ocasião o Sr. Oficial de Justiça, comunicou aos empregados que cumpria o Mandato Judicial, extraído dos autos nº 008.05.011819-3/002, da comarca de Blumenau, para um ato de imissão de posse, em favor do senhor Osni Buss e Graf Advogados Associados Ltda., referente aos bens móveis e imóveis do Marbelo Hotel.

Espantados, os empregados buscaram se informar da situação dos trabalhadores, a partir daquele momento.

As pessoas recém imitidas na posse do estabelecimento lhes comunicaram que a partir daquela data, todos estavam "demitidos sumariamente", alertando para o fato de que qualquer assunto referente aos direitos trabalhistas de cada um, deveria ser tratado com o antigo proprietário da empresa.

Para demonstrar aquilo que haviam dito os imitidos, chamaram um "chaveiro", determinando que fossem trocados todas as fechaduras das portas de acesso ao estabelecimento, impedindo, assim, a entrada de toda e qualquer pessoa.

Os empregados de uma hora para outra se viram numa situação desesperadora. Ficaram sem emprego, em uma época difícil e pior, não haviam recebido, ainda, seus salários do mês de maio/08.

Diante desses fatos, os trabalhadores procuraram o sindicato em busca de amparo.

Prontamente, como não poderia deixar de ser, o sindicato indicou para a defesa dos empregados do Marbelo, o competente advogado Dr. Luiz da Silva Paz OAB/SC 16119.

Em seguida, a entidade reuniu em sua sede em Itapema, os 18 (dezoito) empregados "sumariamente demitidos" pelos novos donos do Marbelo Hotel.

Nessa reunião, já com a presença do Dr. Luiz da Silva Paz, Roberto Abório de Vasconcelos e Jorge de Oliveira, os empregados do Marbelo relataram a situação pessoal e contratual de cada um na empresa. Durante a reunião, com base no relatado, o Dr. Luiz informou aos presentes a situação jurídica do caso, dizendo da necessidade da proposição de duas ações na Justiça do Trabalho, sendo a primeira um pedido Medida Cautelar de Aresto e a Reclamatória Trabalhista.

### MEDIDA CAUTELAR DE ARESTO

Em 17 de junho de 2008, diante do iminente risco dos empregados virem a sofrer prejuízos de difícil ou impossível reparação de seus salários e direitos trabalhistas, a que os recém imitidos na posse da empresa, já declararam que não pretendem assumir tal obrigação, e, na prevenção de possível dilapidação dos bens moveis e imóveis a que estão sujeitos os interesses dos trabalhadores foi dado.

### AÇÃO RECLAMATORIA TRABALHISTA

Em 30 de junho de 2008, foi dada entrada na 1ª Vara do Trabalho de Balneário Camboriú, a Ação Reclamatória Trabalhista dos 18 (dezoito) empregados do Marbelo Hotel de Bombinhas, contra:

□ Marbelo Hotel Ltda;

□ Osni Buss;  
□ Graf Advogados Associados.

Nesta ação os empregados do Marbelo Hotel, referente pelo Dr. Luiz Silva Paz, pleitearam o pagamento das verbas a seguir relacionadas:

A) Salário normal 30 (trinta) dias referente ao mês de maio de 2008;

B) Salário normal 6 (seis) dias, referente ao mês de junho de 2008;

C) Aviso prévio Indenizado;

D) Férias vencidas referentes ao período aquisitivo 2006/2007, acrescidas de 1/3 constitucional;

E) Férias proporcionais (11/12 avos), referente ao período aquisitivo 2007/2008;

F) 13º salário (6/12 avos);

G) Multa referente ao artigo 477, da CLT, em vista do não cumprimento do prazo para pagamento das verbas salariais e indenizatórias, devidas em função da rescisão do contrato de trabalho;

H) Horas laboradas aos domingos e feriados, acrescidas de seus reflexos legais tais como: aviso prévio indenizado, férias acrescidas de 1/3 constitucional, 13º salário, descanso semanal remunerado e FGST, este acrescido da multa de 40%.

I) Fundo de Garantia por Tempo de serviço acrescido da multa de 40%, referente a todo o período laborado;

J) Seguro Desemprego, mediante a entrega ao Reclamante da Comunicação de Dispensa (CD), sob pena de responder pelo pagamento de 5 (cinco) parcelas do benefício, diretamente ao empregado.

### PRIMEIRA AUDIÊNCIA

Em 24 de julho de 2008 aconteceu a primeira audiência presidida pela excelentíssima senhora Juíza Doutora Rosilaine Barbosa.



