



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

Janeiro/2007

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

O QUE FAZER EM CASO DE SUSPEITA DE L.E.R.

Suspeita de doença ocupacional

Se houver suspeita de doença ocupacional, isto é, a presença de sinais e sintomas de doenças relacionadas ao trabalho, o empregado deve passar por uma avaliação médica em serviço público ou privado. Essa avaliação deve ser baseada em exame clínico que leve em conta a história ocupacional do trabalhador e, quando justificado, em exames complementares.

Emissão da CAT

Em casos de acidentes ou doenças ocupacionais, é obrigatório o preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho).

Se a empresa se recusar a emitir a CAT, isso pode ser feito pelo médico que o assistiu, por qualquer autoridade pública, pelo sindicato ou pelo próprio trabalhador.

INSS Perícia Médica

Portando a CAT e o relatório médico emitido pelo médico assistente, o empregado deverá ser encaminhado a um posto de atendimento de acidente do trabalho, para agendamento da perícia médica.

Afastamento do Trabalho

Havendo caracterização de doença ocupacional e incapacidade para o trabalho, o empregado será afastado pelo INSS e receberá Auxílio-doença acidentário do INSS, a partir do 16º dia de afastamento. Os primeiros 15 dias são cobertos pela empresa.

Auxílio-doença acidentário

Esse auxílio é conhecido popularmente como "seguro". É um benefício mensal, em dinheiro, que corresponde a 91% do salário-de-benefício do trabalhador. Esse salário é a média aritmética simples dos 36 últimos salários imediatamente anteriores ao afastamento da atividade. O auxílio-doença acidentário será pago pelo INSS até a alta definitiva ou aposentadoria, respeitado o limite do valor do salário-de-benefício.

Alta sem restrição

A alta da perícia médica do INSS resultará no retorno gradual do trabalhador à sua função original, com o

acompanhamento do Serviço Médico ou SESMT Serviço Especializado de Segurança e Medicina do Trabalho (onde houver).

Alta com restrição

Havendo restrição (da volta do trabalhador à mesma função), o CRP Centro de Reabilitação Profissional do INSS encaminhará o empregado para readaptação à outra função, com acompanhamento do setor de recursos humanos da empresa. O CRP deverá promover estágio de readaptação funcional em atividade compatível com a capacidade de trabalho do empregado.

Auxílio-acidente

Se após a consolidação das lesões decorrentes de qualquer natureza resultar seqüela que reduza sua capacidade funcional, o trabalhador fará jus ao recebimento, como indenização, do benefício denominado Auxílio-acidente, pago pelo INSS. Esse auxílio mensal será pago até a aposentadoria (Lei nº 9.528, de dezembro 97) e corresponde a 50% do salário-de-benefício do segurado, sendo pago a partir da alta médica.

Obs: O auxílio de natureza vitalícia foi extinto a partir de janeiro de 1998, sem prejuízo dos direitos adquiridos até dezembro de 1997.

Estabilidade no emprego

O trabalhador que, em razão de acidente ou doença do trabalho por mais de 15 dias (recebendo, portanto, o auxílio-doença acidentário) gozará de estabilidade no emprego, pelo período mínimo de 12 meses, salvo outros dispositivos de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho, a contar do encerramento do auxílio doença acidentário.

Aposentadoria por invalidez acidentária

Se no final do tratamento, o INSS entender que, em razão da seqüela, o trabalhador não tem condição de exercer qualquer trabalho, é concedida a aposentadoria por invalidez acidentária, que corresponde a 100% do salário-de-benefício.

Fonte: Fundacentro



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.

Gratificação de Natal

É uma gratificação instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, também conhecida como 13º salário, e seu artigo 1º estabelece:

“Artigo 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente, da remuneração a que fizer jus”.

Essa redação não estabelecia o dia para o pagamento da gratificação. O empregador podia fazê-lo até o dia 31 de dezembro, desvirtuando, dessa forma, o próprio objetivo de sua criação, que era, o empregado ter mais dinheiro nas festas natalinas.

Isso persistiu até a Lei nº 4.749 de 12 de agosto de 1965, e da sua regulamentação pelo Decreto nº 57155 de 03 de novembro de 1965.

