



INFORMATIVO

SINDEHOTÉIS

Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e região

Julho/2006

DISTRIBUIÇÃO GRATUÍTA

INSTALADA A NOVA SUB-SEDE DE BOMBINHAS

O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, em abril último inaugurou as instalações de sua sub-sede de Bombinhas. Esta está situada à Avenida Leopoldo Zarlino, 136, loja 17, em Bombas.

Na ocasião foi servido um coquetel aos que prestigiaram o evento com sua presença. Entre as pessoas amigas da entidade que foram recebidas pelo presidente Valécio de Amorim estavam os Srs. Marcelo Schunke, gerente geral do Hotel Plaza Resort Itapema; José Maria Negreiros, presidente do Sindicato Patronal; Jadir Coelho, presidente do Sindicato dos Servidores Públicos de Bombinhas; os contabilistas Cesi Roque Anceonimi, da Digicom de Bombinhas; Fontana do Sistema Contabilidade de Porto Belo; Jeferson da Contabilidade Necom, entre outras personalidades que nos honraram.

Na ocasião, falou o Sr. José Maria Negreiros, presidente do Sindicato Patronal, exaltando o esforço dos empregados que com sacrifícios dotaram sua entidade dessa nova sub-sede de Bombinhas para atender a todos.



Presidente Valécio de Amorim, recebendo o Gerente Geral do Hotel Plaza Itapema Resort, Sr. Marcelo Schunke



No decerramento da placa inaugural, os Presidentes Valécio de Amorim (Sindehoteis) e José Maria Negreiros do Sindicato patronal



Presidente Valécio de Amorim, ladeado pelos contabilistas Jeferson da Contabilidade Necom, e Anceonimi da Contabilidade Digicom de Bombinhas



Convidados durante o coquetel oferecido pelo Sindehoteis

FÉRIAS: o que é preciso saber

Para se entender o direito de férias dos empregados, deve-se de início, se compreender dois conceitos básicos, que são: período aquisitivo e período concessivo.

Período aquisitivo

São os 12 (doze) meses que o empregado tem que trabalhar para ter direito às férias. Esse período começa com a admissão do empregado na empresa.

Período Concessivo

São os 12 (doze) meses após o período aquisitivo. É nesse período que o empregador deve conceder os dias de férias a que tem direito o empregado, sob pena de ter que pagá-las em dobro.

(CLT. 137).

Direito de Férias

Na vigência do contrato de emprego a cada 12 (doze) meses de trabalho (período aquisitivo), o empregado terá direito ao gozo de férias, sem prejuízo da remuneração que recebe.

(C.L.T 129).

O número de faltas injustificadas ao serviço repercute nos dias de férias a que o empregado faz jus?

Sim, o número de dias de férias a que o empregado faz jus dependerá do número de faltas injustificadas que tiver cometido durante o período aquisitivo, conforme o quadro a seguir:

Número de dias corridos de férias	Número de faltas injustificadas ao Serviço no curso do período aquisitivo
30	Até 5
24	De 6 a 14
18	De 15 a 23
12	De 24 a 32

(art. 130 de C.L.T)

As faltas justificadas reduzem o número de dias de férias do empregado?

Não. As faltas justificadas bem

como as abonadas pelo empregador não acarretam ao empregado a redução do número de dias de férias a que tem direito. Ao empregador é vedado descontar do período de férias as faltas do empregado ao serviço.

(Art. 130, §1º, da CLT e Enunciado TST nº 89)

As ausências de meio período podem ser somadas para diminuição dos dias de férias a que o empregado faz jus?

Embora a legislação não seja expressa a respeito do assunto, entende-se que somente devem ser consideradas as faltas de período integral, não se computando, para fins de aplicação da escala, ausência de meio período, atrasos de horas ou minutos etc. Nem os dias de repouso semanal remunerado e feriados que eventualmente não tiverem sido pagos ao empregado durante o ano, em decorrência de faltas(s) injustificada(s) durante a semana.