Na audiência compareceram os 18 (dezoito) reclamantes, assistidos pelo Dr. Luiz da Silva Paz e os reclamados imitidos na posse do Marbelo Hotel: Osni Buss e Graf Advogados Associados Ltda, o Dr. Luiz da Silva Paz chamou a atenção dos presentes, para o drama social que estava sendo vivido pelos empregados do Marbelo Hotel: "sumariamente demitidos", sem justa causa, sem verbas rescisórias, sem salários, sem FGTS, sem direito ao Seguro Desemprego e até, impedidos de novo emprego por falta de baixa em suas CTPS, e em razão desses fatos, solicitava e apelava por uma providência, nessa primeira audiência, de forma a minorar o drama desses trabalhadores.

A Juíza Dra. Rosilaine Barbosa, com grande sensibilidade e espírito de justiça, atendeu a solicitação, declarando que as baixas nas CTPS seriam feitas pela Justiça do Trabalho e as autorizações para levantamento do FGTS e Seguro Desemprego através alvará judicial.

A audiência começou às 14:00 horas e estendeu até às 17:00 horas.

A segunda audiência está marcada para o dia 18 de setembro de 2008.

# TUDO O QUE VOCÊ PRECISA SABER SOBRE SALÁRIO FAMÍLIA



## O QUE É:

Benefício pago pela Previdência Social aos trabalhadores com salário mensal de até R\$ 710,08 (setecentos e dez reais e oito centavos), para auxiliar no sustento dos filhos de até 14 (quatorze) anos incompletos ou inválidos. Este benefício também abrange enteados e tutelados que não possuem bens suficientes para o próprio sustento.

## QUEM TEM DIREITO:

Têm direito ao salário-família trabalhadores empregados e avulsos (trabalhadores vinculados à entidade de classe e que prestam serviços a inúmeras empresas) que possuem filhos, enteados ou tutelados com até 14 (quatorze) anos de idade incompletos. Para a concessão do salário-

família, a Previdência Social não exige tempo mínimo de contribuição.

## COMO FUNCIONA:

O empregado deve entregar ao empregador cópia da certidão de nascimento dos filhos e, no caso dos enteados e tutelados, os documentos que comprovem esta condição. A partir disso, o valor do salário-família será deduzido, pelo empregador, das contribuições previdenciárias recolhidas à Previdência.

## COMO É PAGO:

Será pago mensalmente ao empregado pela empresa a qual está vinculado. Os trabalhadores avulsos receberão dos sindicatos, mediante convenio com a Previdência Social. O salário-família começará a ser pago a partir da comprovação do nascimento da criança ou da apresentação dos documentos necessários para pedir o benefício.

O pagamento do benefício será suspenso se não forem apresentados atestados de vacinação e frequência escolar dos filhos (este último se os filhos estiverem em idade escolar), e quando os filhos completarem 14 (quatorze)

anos de idade. O trabalhador só terá direito a receber o benefício no período em que ele ficou suspenso se apresentar esses documentos. Caso o trabalhador já esteja inscrito no benefício e estiver recebendo auxílio-doença, o salário-família será pago diretamente pela Previdência Social. Caberá também à Previdência pagar o salário-família para os aposentados. O valor da quota será proporcional aos meses de admissão e demissão do empregado. Para o trabalhador avulso, a quota será integral independentemente do total de dias trabalhados.

A partir de 1º de março de 2008, o valor do salário-família passou a ser de R\$ 24,23 (vinte e quatro reais e vinte e três centavos), por filho, para quem ganha até R\$ 472,43 (quatrocentos e setenta e dois reais e quarenta e três centavos). Para quem recebe de R\$ 472,44 (quatrocentos e setenta e dois reais e quarenta e quatro centavos) até 710,08 (setecentos e dez reais e oito centavos), o valor do salário-família por um filho é de R\$ 17,07 (dezessete reais e sete centavos). Se a mãe e o pai estão nas categorias e faixas salariais que tem direito ao salário-família, os dois recebem o benefício.

## GESTANTE TEM ESTABILIDADE APÓS O PARTO MESMO COM A MORTE DA CRIANÇA

Não há perda da estabilidade da gestante devido ao falecimento de seu filho. Os legisladores nada previram sobre isso, nem condicionaram a estabilidade ao nascimento com vida da criança. Esse entendimento, da Ministra Kátia Magalhães Arruda, foi seguido por unanimidade pela Quinta Turma do Tribunal do Trabalho, ao julgar recurso de revista de uma trabalhadora carioca dispensada pela Flash Cargo Serviços Auxiliares de Transporte Aéreo Ltda., quando estava com aproximadamente dois meses de gravidez.

