

INFORMATIVO SINDEHOTÉIS

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

ABRIL/2006

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

1º DE MAIO: DIA MUNDIAL DO TRABALHO

A história do 1º de Maio mostra, que se trata de um dia de luto e de luta, não só pela redução da jornada de trabalho, mais também pela conquista de todas as outras reivindicações de quem produz a riqueza da sociedade e que atualmente se acham ameaçadas.

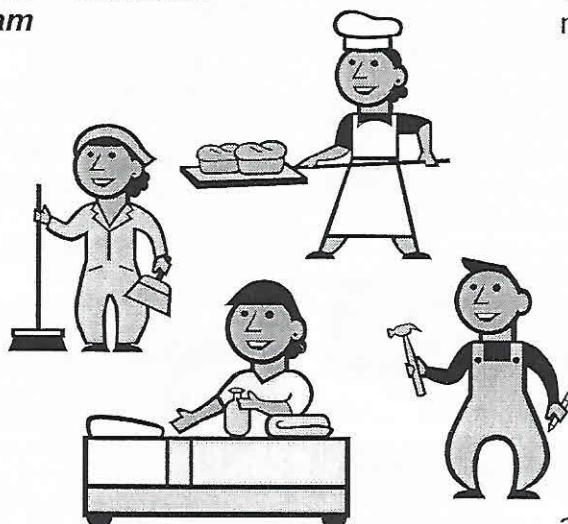
O Dia Mundial do Trabalho foi criado em 1889, por um Congresso Socialista realizado em Paris. A data foi escolhida em homenagem à greve geral, que aconteceu em 1º de maio de 1886, em Chicago, o principal centro industrial dos Estados Unidos naquela época.

Milhares de trabalhadores foram às ruas para protestar contra as condições de trabalho desumanas a que eram submetidos e exigir a redução jornada de trabalho de 13 para 8 horas diárias. Naquele dia, manifestações, passeatas, piquetes e discursos movimentaram a cidade.

Mas a repressão ao movi-

mento foi dura: houve prisões, feridos e até mesmo mortos nos confrontos entre os operários e a polícia.

Milhares de trabalhadores foram presos, muitas sedes de sindicatos



Incendiadas, criminosos e gangsters pagos pelos patrões invadiram casas de trabalhadores espancando-os e distribuindo seus pertences.

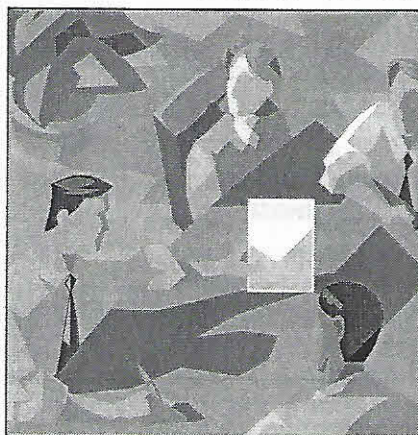
A justiça da época levou a julgamento os líderes do movimento, August Spies, Sam Fieldem, Oscar Neeb, Adolph Fischer, Michel Shwab, Louis

Lingg e Georg Engel. O julgamento começou dia 21 de junho e desenrolou-se rapidamente. Provas e testemunhas foram inventadas. A sentença foi dia 9 de outubro, no qual Parsons, Engel, Fischer, Lingg, Spies foram condenados à morte na forca; Fieldem e Schwab, à prisão perpétua e Neeb a quinze anos de prisão.

No dia 11 de novembro, Spies, Engel, Fischer e Parsons foram levados para o pátio da prisão e executados.

Lingg não estava entre eles, pois suicidou-se. Seis anos depois, o governo de Illinois, pressionado pelas ondas de protesto contra a iniquidade do processo, anulou a sentença e libertou os três sobreviventes.

Em memória dos mártires de Chicago, das reivindicações dos trabalhadores que nesta cidade se desenvolveram em 1886 e por tudo o que esse dia significou na luta dos trabalhadores pelos seus direitos, servindo de exemplo para o mundo todo, o dia 1º de maio foi instituído como o Dia Mundial do Trabalho.



HOMENAGEM AO DIA DO CONTABILISTA

O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, representante legal da categoria nos municípios de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, homenageia toda a classe de contabilistas e escritórios de contabilidade, inclusive seus funcionários pela passagem Do Dia do Contabilista, neste 25 de abril de 2006.

*Valécio de Amorim
Presidente*

FALTAS LEGAIS - Ausências Justificadas

O empregado deve cumprir integralmente a jornada de trabalho mensal pactuada com o empregador, sem faltas, atrasos ou saídas durante o expediente, para ter direito ao recebimento de seu salário integral.

Todavia, certas ausências são legais e impedem que o empregador efetue o desconto na remuneração Do empregado. Entre outras, as faltas consideradas legais são as seguintes:

1

Até 2 dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente (pais, avós, etc.) irmãos ou pessoas que declaradas em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), vivia sob sua dependência econômica;

2

Até 5 dias consecutivos, em virtude de casamento
(CCT-2005);

3

Por 5 dias, enquanto não for fixado outro prazo em lei, como licença - paternidade.
(CCT-2005);

4

Por 1 dia, em cada 12 meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada.

(CLT, art. 473, inciso IV);

5

Até 2 dias consecutivos ou não, para fins de alistamento eleitoral, nos termos da lei respectiva

(CLT, art. 473, inciso V);

6

No período de tempo em que tiver que cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra "c" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964

(Lei do Serviço Militar, e CLT, art. 473, inciso VI);

7

Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

(CLT, art. 473, inciso VII);

8

Durante o licenciamento compulsório da empregada por motivo de maternidade ou aborto não criminoso, observada a legislação previdenciária.

(RGPS, arts. 91 e 94 - Decreto nº 2.172/97 e a Emenda Constitucional nº 20/98)

9

Paralisação do serviço nos dias em que, por conveniência do empregador, não tenham havido trabalho;

10

Justificada pela empresa, assim entendida a que não tiver determinado o desconto do correspondente salário;

11

Período de férias.

(CLT, art. 129, e Enunciado TST nº 89);

12

Comparecimento para depor como testemunha, quando devidamente arrolado ou convocado

(CLT, art. 822; CPC, art. 419, parágrafo único; e CPP art. 453, parágrafo único c/c art. 430);

13

Comparecimento como parte à Justiça do Trabalho.

(Enunciado do TST nº 155 - ex-prejulgado nº 30)

14

Período de afastamento do serviço em razão de inquérito judicial para apuração de falta grave, julgado improcedente;

15

Afastamento por doença ou acidente do trabalho, nos 15 primeiros dias pagos pela empresa mediante comprovação, observada a legislação previdenciária

(RGPS, arts. 73 e 143 - Decreto nº 2.172/97 e Enunciados TST nºs 15 e 282);

16

Convocação para o serviço eleitoral

(Leis nºs 4.737/65, art. 365, e 9.504/97, art. 98)

17

Período de frequência em curso de aprendizagem

(DL nºs 8.622/46, 4.481/42 e 9.576/46);

18

Atrasos decorrentes de acidentes de transportes, comprovados mediante atestado da empresa concessionária;

19

As ausências ao trabalho de representantes dos trabalhadores em atividade, decorrentes das atividades dos conselhos nacional de seguridade social e de previdência social (CNSS e CNPS), as quais são computadas como jornada efetivamente trabalhada para todos os fins e efeitos legais.

(Leis nºs 8.212/91, art. 6º, §11, e 8.213/91, art. 3º, § 6º, observadas as alterações posteriores);

O SINDICATO INSTALA SUA NOVA SUB SEDE DE BOMBINHAS

Neste final de abril de 2006, a diretoria do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região instala, em imóvel próprio, a sub sede de Bombinhas à Avenida Leopoldo Zarlíng, 136, sala 17, em Bombas, antiga reinvigoração da categoria de Bombinhas e Porto Belo.



Vista do edifício Raio de Sol, em Bombas, onde está situada a nova sede do Sindicato dos Empregados

SENADO APROVA FIM DO FATOR PREVIDENCIÁRIO

Após o apelo de várias entidades sindicais de trabalhadores, a Comissão de Assuntos Sociais (CAS) aprovou o PLS nº 296/03, que revoga o fator previdenciário.

O projeto, que é de autoria do senador Paulo Paim (RS), é muito importante porque acaba com o fator previdenciário que prejudica os trabalhadores, especialmente os que começaram a trabalhar mais cedo. “Estamos dando um passo importante em favor dos direitos dos trabalhadores brasileiros. O fim do fator previdenciário é uma vitória histórica”, declarou.

A Confederação Nacional dos Trabalhadores do Turismo e da Hospedagem - CONTRATUH, recebeu mensagem especial de agradecimento do senador Paim pelo engajamento da Confederação nesta luta. O senador afirma que “esta vitória é fruto da luta de todos os que participaram das audiências públicas do

salário mínimo e do debate permanente pelo fim do fator previdenciário. Sem esta mobilização a vitória não teria acontecido”.

Ao finalizar o texto, Paim reforça que a luta agora é na Câmara dos Deputados.

O QUE SIGNIFICA A DERRUBADA DO FATOR ?

Aprovado no governo anterior e transformado na Lei nº 9.876/99, o fator previdenciário é um redutor das aposentadorias, aplicado no cálculo dos benefícios por tempo de contribuição. Ele reduz em 30% e 35% - respectivamente para homens e mulheres o valor do benefício que os trabalhadores recebiam quando na ativa.

Essa é mais uma importante conquista dos trabalhadores e que contou com o apoio incondicional do Senador Paim. Ao lado das confederações, centrais, federações e sindicatos de trabalhadores, procurou o senador gaúcho aprovar o projeto que acaba com a penalização dos trabalhadores no momento em que mais precisam de auxílio: a aposentadoria.

Aprovado em caráter terminativo, o projeto segue para votação no Câmara dos Deputados.



SINDEHOTÉIS

Diretoria

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

Suplentes

Carlos David dos Santos
Conselho Fiscal
Richard Couto dos Santos
João Bráulio 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: sindehoteis@terra.com.br

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

Coordenadores do Informativo
Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos

O QUE VOCÊ SABE DE AVISO PRÉVIO ?

O principal objetivo do "aviso prévio" é o de informar a outra parte do desfazimento da relação de trabalho, é para o empregado, mais do que isso, e o tempo que o mesmo necessita para encontrar outro emprego.

- Se empregador der o aviso prévio, mas não efetuar a redução jornada diária de trabalho ou conceder os 7 (sete) dias corridos para o empregado procurar outra colocação, tem-se como não concedido o aviso prévio, devendo o empregador novamente concede-los ou indeniza-los.
- A lei não faz qualquer distinção entre o aviso prévio cumprido em casa e o "aviso prévio indenizado", devendo ser efetuado o pagamento das verbas rescisórias até o décimo dia contados da data da notificação da demissão.
- Empregado que deixa de comparecer ao trabalho no prazo das aviso prévio em tempo que concede o empregador, dá causa à rescisão.
- Para efeito de anotação da baixa na CTPS, conta-se o período do aviso prévio, ainda que indenizado, pois este integra o tempo de serviço do empregado para todos os efeitos legais.
- É ilegal substituir o período que se reduz a jornada de trabalho, no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes.
- É inconcebível que o empregado despedido abra mão do aviso prévio concedido. Aviso prévio é direito irrenunciável ao qual o empregado não pode abrir mão, sem assistência prevista na lei.
- Aviso prévio é devido nas rescisões antecipadas de contrato de experiência.
- Nos contratos por prazo determinado com cláusula que permita as partes romperem o ajuste antecipadamente, e se ela for utilizada por uma das partes, o aviso prévio é devido pois o contrato passara a reger-se pelas normas do contrato por prazo indeterminado.

CONTRIBUIÇÃO SINDICAL

A Contribuição Sindical, também chamada de Imposto Sindical, é prevista na Legislação Federal, nos artigos 578 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Consiste no desconto do empregado de um dia de salário por ano, sempre no mês de março. Do total do Contribuição Sindical arrecadada, a Secretaria de Relações do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego, fica com 40% à conta de empregos e salários. Os restantes 60% são do nosso Sindicato para manter, parte da estrutura, que junto com outras contribuições, permitem a manutenção das condições de eficiência, para defender os direitos e interesses da categoria que representamos. São de grande valia para os programas sociais do Sindicato, especialmente, os de entrega de material escolar aos estudantes da categoria e a seus filhos, mesmo para os não sindicalizados.

Da mesma forma a contribuição sindical é importante no financiamento das despesas com nossas campanhas de melhores salários e condições de trabalho quando nas negociações dos acordos e convenções mantidas com os patrões, que visam o benefício de toda categoria, sindicalizados ou não a nossa entidade.

A MULHER GRAVIDA DEVE SABER...

Que é garantido a empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

1- transferência de função, quando as condições de saúde exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

(CLT artº 392).

CATEGORIA REPRESENTADA PELO SINDEHOTÉIS

Empregados em Hotéis, Motéis, Resorts, Apart-hotéis, Hospedarias, Restaurantes, Bares, Churrascarias, Pizzarias, Casas de Chá, Sorveterias, Confeitarias, Cafés, Leiterias, Botequins, Bombonieres, Pensões, Campings, Lanchonetes, assim como empregados em Clubes, Boates, Danceterias e demais empresas de hospedagem e alimentação preparada, sob qualquer nomenclatura.