O período de férias é alterado quando a empregada se afasta em virtude de salário-maternidade?

Não. A ausência da empregada na empresa em virtude do afastamento por licença-maternidade não será considerada para fins de redução do número de férias a que tiver direito.

(Art. 131, inciso II, da C.L.T)

O afastamento em virtude de auxílio-doença (Previdenciário ou acidentário) diminui os dias de gozo de férias do empregado?

O afastamento do empregado em virtude de auxílio-doença, previdência ou acidentário, somente repercutirá nas férias quando o empregado tiver percebido da Previdência Social o benefício (acidente do trabalho ou de

auxílio-doença previdenciário) por mais 6 meses, embora descontínuos, dentro do mesmo período aquisitivo.

Caso o empregado fique afastado por menos de 6 meses no curso do período aquisitivo fará jus a todo o período de férias.

(Art. 133, inciso IV, da C.L.T)

Adquirido o direito à férias o empregador pode, de imediato marca-las?

Não. A concessão de férias é ato exclusivo do empregador, independente de pedido ou concordância do empregado. Devem ser concedidos nos 12 meses seguintes a aquisição do direito pelo empregado.

(C.I.T 134).

O empregado será informado da época de suas férias?

Sim. A concessão das férias será participada, por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias, para que este possa programar suas férias. (C.L.T. art. 135)

E se o empregador não conceder as férias durante o período concessivo?

Sempre que as forem concedidas após os 12 meses do período concessivo, o empregador terá de pagá-las em dobro.

(C.L.T 137).

O que são férias em dobro?

Férias em dobro são aquelas concedidas, gozadas ou indenizadas em caso de rescisão do contrato de trabalho, fora do período concessivo, ou seja, no prazo de 12 meses após completado o período aquisitivo, acrescida de 1/3 da Constituição Federal.

(Art. 137 da C.L.T)

Pode haver concessão de férias antecipadas?

O artigo 134 de C.L.T diz que "Após cada período de 12 (doze) meses", isto quer dizer, que não pode haver concessão antecipada de férias, salvo férias coletivas. O empregado tem necessariamente que trabalhar 12(doze) meses para então ter direito a férias.

E se o empregador, mesmo assim, antecipar as férias?

Às vezes o empregador infringe esta regra e antecipa férias para compensá-las futuramente no período de gozo. No entanto, entende-se que tal desconto não pode ser concretizado, pois, como o empregado não tinha completado seu período aquisitivo, os dias de faltas concedidos serão considerados como licença remunerada.

Qual a remuneração do empregado durante as férias?

O artigo 142 da C.L.T determina que durante as férias o empregado receberá a remuneração que lhe for devida na data de sua concessão, ou seja, o salário base, os adicionais e comissões, na proporção de suas influências no salário anual do empregado, acrescido de 1/3, referente ao art. 7º da constituição Federal.

O que são férias indenizadas?

Férias indenizadas são aquelas pagas na cessação do contrato de trabalho do empregado, as quais poderão ser integrais (simples ou em dobro) e ou proporcionais. As férias proporcionais são devidas aos empregados após 12 meses de serviço. As férias proporcionais são devidas na proporção de 1/12(um doze avos) por mês de serviços ou fração superior a 14 dias, aos empregados dispensados sem justa causa, no término do contrato a prazo ou no pedido de demissão do empregado que contar com mais de 4 meses de serviços na empresa.

(Arts. 146 e 147 da C.L.T e C.C.T clausula)

A licença maternidade pode ser computada para o período aquisitivo de férias?

O período de afastamento da

empregada por motivo de licença maternidade é considerado como tempo de serviços afetivo para todos os efeitos legais, e, assim sendo, também será computado para fins de contagem do período aquisitivo de férias.

(C.L.T 131 inciso II)

Férias e licença maternidade?

Ocorrendo o nascimento de filho durante o gozo das férias da trabalhadora, estas ficarão suspensas durante o período da licença maternidade (120 dias), devendo ser retomadas imediatamente após o término do benefício previdenciário. O valor das férias já pago pelo empregador, será considerado "adiantamento de férias".