A reclamação trabalhista foi proposta por uma assistente administrativa pedindo reintegração à Flash Cargo. Enquanto a ação tramitava, a gestante teve parto prematuro aos seis meses e, cinco dias depois de nascer, sua filha faleceu. A decisão da Quinta Turma garantiu à trabalhadora a estabilidade por cinco meses, tendo como marco inicial a data do parto. O resultado reformou o acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (RJ), que limitava a estabilidade à data do óbito da filha da reclamante.

Para a Ministra Kátia Arruda, a estabilidade da gestante tem como finalidade a proteção da mãe e do filho. Já em relação à criança, visa assegurar a formação do vínculo, pretende também assegurar a sua recuperação física e mental, tanto da gestação quanto do parto em si. A relatora concluiu: "Se a estabilidade se estende até o quinto mês após o parto, devido ao trabalho gestacional, e não exclusivamente para a formação do vínculo afetivo entre mãe e filho, inimaginável que em caso de óbito do nascituro não fosse deferida a estabilidade, como se não houvesse tido todo o esforço da gestação".

A relatora lembrou, ainda, a Lei Previdenciária, que também não determinou o término do benefício do salário-maternidade em caso da morte prematura do nascituro, nem condicionou o benefício ao nascimento com vida da criança. Além disso, também a CLT em seu artigo 392º, § 3º, ao tratar da licença-maternidade, previu que, em caso de parto antecipado, o prazo de 120 (cento e vinte) dias continuara a existir a ser contado a partir daquele marco.

(Fonte - TST)

## NÃO recebem salário-família

☐ Empregados domésticos, contribuintes individuais, segurados especiais e facultativos;

☐ As mulheres aposentadas, a partir dos 60 (sessenta) anos, e os homens aposentados, a partir dos 65 (sessenta e cinco) anos, que possuem filhos, enteados e tutelados com até 14 (quatorze) anos;

## TÊM DIREITO ao salário-família

☐ No caso de aposentadoria por invalidez, a pessoa pode receber o benefício independente de sua idade. Trabalhadores rurais aposentados também recebem o benefício, desde que comprovem ter dependentes com menos de 14 (quatorze) anos.

# QUEM TEM DIREITO A INDENIZAÇÃO DA DATA-BASE

*Por força do artigo 9º das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84, 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.*

## FINALIDADE

Essa indenização foi criada com a finalidade de proteger economicamente o empregado dispensado sem justa causa às vésperas de sua data-base.

O Enunciado do TST nº 182 prevê:

*“O tempo do aviso-prévio, mesmo indenizado, conta-se para efeito da indenização adicional do artigo 9º da Lei nº 6.708/79”.*

O Enunciado do TST nº 314, ratifica esse entendimento do Enunciado nº 182, quando termina:

*“Ocorrendo à rescisão contratual no período de*

*30 (trinta) dias que antecede a data-base, observando o Enunciado nº 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional das Leis nº 6.708/79 e 7.238/84”.*

## DATA-BASE

A data-base de nossa categoria é 1º de outubro, data em que a correção dos salários, dos empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas já deverá estar definida.

## QUEM TEM DIREITO A INDENIZAÇÃO DA DATA-BASE

1. Todo empregado de aviso-prévio trabalhado, cujo termo final se efetivar no período de 1º a 30 de setembro.

2. Todo empregado com aviso-prévio indenizado dado a partir de 1 de agosto, cuja projeção desse aviso, ocorra em qualquer dia do mês de setembro.

## A INDENIZAÇÃO NA JUSTIÇA

O Tribunal Regional do Trabalho - TRT - RJ, condenou o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial - SENAC, a pagar indenização a um empregado dispensado um dia antes do início da data-base da categoria, que era 1º de maio.

Segundo o TRT, “a norma prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238/84 pretendeu impedir que o empregador dispensasse o empregado à época da data-base de sua categoria” e, para não frustrar o recebimento do reajuste, foi estabelecida a indenização.

Insatisfeito o SENAC contestou alegando que “o empregado não faria jus à indenização, pois foi dispensado em 30 de abril de 2.000, mediante aviso-prévio indenizado, projetando-se assim o término do aviso para 30 de maio”, isto é, dentro da data-base, e não no período de 30 (trinta) dias que antecede a esta.

Segundo o TRT, “a norma prevista no artigo 9º da Lei nº 7.238/84 preten-

deu impedir que o empregador dispensasse o empregado à época da data-base de sua categoria”, e para não frustrar o recebimento do reajuste, foi estabelecida a indenização adicional.

O SENAC recorreu ao Tribunal Superior do Trabalho - TST sem êxito. A relatora do processo Juíza Maria do Perpétuo Socorro, ratificou o entendimento do TRT, esclarecendo que “Segundo o Regional, o empregado foi dispensado em 30 de abril e, sendo sua data-base em 1º de maio, ele não recebeu as verbas rescisórias com o reajuste salarial, o que tornou devida a indenização adicional”.