A NOVA E ATUAL REDAÇÃO

O pagamento da gratificação salarial de natal, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes na Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, tomando-se por base a remuneração devida nesse mês, de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.

(Artigo 1º do Decreto 57.155, de 03 de novembro de 1965).

A BASE DO 13º SALÁRIO

A gratificação natalina corresponderá à 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

(Decreto nº 57.155/65 Artigo 1º § único).

* Note-se que a base do 13º

salário ou gratificação natalina é a **remuneração devida em dezembro.**

ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

Entre os meses de fevereiro a novembro de cada ano, o empregador pagará como adiantamento do 13º salário, de uma vez só, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior. (Decreto 57.155 Artigo 3º).

Exemplo de calculo para o empregado que tem salário fixo:

**Salário Fixo =
R\$ 600,00 (seiscentos reais)**

**Adiantamento pago em julho=
R\$ 300,00 (trezentos reais)
a metade do salário de junho.**

COMPENSAÇÃO DO ADIANTAMENTO

A importância que o empregado houver recebido á titulo de adiantamento será deduzida do valor da gratificação devida. (§ 3º do Artigo 3º do Decreto 57.155/65).

Tomando o exemplo do empregado que recebe salário fixo de R\$ 600,00 (seiscentos reais), cujo adiantamento foi feito em julho, o pagamento final do 13º salário será:

**1º parcela - Adiantamento:
R\$ 300,00 (julho)**

**2º parcela - Complemento:
R\$ 300,00
(até o dia 20 de dezembro)**

**Total do 13º salário:
R\$ 600,00**

No entanto, se o empregado entre os meses de julho a dezembro teve seu salário aumentado de R\$ 600,00 para R\$ 700,00, o calculo ficaria assim:

**Total = R\$ 700,00
(salário de dezembro)**

**Menos = R\$ 300,00
(adiantamento de julho)**

**Diferença = R\$ 400,00
(a ser paga como saldo do 13º
salário ao empregado, até o dia
20 de dezembro)**

ADIANTAMENTO E AS FÉRIAS

O adiantamento será pago no ensejo das férias do empregado, sempre que este o requerer no mês de janeiro do ano correspondente. (Artigo 4º Decreto 57.155/65).

Esse prazo para “*requerer no mês de janeiro do ano*” **não** prevalece para os empregados de hotéis, bares, restaurantes e similares, representados por este sindicato, por força da clausula 16 da Convenção Coletiva de Trabalho, cuja redação é a seguinte:

“Clausula 16 Fica estabelecida a antecipação do percentual de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário dos empregados que requeiram até dez dias antes do início das férias”.

REMUNERAÇÃO COM PARTE PAGA EM UTILIDADE

Quando parte da remuneração for paga em utilidades, o valor da quantia efetivamente descontada e correspondente a essas, será computado para a fixação da respectiva gratificação 13º salário. (Artigo 5º Decreto 57.155/65).

Esse é o caso em que parte da remuneração é paga em alimentação, moradia, escola e outras utilidades, cujos valores são descontados na remuneração do empregado. Os valores descontados deverão ser somados ao líquido pago ao empregado, para efetivamente determinar a base de cálculo do 13º salário.

Exemplo: Contracheque mensal

Total = R\$ 600,00 (Salário)

**Menos = R\$ 100,00
(Desconto moradia)**

Diferença = R\$ 500,00

Quando no recebimento do 13º salário a base será a remuneração de real R\$ 600,00 reais.

EMPREGADOS DE SALÁRIOS VARIÁVEIS

Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A essa gratificação se somará a que corresponde à parte do salário contratual fixo. (Artigo 2º Decreto 57.155/65).

Para apuração da base de cálculo do 13º salário deverá ser acrescentado ao salário mensal básico (contratual) todas as vantagens percebidas habitualmente pelo empregado.

As gratificações e os prêmios habitualmente pagos ao empregado, integram a remuneração (base do cálculo) do 13º salário, por sua média duodecimal, independentemente da periodicidade de seu pagamento.