Se empregado durante as férias ficar doente?

O empregado ficando doente durante as férias, neste caso, não haverá suspensão ou interrupção, fluindo as férias normalmente.

Se após o término das férias o empregado continuar doente, caberá ao empregador o pagamento dos primeiros dias, até o limite máximo de 15 (quinze) dias, comprovado com atestado médico. Após o 15º dia de afastamento compete à Previdência Social o pagamento do auxílio doença.

Licença Paternidade Tem empregado direito a licença paternidade quando o filho nasce durante suas férias?

Ocorrendo o nascimento durante as férias, entende-se que o empregado não tem direito aos 5 (cinco) dias de licença remunerada após o término das férias. Isto pelo fato de já se ter cumprido o objetivo da licença paternidade, que é o de possibilitar o empregado de prestar auxílio a esposa e ao recém-nascido nos primeiros dias de vida.

E se o nascimento ocorrer próximo ao final das férias?

Se o nascimento ocorrer próximo ao fim das férias e a contagem dos 5 (cinco) dias ultrapassar seu término, deve-se conceder, apenas, a ausência remunerada dos dias que faltarem para completar o período.

E se o nascimento se der antes das férias?

Se o gozo das férias estiver com seu início marcado para determinada data e o nascimento ocorrer antes, entende-se que a prevalência é da licença paternidade, devendo o início das férias ser adiado, para o dia seguinte ao término do afastamento por nascimento.

Férias Fracionadas

Como muitas empresas fazem isso, é bom tomar cuidado. O fracionamento dos 30 dias de férias em vários períodos inferiores a 10 dias descaracteriza a finalidade para a qual foi criada a de permitir descanso e recomposição das energias do trabalhador. Nesse caso, é cabível a condenação do empregador ao pagamento das férias em dobro.

Com base nessa interpretação, o Tribunal Superior do Trabalho rejeitou recurso da Calçados Azaléia contra decisões do Tribunal Regional da 4ª Região. A empresa foi condenada ao pagamento em dobro das férias, acrescido do abono de um terço.

O empregado pode vender suas férias ao patrão?

Não pode.

Porém é facultado ao empregado converter 1/3 do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida dos dias correspondentes.

(CLT Art. 143)

O que o patrão deve observar quando concede férias ao empregado?

- O empregado doente não pode entrar em férias.

- O empregado em gozo de férias não pode ser chamado para prestar serviços.

- O empregador não poderá fazer coincidir o aviso prévio com as férias do empregado.

TRABALHADOR
O Sindicato é o defensor
dos seus direitos!

PEDIDO DE DEMISSÃO EXIGE ASSISTÊNCIA DO SINDICATO

A ausência de assistência sindical para a homologação de pedido de demissão invalida o ato, conforme previsto na CLT (artigo 477, §1º). Com base nesse entendimento, a Seção Especializada em Dissídios Individuais (SDI-2) do Tribunal Superior do Trabalho declarou nulo o pedido de demissão formulado por um ex-empregado da Unimed Cooperativa de Trabalho Médico de Belém, condenando a empresa ao pagamento de verbas rescisórias.

Após se demitir, o empregado ajuizou reclamação trabalhista na 6ª Vara do Trabalho de Belém, buscando que fosse declarada a nulidade de seu pedido, por ter havido coação psicológica por parte da Unimed e pela ausência de homologação pelo sindicato da categoria.

Em seu depoimento na instrução do processo, declarou que, em uma reunião, os funcionários do Centro de Processamento de dados (CDP), onde trabalhava, "foram taxados de ladrões" e acusados de desvio de verbas. Um dos superiores presentes à reunião teria dito "que iria cortar todas as cabeças porque não

admitiriam ladrões na empresa." Preocupado, o trabalhador pediu demissão.

A Vara do Trabalho julgou o pedido improcedente, por considerar que não houve nenhuma coação por parte da Unimed para a rescisão contratual. O juiz entendeu que as "atividades abusivas, ofensivas, vexatórias e intimidatórias da Unimed" alegadas pelo trabalhador não foram provadas, e registrou que "se o reclamante pediu demissão, deve arcar com as consequências dos seus atos".

O Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região (Pará e Amapá), ao julgar a ação rescisória, manteve este entendimento, levando o trabalhador a recorrer ao TST. O recurso ordinário em ação rescisória foi relatado pelo Ministro Emmanoel Pereira, que deu razão ao trabalhador. "O artigo 477, § 1º, da CLT dispõe que 'o pedido de demissão ou recibo de quitação de rescisão do contrato de trabalho, firmado por empregado, só será válido quando feito com a assistência do respectivo sindicato ou perante a autoridade do Ministério do

Trabalho", registrou em seu voto. O entendimento do Ministro Emmanoel, seguido pela SDI-2, é o de que a interpretação literal do dispositivo da CLT considerada a assistência sindical como "pressuposto objetivo da validade do ato, ou seja, não se admite qualquer outra interpretação a esse respeito." Desta forma, "por se tratar de preceito de ordem pública objetivo, cuja observância é obrigatória, não caberia ao juízo valorar se existiu ou não vício de consentimento capaz de invalidar o pedido de dispensa", ressaltou o relator. "Se a lei não faz exceção à validação do ato sem assistência do sindicato, não caberia ao julgador fazê-lo."

Como decorrência do provimento do recurso, a SDI -2 condenou a Unimed ao pagamento das verbas rescisórias, incluindo a multa de 40% sobre o saldo de FGTS, e a retificação da carteira de trabalho para constar a data da demissão como aquela correspondente ao fim do aviso-prévio, entre outras medidas.

(ROAR nº 703/2003.000.08.00-5)

Fonte: TST

Polícia Federal prende 55 servidores da Delegacia do Trabalho do Rio

Operação dominada de "Paralelo 251", da Polícia Federal, efetuou a prisão de 55 servidores da Delegacia Regional do Trabalho do Rio de Janeiro acusado de cometerem fraudes.

As investigações que culminaram na operação conjunta da Polícia Federal e do Ministério Público Federal iniciaram-se em maio de 2003.

No ano passado, sete auditores foram presos no Pará e um auditor e um agente de saúde em São Paulo também sob a acusação de fraude. Em 2004, 11 auditores e 15 empresários foram presos em Manaus.

Conforme a Polícia Federal investigou, a quadrilha realiza cobrança para homologar rescisões trabalhistas, até mesmo sem a presença dos trabalhadores. Também oferecia benefícios em fiscalizações trabalhistas em troca de propina.

Os auditores interferiam nas negociações trabalhistas conduzidas por outros servidores. Os fraudadores protegiam empresários de vários segmentos para tornar a fiscalização trabalhista ineficaz em prejuízo do Estado.

A operação ganhou o nome de Paralelo 251 porque os

servidores atuavam paralelamente a suas atribuições legais, no prédio de número 251 da Avenida Presidente Antônio Carlos.

Essa ação da Polícia Federal vai ao encontro das denúncias que o movimento sindical vinha fazendo há muito tempo, mas não tinha como provar. E o que é pior: as entidades que apresentavam as suspeitas de fraude acabavam sofrendo perseguições de toda ordem.

Felizmente, os desmandos desses maus servidores foram expostos com os resultados da operação "Paralelo 251".



SINDEHOTÉIS

Diretoria

Valécio de Amorim - Presidente
Rogério de Vasconcelos - Secretário
Valdeci Galisthi - Tesoureiro
Adulton Pedro Cota - Diretor Técnico
Eliseu Luiz Casanova - Diretor Social

Suplentes

Carlos David dos Santos
Conselho Fiscal
Richard Couto dos Santos
João Braulio Luciano
Omar de Oliveira
Diego de Souza Pinheiro
Valdemar Gromoski

Endereço

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