## A INDENIZAÇÃO ADICIONAL NA FALTA DE REAJUSTE SALARIAL

Na falta do reajuste salarial nas verbas rescisórias é devido a indenização adicional, mesmo dentro da data-base.

## Prevalência da finalidade.

## RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

*“É obrigatória a assistência e homologação perante o Sindicato dos Empregados de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, nas rescisões contratuais de empregados com tempo de serviço igual ou superior a 4 (quatro) meses”. (Convenção Coletiva de Trabalho, Cláusula 29º).*

Normalmente é um ato simples e rápido se o Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho apresentado estiver correto.

Acontece que em muitos casos, esses termos são apresentados com incorreções, como:

- ☐ Nome do empregado em desacordo com documentação;
- ☐ Nome da mãe;
- ☐ Data do aviso prévio. Se o mesmo é trabalhado ou indenizado;

- ☐ Código de afastamento;
- ☐ Número de CTPS e suas anotações atualizadas;
- ☐ Número do PIS;
- ☐ Data de nascimento;

### Falta de Documentos:

- ☐ Extrato do FGTS dos meses que não constam no extrato;
- ☐ Conectividade;
- ☐ Aviso prévio não assinado;
- ☐ Multa dos 40% (quarenta por cento) do FGTS;
- ☐ Livro de registro de empregado;
- ☐ Exame demissional, com a respectiva função;
- ☐ Guia de seguros desemprego sem borrões, constando a função, a quantidade de meses trabalhados e os carimbos necessários;

# NORMAS DE SEGURANÇA NA COZINHA

*A segurança na cozinha como em todas as ocupações, é de grande importância. A consciência da segurança é parte do trabalho. É lamentável que muitos empregados não aprendam o quanto são importantes às medidas de segurança, até que sua atenção seja despertada por um dano a si próprio ou a colegas. Com treinamento, atitude correta e alerta às situações e condições perigosas, os acidentes podem ser reduzidos ao mínimo e, em alguns casos, eliminados.*

*Devem ser praticadas as seguintes normas de segurança.*



## PREPARAÇÃO DE ALIMENTOS

Use toalhas secas ao manusear frigideiras, potes ou panelas quentes (um pano molhado conduz o calor mais rapidamente).

1. Evite espirrar gordura na tampa do fogão. A gordura queimar-se-á rapidamente, provocando um fogo perigoso. Não jogue água sobre o fogo em gordura ou azeite. Abafe-o, use um extintor de incêndio de espuma ou uma toalha molhada.

2. Remova as tampas dos potes, lentamente, levantando o lado que estiver longe de você, de forma que o vapor não saia muito rapidamente, provocando queimaduras nas mãos ou na face.

3. Avise sempre sobre "material quente", ao remover um

recipiente quente de um lugar para outro.

4. Mantenha as toalhas usadas para o manuseio de alimentos quentes a serem retirados do fogão. Muito frequentemente, a ponta da toalha é balançada para o interior do fogo ou passada através do mesmo.

5. Evite encher até o fim recipientes de alimentos quentes.

6. Nunca deixe os cabos compridos de panelas ou frigideiras voltados para passagens. Se forem tocados, batidos ou empurrados com força, os recipientes poderão cair para fora do fogão.

7. Nunca vire o cabo de qualquer recipiente para o fogo.

8. Quando for necessário levantamento, faça-o de forma que o esforço seja absorvido as pernas e braços. Nunca levante um peso se estiver desequilibrado. Levante com as pernas e não com as costas.

9. Peça auxílio para erguer ou remover quaisquer potes ou recipientes pesados. Se estiverem pesados, não arrisquem, peça auxílio.

10. Ponha um fósforo aceso na direção dos jatos de gás, antes de ligar o gás. Deixe ventilar os fornos a gás por alguns minutos, antes de acendê-los, deixando a porta aberta, de forma que o gás que eventualmente estiver presente possa escapar.

11. Conheça a localização dos extintores de incêndio.

12. Ao colocar alimentos em gordura quente, deixe sempre a tampa do recipiente longe de você, de forma que a gordura não venha a espirrar, provocando uma séria queimadura.

13. Mantenha o local de trabalho limpo, a qualquer tempo.

14. Mantenha sua atenção no trabalho que tiver em mãos, o tempo todo.

15. Nunca deixe artigos de vidro próximos de qualquer alimento: os mesmos poderão quebrar-se ou rachar.

16. Nunca jogue objeto algum na cozinha. Passe-os sempre de mão em mão.

17. Trate os ferimentos imediatamente. Se pequeno, entre em contato com a enfermeira, caso haja alguma. Se for grave, consulte o médico.

## EQUIPAMENTO MANUAL

Use a faca correta para o trabalho.

1. Não agarrem facas que caíam. Quando uma faca começar a cair, pule para trás, saindo do caminho.

2. Carregue sempre a faca com a ponta para baixo e com a borda cortante virada para o lado oposto ao seu corpo.

3. Nunca converse, se tiver uma faca em mãos. Se começar a gesticular com a faca, podem advir sérias consequências.

4. Ao cortar com qualquer faca, corte sempre longe do corpo. Isto se aplica também a "descascadores" de tomate ou qualquer instrumento com uma borda cortante.

5. Nunca coloque uma faca em água quente, pois isto provocará rachaduras no cabo de madeira. Nunca procure uma faca dentro de água com sabão.

6. Use tábua de cortar, em todas as ocasiões. Nunca corte sobre metal.

7. As facas nunca devem ser colocadas em gavetas. Devem sempre ser colocadas em um suporte para facas, para se guardá-las adequadamente.

8. Ao limpar ou enxugar uma faca afiada, mantenha a borda cortante longe de seu corpo.

9. Use sempre uma faca afiada, é mais seguro do que uma que não o seja. As possibilidades de escorregamentos são menores, e há menor necessidade de pressão. Lembre-se: Corta-se com um movimento de serra, para frente e para trás, não com uma aplicação de

cima para baixo. Não importa quão "cega" seja uma faca, a mesma cortará sempre a carne humana.

10. Use as facas para os fins que se destinam, não para alavancas ou cunhas, para abridores de garrafas ou latas.

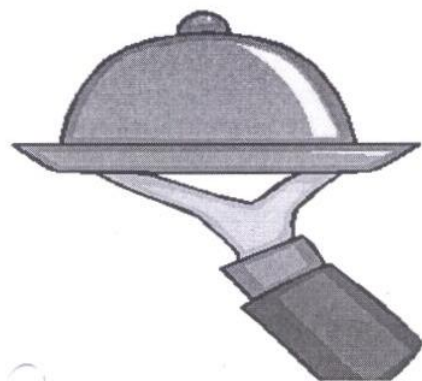
11. Segure as facas somente pelo cabo.

12. Pegue o cabo de faca firmemente, mantenha-o livre de gorduras ou qualquer outra substância escorregadia.

13. Ao cortar objetos redondos, tais como cebola ou cenoura, corte em uma base plana, de forma que o objeto assente-se firmemente e não se mova ao ser cortado.

14. Nunca force uma serra para carnes, a mesma poderá pular do osso.

15. Ao raspar alimentos, nunca trabalhe com as mãos muito próximas da superfície cortante.



### EQUIPAMENTOS ESTACIONÁRIOS

Utilize um embolo de madeira ao introduzir carne ou outros itens em um moedor.

1. Antes de limpar ou ajustar qualquer máquina, certifique-se de que todos os interruptores elétricos estão na posição "desligado", e puxe a tomada. Isto se aplica especialmente à máquina cortadeira.

2. Não use anéis, relógio de pulso ou gravata, quando operar equipamentos de energia elétrica.

3. Nunca de partida em uma máquina até certificar-se de que as peças estão em seus devidos



lugares. Se for uma máquina que opere com engrenagens, verifique a posição das mesmas.

4. Todo equipamento elétrico estacionário deve ser ligado a terra.

5. Mantenha as mãos para frente da peça giratória, ao operar a cortadeira de alimentos. Está é uma das peças mais perigosas do equipamento utilizado em cozinhas comerciais.

6. Nunca opere qualquer máquina, a menos que tenha sido treinado para usa-la adequadamente. Familiarize-se com os dispositivos de segurança e com a operação de parada de emergência.

7. Ao usar o equipamento com a energia elétrica, siga sempre as instruções do fabricante.

### VESTUÁRIO

Use calçados adequados: os saltos de borracha evitam escorregões, dão conforto e suporte adequados, e os calçados de segurança evitam amassamentos ou apertos. Cordões de sapato firmemente amarrados podem evitar uma queda.

1. Use luvas longas. Isto evitara queimaduras.

2. Nunca use roupas soltas. Há sempre uma possibilidade das mesmas prenderem-se em uma peça do equipamento.

3. Use aventais até a altura dos joelhos. Há, assim, mais proteção do que com os de estilos de meio comprimento.

4. Dobre todos os cordões do avental.

5. Use o boné recomendado.

### PORCELANAS E VIDRARIA

Jogue fora qualquer porcelana ou peça de vidro trincada ou rachada.

1. Nunca utilize vidraria para forma ou para preparar alimentos (tais como para cortar biscoitos ou tirar líquidos).

2. Nunca force uma toalha dentro de um vidro, para secá-lo.

3. Nunca limpe vidraria ou porcelana quebrada com as mãos. Use pá ou vassoura.

4. Nunca coloque vidraria em água ou sabão, lave-a em uma lavadora, utilizando um composto recomendado para vidros.

5. Ao transportar porcelana e vidros de um lugar para outro, fique alerta e mova-se com cuidado. Mantenha completo controle sobre a carga, a qualquer tempo.

### PISOS

1. Ao ligar qualquer aparelho elétrico, não fique em pé sobre o chão molhado.

2. Se algo for espirrado no piso, limpe-o imediatamente. Se necessário, borrife sal sobre o piso após esfregá-lo, para evitar escorregões.

3. Nunca deixe quaisquer potes, panelas ou utensílios sobre o piso.

4. Sempre ande na cozinha, nunca corra.

5. Ao esfregar pisos de cozinha, faça-o somente em pequenas áreas de cada vez.

6. O uso de esteiras de borracha atrás do fogão é uma boa prática, entretanto, as esteiras devem ser mantidas em ótima condição, mediante limpeza diária e substituição das mesmas, quando começarem a desgastar-se.



# ALTERADO OS PRAZOS DE PAGAMENTO, AVISO PRÉVIO E DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO DE RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

A Instrução Normativa nº 4, da Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho, alterou os artigos 11º, 18º e 27º da Instrução Normativa nº 3, de 21/06/2002.

## DO PAGAMENTO

Com alteração o artigo 11º teve seu parágrafo 1º revogado, ficando assim:

“Artigo 11º - Ressalvada a disposição mais favorável prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou sentença normativa, o pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual deverá ser efetuado nos seguintes prazos”:

I – Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato; ou

II – Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização ou dispensa de seu cumprimento.

§ 1º - (Revogado)

§ 2º - Na hipótese do inciso II, se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia útil imediatamente anterior.

§ 3º - A inobservância dos prazos previstos neste artigo sujeitará o empregador à autuação administrativa e ao pagamento em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando, comprovadamente, o trabalhador tiver dado causa à mora.

§ 4º - O pagamento das verbas rescisórias em valores inferiores aos previstos na

legislação ou nos instrumentos coletivos constitui mora do empregador, salvo se houver quitação das diferenças no prazo legal.

§ 5º - O pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de ajuste coletivo de salário (data-base) determinado no curso do aviso-prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do artigo 487º § 6º da CLT.

## AS ALTERAÇÕES

A redação original do artigo 11º referia-se a formalização da rescisão assistida, isto é, aquelas obrigadas à assistência e homologação por parte do sindicato ou da DRT.

Já a nova redação dada pela Instrução Normativa nº 4, deixou de ser específica para a formalização de rescisão assistida, e sim, ao pagamento das parcelas devidas a título de rescisão contratual, independentemente, desta ser ou não ser assistida e homologável. Com isso, o pagamento das verbas rescisórias de qualquer rescisão de contrato de trabalho terá de obedecer aos novos prazos, inclusive, e especialmente quando realizados no âmbito das empresas, como são as de empregados com menos de 4 (quatro) meses de serviço.

## OS PRAZOS

As redações dos incisos I e II começam com a preposição “ATÉ” que indica um limite de tempo, no espaço ou nas ações.

I – Até o primeiro dia útil imediato ao término do contrato;

II – Até o décimo dia contado da data da notificação da demissão, no caso de ausência de aviso-prévio, indenização ou dispensa do seu cumprimento.

Como se vê o inciso II, além da preposição “ATÉ”, alterou também a contagem do prazo, que deixou de ser o décimo dia subsequente à data da comunicação, passando a ser imediatamente contado da data da notificação da demissão.

Agora, a contagem do prazo para pagamento das verbas rescisórias se inicia no próprio dia da comunicação da demissão (aviso-prévio).

Os parágrafos 2º, 3º, 4º e 5º não foram alterados pela Instrução Normativa nº 4, continuando, portanto, subsistente com suas redações originais da Instrução Normativa nº 3.

## DO AVISO-PRÉVIO

O artigo 18º da Instrução Normativa nº 3/2002, com a alteração da Instrução Normativa nº 4, teve seu parágrafo único revogado, passando sua redação ser a seguinte:

“Artigo 18º - O prazo de 30 (trinta) dias correspondente ao aviso-prévio conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação que deverá ser formalizado por escrito”.

Parágrafo Único – (Revogado)

## O QUE MUDOU?

A redação original dizia que o prazo do aviso-prévio “conta-se a partir do dia útil seguinte ao da comunicação”.

A nova redação do aviso-prévio “conta-se a partir do dia seguinte ao da comunicação”, isto é, independentemente de ser dia útil, domingo ou feriado.

## DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O artigo 27º da Instrução Normativa nº 3 passou a ter essa nova redação:

“Artigo 27º - Nos contratos por prazo indeterminado desde que integralmente cumprida a carga horária de trabalho semanal, é devido o descanso semanal remunerado na rescisão do contrato de trabalho quando”:

I – Se o descanso for aos domingos, e o prazo do aviso-prévio terminar no sábado ou na sexta-feira, se o sábado for compensado; e

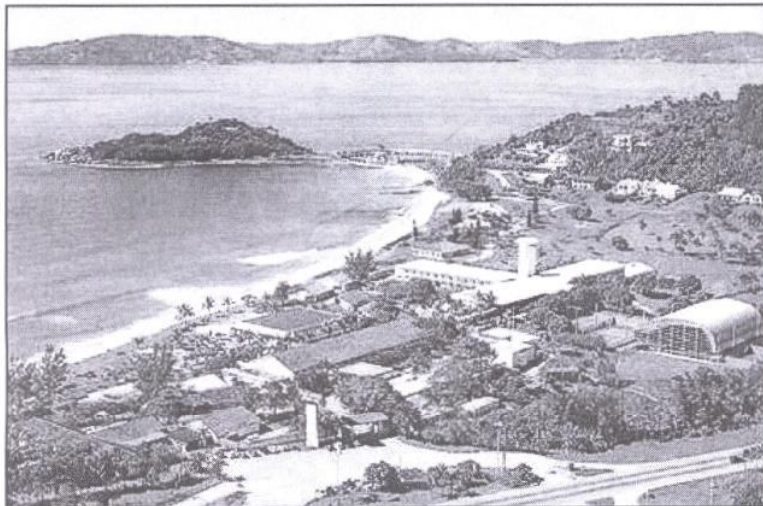
II – Existir escala de revezamento, e o prazo do aviso-prévio se encerrar no dia anterior ao descanso previsto.

Parágrafo Único – No TRCT, esses pagamentos serão consignados como “domingo indenizado” e os respectivos valores não integram a base de cálculo do FGTS.

## O QUE MUDOU?

A antiga redação dizia: “cumprida a jornada de trabalho na semana” já a nova redação refere-se “a carga horária de trabalho semanal”. O empregado no aviso prévio não cumpre a mesma jornada dos demais empregados. Cumpre uma carga de trabalho semanal 12 (doze) horas menor, dada à redução legal de duas horas diárias.

# 50 ANOS DA REDE PLAZA



O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, homenageia a Rede Plaza de Hotéis, neste mês de agosto de 2008 em que se comemora o cinquentenário de fundação da empresa, criando riquezas, gerando empregos, pagando tributos e engrandecendo o conceito do turismo nacional.



## CÂMARA ANALISA EXTINÇÃO DO FATOR PREVIDENCIÁRIO

O Projeto de Lei nº. 3.299/08, do Senado, extingue o Fator Previdenciário como elemento para calcular o que o aposentado deve receber de benefício. A proposta fixa o salário de benefício a partir da média aritmética simples de todos os últimos salários de contribuição dos meses imediatamente anteriores ao do afastamento da atividade ou da data da entrada do requerimento, até o Máximo de 36, apurados em período não superior a 48 meses.

No caso dos segurados especiais, que são os trabalhadores rurais que produzem em regime de economia familiar, sem utilização de mão de obra assalariada, o salário de benefício não poderá ser menor que

o salário mínimo. Se o segurado tiver menos de 24 contribuições no período de 48 meses, o valor será o de 1/24 da soma dos salários de contribuição apurados.

De acordo com o autor da proposta, Senador Paulo Paim (PT-RS), o fator previdenciário diminui o valor do benefício ou estimula o retardamento da aposentadoria. Isso, explica o Senador, penaliza, sobretudo aqueles que começaram a trabalhar mais cedo e fazem parte da parcela mais pobre da população trabalhadora.

O senador da exemplo de uma mulher de 46 anos que contribuiu durante 30 anos. Se o fator, no caso 0,514, for aplicado na média salarial

de suas contribuições, o salário de benefício será 48,6% menor. Essa diminuição só não ocorreria caso essa mulher trabalhasse até os 56 anos e contribuísse mais nove anos. Por isso, o Senador propôs que sejam retomados os critérios anteriores de cálculo da aposentadoria.

**TRAMITAÇÃO** – A proposta tramita em regime de prioridade e deve ser votada pelo Plenário. Antes, será analisada pelas Comissões de Seguridade Social e Família; de Finanças e Tributação; e de Constituição, Justiça e Cidadania.

*Fonte – Agência Câmara*

## CALMA...

- ☐ Se você está no ponto de estourar mentalmente, silencie alguns instantes para pensar;
- ☐ Se o motivo é moléstia no próprio corpo, a intranquilidade traz o pior;
- ☐ Se a razão é enfermidade em pessoa querida, o seu desajuste é fator agravante;
- ☐ Se você sofreu prejuízos materiais, a reclamação é bomba atrasada, lançando caso novo;
- ☐ Se perdeu alguma afeição, a queixa tornará você uma pessoa menos simpática, junto de outros amigos;
- ☐ Se deixou alguma oportunidade valiosa para traz, a inquietação é desperdício de tempo;
- ☐ Se contrariedades aparecem, o ato de esbravejar afastará de você o concurso espontâneo;
- ☐ Se você praticou um erro, o desespero é porta aberta a faltas maiores;
- ☐ Se você não atingiu o que desejava, a impaciência fará mais larga a distância entre você e o objeto a alcançar;

Seja qual for à dificuldade, conserve a calma, trabalhando, porque, em todo problema, a serenidade é o teto da alma, pedindo o serviço por solução.

## Salve o Dia do Garçon!

*O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e região, neste mês de agosto parabeniza todos os garçons de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas pela passagem do Dia do Garçon*



**A Diretoria**

## SALÁRIOS E REMUNERAÇÕES: SAIBA A DIFERENÇA

### O QUE É SALÁRIO?

Conceitua-se como o pagamento ao empregado, pela prestação de seus serviços ao empregador, em decorrência do contrato de trabalho existente entre ambos.

### O QUE É REMUNERAÇÃO?

É composta por várias parcelas e adicionais, concedidas ao empregado em razão do exercício de suas atividades, do local de trabalho, da jornada diária etc. Exemplos como às parcelas abaixo:

Salário contratual; gorjetas; prêmios; gratificações contratuais; quebra de caixa; quinquênios; adicional noturno; comissões; insalubridade; periculosidade; quaisquer outras parcelas pagas habitualmente, ainda que utilidades, previstas em Acordo ou Convenção Coletiva ou mesmo por liberalidade do empregador.

## Previdência Social

**"É obrigatório o envio ao sindicato profissional cópia da GRPS recolhidas pelas empresas".**

O Decreto nº 1.197/94 determina que as empresas estão obrigadas a encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional, cópia da **Guia de Recolhimento da Previdência Social GRPS**, referente às contribuições de seus empregados recolhida ao INSS até o dia 10 (dez) de cada mês, relativas à competência do mês anterior.

Se o recolhimento for efetuado em mais de uma GRPS, a empresa deverá encaminhar cópias de todas as guias.

A multa pelo descumprimento da obrigação é de 90 à 9.000 UFIR's para cada competência



## SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTÉIS, BARES, RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO

### Diretoria

Valécio de Amorim - Presidente

Rogério de Vasconcelos - Vice-presidente

Eliseu Luis Casanova - Secretário

Richard Couto dos Santos - Tesoureiro

Valdeci Galisthi - Diretor Técnico

Aduilton Pedro Cota - Diretor Social

### Conselho Fiscal

João Bráulio Luciano  
Omar de Oliveira  
Carlos David dos Santos

### Endereço

**Itapema:** Rua 120, nº 136  
sala 02 - CEP 88220-000 Itapema/  
Fone/Fax: (47) 3368/2499  
3368-1052

E-mail: sindehoteis@terra.com.br

**Bombinhas:** Av. Leopoldo Zaring - Ed. Raio de Sol - sala 17 - Bombas  
Fone: (47) 3369-0366

### Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira  
Roberto A. Vasconcelos

## HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho de empregados com quatro meses ou mais de serviços prestados a empresa, deverão ser agendadas com pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 3368-2499.

As homologações e assistência sindical serão feitas conforme orientação a seguir:

| ITAPEMA                                                               |                |
|-----------------------------------------------------------------------|----------------|
| Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro. |                |
| Dias                                                                  | Horários       |
| Segunda-feira                                                         | 14:00 às 17:00 |
| Quarta-feira                                                          | 14:00 às 17:00 |
| Sexta-feira                                                           | 14:00 às 17:00 |

| BOMBINHAS                                                                                |                |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zaring, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas. |                |
| Dias                                                                                     | Horários       |
| Terça-feira                                                                              | 09:00 às 12:00 |
| Quarta-feira                                                                             | 09:00 às 12:00 |
| Quinta-feira                                                                             | 09:00 às 12:00 |