GRATIFICAÇÕES E PRÊMIOS MENSIS FIXOS

As gratificações e ou prêmios pagos mensalmente, que possuam um valor fixo ou percentual fixo sobre o salário, não necessitarão de apuração de média para que sejam integrados ao cálculo do 13º salário. Como já possuem valor fixo, basta que seja este valor acrescido ao salário contratual do empregado (valor devido na data de pagamento do 13º salário), para que seja encontrada a base de cálculo referida.

(Fundamentação: Enunciando TSTnº 78).

SALÁRIOS VARIÁVEIS E SUA COMPLEMENTAÇÃO

Até o dia 10 de janeiro de cada

ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças. (Artigo 2º § único do Decreto 57.155/65).

A empresa tem prazo até o dia 10 de janeiro do ano seguinte para efetuar o ajuste da diferença que eventualmente tenha ocorrido no cálculo do 13º salário, em razão de não ter como conhecer a parte variável do salário (comissões por exemplo) referente ao mês de dezembro em tempo hábil para o referido cálculo.

Assim a empresa deverá calcular a média da parte variável destes salários, computando-se agora, o valor percebido referente ao mês de dezembro.

EMPREGADOS ADMITIDOS DURANTE O ANO

Nos casos em que o empregado for admitido no curso do ano, ou durante este não permanecer à disposição do empregador durante todos os meses, o adiantamento corresponderá à metade de 1/12 (um doze avos) da remuneração, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias.

(§ 4º Artigo 3º Decreto 57.155/65).

QUANDO DA EXTINÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Ocorrendo a extinção do contrato de trabalho, salvo hipótese de rescisão com justa causa, o empregado receberá a gratificação devida, calculada sobre a remuneração do respectivo mês. (Artigo 7º Decreto 57.155/65).

ESCALONAMENTO DO ADIANTAMENTO

O empregador não estará obrigado a pagar o adiantamento mesmo mês a todos os seus empregados.

(§ 2º do artigo 3º do Decreto 57.155/65).

AFASTAMENTO DURANTE O ANO POR AUXÍLIO-DOENÇA

Quando acontecer de um empregado ficar afastado pela Previdência Social percebendo benefício de auxílio-doença, o 13º (décimo terceiro) salário do ano em questão deverá ser pago a este empregado da seguinte forma:

a. A empresa efetuará pagamento proporcional aos meses ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias trabalhados durante o ano em questão, sendo considerado para esta apuração também os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento, cuja remuneração cabe ao empregador;

b. A Previdência Social efetuará pagamento proporcional ao período de afastamento, a contar do 16º (décimo sexto) dia até a data de retorno ao trabalho, com a denominação de "Abono Anual", geralmente pago junto à última parcela do benefício. (Lei nº 8.213/91, regulamentada pelo Decreto nº 2.172/97 RBPS).

AFASTAMENTO DURANTE O ANO POR ACIDENTE DE TRABALHO

Quando acontecer de um empregado ficar afastado pela Previdência Social percebendo benefício de auxílio-doença acidentário, o 13º (décimo terceiro) salário do ano em questão deverá ser pago a este empregado da seguinte forma:

a. A empresa efetuará o pagamento proporcional ao período efetivo trabalhado, como no caso de afastamento por auxílio-doença, sendo considerado para esta apuração também os primeiros 15 (quinze) dias de afastamento cuja remuneração cabe ao empregador;

b. A Previdência Social efetuará pagamento proporcional ao período do 16º (décimo sexto) dia até a data de retorno ao trabalho, com denominação de "Abono Anual", geralmente pago junto a última parcela do benefício;

c. A empresa deverá verificar o valor pago pela Previdência Social e somá-lo ao valor pago por ela. Se o valor recebido pelo empregado (no total) for inferior ao que perceberia se houvesse trabalhado durante o ano todo (a empresa deverá efetuar o cálculo comparativo), caberá a empresa efetuar o pagamento desta diferença como "complementação de 13º (décimo terceiro) salário". (Lei nº 2.172/97 RBPS e Lei nº 8.114/90).

13º SALÁRIO - JURISPRUDÊNCIA

Décimo Terceiro:

Horas Extras Integração pela média física

“Horas Extras Média Física A jurisprudência desta Corte vem firmando entendimento de que a integração das horas extras em 13º salários e férias deve ser feita pela média física das mesmas. Esse entendimento visa coibir a diminuição do valor aquisitivo provocada pela espiral inflacionária, acarretando prejuízo manifesto ao obreiro”.

(Acórdão da 2ª Turma do TST-RR-70.210/93.8-4ª Região).

Gratificação Natalina Adicional de Insalubridade Integração

“Adicional de Insalubridade Integração O adicional de insalubridade integra o salário do trabalhador para todos os efeitos legais, devendo ser computado para o cálculo das férias, 13º salário e FGTS”. (Ac. SDI do TST.E.RR 47.842/92.1)

“Quebra de Caixa - A parcela paga sob a denominação quebra de caixa possui natureza salarial, integrando o salário do prestador dos serviços, para todos os efeitos legais”. (TST Sumula 247).

“A parcela quebra de caixa destina-se a remunerar uma melhor atuação no sentido de evitar um prejuízo efetivo ao manipulador de numerário, possuindo por conseguinte, natureza retributiva. Tal parcela não se limita aos caixas de banco, mas se estende aqueles que manipulam numerário, hipótese esta a dos autos”. (RR 290.693/96.5 Ac. 5º T).

13º salário - 588. “A gratificação periódica contratual integra o salário, pelo seu duodécimo, para todos os efeitos legais, inclusive o cálculo da natalina Lei nº 4.090/62”. (TST Sumula 78).

Contrato por Prazo Determinado

580. “É devida a gratificação natalina proporcional (Lei nº 4.090/62) na extinção contratual de iniciativa do empregado”. (TST Súmula 157).

Atenção: Contrato de experiência é contrato de prazo determinado, devendo em sua liquidação ser pago o 13º salário proporcional.

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

MATERIAL ESCOLAR

A diretoria informa que o material escolar será entregue em fevereiro aos empregados e seus filhos estudantes, em data a ser anunciada nos locais abaixo informados:

- Sede em Itapema à Rua 120, nº 136, sala 02, Edifício Estrela Azul, centro.

- Sub-sede de Bombinhas à Avenida Leopoldo Zarlino, nº 136, sala 17, Edifício Raio de Sol, er



Pensamentos

“O covarde só ameaça quando esta salvo”. (Johann Wolfgang Von Goethe 1749-1832, poeta alemão).

“Ninguém pode nos fazer infelizes, apenas nós mesmo”. (São João Crisóstomo 345-407, teólogo, cristão, nascido em Antioquia, atual Turquia).

“A igreja trabalhou duro dia e noite durante nove séculos e prendeu, torturou, enforcou e queimou batalhões de bruxas e limpou o mundo cristão do seu

sangue imundo. Foi então que se descobriu que não existem bruxas e que nunca existiram”. (Mark Twain 1835-1910, escritor norte americano).

“Detesto vendedores de seguro. Eles sempre argumentam que um dia eu vou morrer”. (Stephen Leach 1869-1924, economista e humanista nascido na Inglaterra).

“Não confie numa mulher que diz a sua verdadeira idade. Uma mulher que diz isso é capaz de dizer qualquer coisa”. (Oscar Wilde (1856-1900), escritor, poeta e dramaturgo irlandês).

QUEM TEM BANCO DE HORAS?

O Banco de Horas previsto na Convenção Coletiva de Trabalho 2006/2007, não tem despertado o interesse das empresas, já que através do sindicato patronal, muito poucas empresas encaminharam o **Termo de Implantação do Banco de Horas** ao sindicato dos empregados. Apenas as empresas abaixo estão aptas a implantar Banco de Horas:

- * Hotel Beira Mar;
- * Hotel Plaza Itapema;
- * Pousada da Aroeira.

É verdade que o banco de horas só pode ser usado pelo empregadores, no período de abril à 30 setembro, conforme determina a Convenção Coletiva de Trabalho.



SINCATO DOS EMPREGADOS DOS HOTÉIS, BARES E RESTAURANTES DE ITAPEMA E BOMBINHAS

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 Braulio Luciano
Omar de Oliveira
Carlos David dos Santos
Valdemar Gromoski

Endereço

Itapema: Rua 120, nº 136
sala 02 - CEP 88220-000 Itapema/SC
Fone/Fax: (47) 3368/2499
3368-1052
E-mail: sindehoteis@terra.com.br

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

Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos