



INFORMATIVO

SINDEHOTÉIS

Sindicato dos Empregados em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região - DEZEMBRO/99

Feliz Natal!

Vida...

...a forma perfeita que Deus
encontrou para trazer ao
mundo aquele que veio plantar
a semente da Pax e cultivar o Amor
entre os homens, pois sua magia
toca o coração de cada ser
humano, e a sabedoria de suas
palavras fazem de sua existência
uma certeza de que nunca
estaremos sozinhos nesta
caminhada pois
o Bem nasceu
e seu nome é
Jesus Cristo.

*Com os votos de Feliz Natal e
próspero Ano Novo a todos os
empregados, empregadores e
amigos do Sindicato de
Empregados dos Hotéis, Bares,
Restaurantes e similares de
Itapema e Região.*

A Diretoria

O ENUNCIADO TST Nº 331

"331. Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade -
Revisão do Enunciado nº 256:

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o formador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03/01/74).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (Art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20/06/83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados, ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Res. OE nº 23, de 17/12/93 - DJU de 21/12/93)

ABONOS E GRATIFICAÇÕES

I

O Supremo Tribunal do Trabalho, pela súmula 207, considera Ajuste Tácito as gratificações habituais, inclusive a de Natal, como tacitamente convencionadas e integrando o salário.

II

O fato de constar no recibo de pagamento de gratificação o caráter de liberalidade, não basta, por si só, para excluir a existência de um ajuste tácito. (Tribunal TST - Súmula 152)

TRABALHADOR:

Nunca assine um
documento em branco ou
sem a data do dia.
Qualquer dúvida consulte
o Sindicato, mesmo que
seja pelo fone: 368-2499

PRECIOSOS BENEFÍCIOS QUE NADA CUSTAM

- 1- Um rosto alegre na monotomia do trabalho cotidiano
- 2- Um silêncio cuidadoso sobre os erros dos outros.
- 3- Uma palavra de reconhecimento e de incentivo para as boas qualidades do próximo.
- 4- Um pequeno serviço prestado a um subalterno.
- 5- Um sorriso alegre e uma palavra meiga para as crianças.
- 6- Um aperto de mão caloroso e amigo para os tristes.
- 7- Uma conversa paciente e interessada com os aborrecidos ou desagradáveis.
- 8- Um olhar de afetuosa compreensão para os que sofrem interiormente.
- 9- Uma saudação alegre e camarada para os pobres.
- 10- Uma crescente amenidade para com os impulsivos e coléricos.
- 11- Uma confissão da própria fraqueza aos desanimados
- 12- Um reconhecimento leal do erro cometido.



COOPERATIVAS NA JUSTIÇA



Temos alertado as empresas da categoria de hotéis, bares, restaurantes de nossa região, sobre os riscos na contratação de mão de obra de "cooperativas" de fachada.

Analisando dissídios individuais sobre o tema em discussão, inúmeras decisões regionais já foram proferidas, cujas Ementas são a seguir transcritas:

Cooperativa. Vínculo de emprego. Num contexto em que a cooperativa atua como fornecedora de mão de obra, em serviço inerente às atividade normal da contratação, não estando o trabalhador integrado ao associativismo, fazendo-se cooperado apenas pela conveniência e oportunismo dos que pretendem furtar-se às obrigações trabalhistas, fica estampada a fraude. E o parágrafo único do artigo 442 da CLT não exclui a regra de proteção contida no artigo 9º do mesmo estatuto. Cooperativa, enfim, é ajuda mútua, solidariedade, participação, igualdade, e não exploração do trabalho humano. Vínculo de emprego configurado. (TRT/SP 0280044908 – Ac.

1º T. 02980586743) Eduardo de Azevedo Silva TRT – SP



A relação do cooperado não traz à cooperativa o acatamento de reclamação de serviços e demissão do cooperado. Dispensa por reclamação de cliente é ato próprio do empregador. Tem-se que a relação havida entre as partes litigantes é informada pela legislação consolidada. (TRT/SP 02970451853 – Ac. 1º T. 02980496086) Plínio Bolívar de Almeida – TRT- SP



As autênticas sociedades cooperativas, segundo a análise sistemática da Lei nº 5.746/71 visam, tão somente, a prestação de serviços em proveito dos próprios associados, característica denominada em sede doutrinária como princípio da dupla qualidade, em que os associados prestam serviços de forma autônoma e são, simultaneamente, os beneficiários dos serviços prestados. Ao revés, constatado que o trabalho do cooperado é prestado em favor de terceiros e, não bastante, de forma subordinada, resta configurada a fraude à legislação trabalhista, coibida pelo artigo 9º da CLT, devendo-se reconhecer, em consequência, o vínculo empregatício diretamente com a cooperativa, pressupondo a vedação do s único artigo 442 da CLT que a prestação de serviços se dê forma autônoma. (RO – V 4229/97, Ac. 3º T. 00226/98) João Barbosa – TRT – SC.



Ementa: Relação de emprego – Cooperativa. A formação de sociedades

cooperativas tem apresentado resultados positivos em diversas áreas de prestação de serviços, como no caso de médicos, consultores, arquitetos, ou seja, trabalhadores que gozam de autonomia em razão da natureza de sua atividade. Elas devem ser criadas espontaneamente em torno de um objeto comum, mas mantendo-se sempre a independência do cooperado na execução dos serviços. Fica descaracterizada a situação de cooperado se a hipótese versa sobre sobre trabalhador rural que presta serviços, pessoalmente, a empregador na colheita do café mediante salário e sujeito à liderança do turmeiro, participando integrativamente desse processo produtivo empresarial, embora formalmente compusesse o quadro de uma cooperativa. (TRT/3ª Reg., RO-3079/97, Redatora Juíza Alice Monteiro de Barros, 14.10.97



A Constituição Federal em vigor, ao tratar dos "Princípios Fundamentais", deixou assentado que a República Federativa do Brasil tem como fundamentos "a dignidade da pessoa humana" e "os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa" (art. 1º incisos III e IV). A proteção da dignidade do cidadão trabalhador e os valores sociais do trabalho não podem ser dissociados da relação de emprego...

Constata-se, portanto, que o parágrafo único do art. 442. Da CLT colide diretamente com os princípios constitucionais que protegem valores sociais de trabalho, a dignidade da pessoa humana, a relação de emprego e a busca do pleno empre-

go, porquanto admite a contratação de mão-de-obra sem a proteção trabalhista. A prevalecer a letra fria do parágrafo único do art. 442 da CLT.

"Em percuente análise do parágrafo único do art. 442. da CLT, abordando aspectos constitucionais, legais e fraudulentos, o e. TRT/15ª Região – Campinas, em pioneira decisão unânime, da lavra do seu presidente, o I. Juiz José Pedro Camargo Rodrigues de Souza, em Ação Civil Pública movida pelo Ministério Público do Trabalho/15ª Região (Proc. 29.085/96.3)."



É característica fundamental das cooperativas singulares o princípio da dupla finalidade: por esse princípio o trabalhador é ao mesmo tempo associado e beneficiário dos serviços. Portanto, é empregado, e não associado, o trabalhador que labora nessas sociedades, desempenhando atividades em prol de terceiros e auferindo lucro para a cooperativa (RO – V- 8390/97, Ac. 3º T. 045227/98) José Luis Caetano Rodrigues – TRT – SC.

HOMOLOGAÇÃO COM SEIS MESES

Pela nova Convenção Coletiva a dispensa de empregado com seis meses ou mais, tem de ser homologada no sindicato dos empregados, caso contrário, essa dispensa não terá qualquer valor.

SINDEHOTEIS - Sindicato dos Empregados em Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região

Endereço: Rua 120, nº 36 - Centro - Itapema/SC. Fone: (047) 368-2499

DIRETORIA

Presidente: Zulma Souza
Vice – Presidente: Valécio Amorim
Secretário: Waldir Vieira Filho
Tesoureiro: Roberto A. Vasconcelos
Diretor Social: Valdeci Galisthi
Diretor Técnico: José Francisco Nunes

SUPLENTE:

Eliane M.B. Welter
João Alfredo Westphal
Rogério de Vasconcelos

CONSELHO FISCAL

Jair Manoel Severino
Gilberto J. Adriano
Adriano Campos

Darci João de Souza
Paulo Roberto Sales
Richard Couto dos Santos

Coordenador do Informativo:
Jorge Calheiros de Oliveira



VÍNCULO EMPREGATÍCIO

Foi sancionada em 09.12.94 a Lei n. 8.949, que acrescentou o parágrafo único do art. 442 da CLT. Por ela, ficou estabelecido que, independentemente do ramo de atividade da sociedade cooperativa, inexistirá vínculo empregatício (relação de emprego) entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviço daquela.

Entretanto, quando o fim almejado pela cooperativa for a locação de mão-de-obra de seus associados, existirá nessa relação jurídica uma forma disfarçada de uma relação de emprego. Assim, estará desvirtuando-se totalmente de seus objetivos e deixando de cumprir sua finalidade a sociedade cooperativa, que se revestir da condição de agenciadora ou de locadora de mão-de-obra, simplesmente reunindo os associados para prestação de serviços a terceiros.

Observe-se ainda que a prestação de serviços por empresas (terceirização) só permitida dentro dos parâmetros ditados pela Súmula 331 do TST. Além do mais, a Instrução Normativa n. 07/90, que cuida da regulamentação das empresas prestadoras de serviços, determina que estas devem possuir natureza comercial. Portanto, estão excluídas as coopera-

tivas, que possuem natureza civil. E, ainda, existem critérios para a terceirização: quem produz bens ou presta serviços para terceiros precisa dispor de equipamentos, matérias primas e empregados próprios, ressaltando-se que **não se terceirizam empregados – terceirizam-se serviços.**

Se a empresa prestadora (cooperativa) não tem atividade específica, limitando-se seu objetivo ao fornecimento de mão de obra para a tomadora, não há terceirização, e sim autêntica "merchandise". Fica claro o propósito de criar uma falsa relação jurídica para mascarar a verdadeira relação, que é o vínculo empregatício entre os trabalhadores e a empresa tomadora.

Assim, nada impede que a atividade terceirizada seja realizada por cooperativa. Somente se exige que esta realize uma atividade própria – e seja lícita. Só estão aptas para participar de uma terceirização lícita, portanto, as verdadeiras cooperativas, como as de produção e as mencionadas cooperativas de serviço. Todas estas possuem uma atividade própria, especializada em determinada área de produção, comércio ou mesmo de serviço.

A cooperativa não pode

agir sob o manto da legalidade explorando a força de trabalho alheio e nem ser utilizada em substituição da mão de obra interna das empresas, uma vez que seu objeto é a ajuda socioeconômica de seus associados e não de terceiros.

De acordo com o art. 3º da CLT, os elementos do vínculo empregatício são: pessoalidade, subordinação e trabalho remunerado. Existindo, pois, essas características disfarçadas ou camufladas pelo manto da cooperativa, comprovada estará a fraude às leis trabalhistas. Haverá, então, se comprovada a fraude, o vínculo de emprego entre os associados da cooperativa e seus tomadores de serviços, visto serem nulos os atos que fraudam as leis trabalhistas.

Observe-se que, para a caracterização de relação de emprego, o que deve ser levado em consideração é a realidade dos fatos que envolvem a prestação de serviços, e não aparente legalidade com a qual se procura camuflar a fraude.

Extraído do Manual Prático das Relações Trabalhistas da Dra. Cláudia Selles Vilela Viana - publicado pela Editora LTr. A autora é formada em Direito pela Universidade de Uberaba, em Minas Gerais e, atualmente, Consultora Jurídica das Áreas Trabalhista e Previdenciária na cidade de Curitiba/PR

A HISTÓRIA DO CHAMPAGNE



No século XVII, um monge Benedictino, Dom Perignon, faz um descobrimento que revolucionou a produção do vinho na província da CHAMPAGNE. Importatíssimas foram duas inovações por ele trazidas à ciência vinícola: a de misturar os caldos diferentes da champagne e de empregar a tampa de cortiça ao fechar as garrafas.

O que acontecia é que, com a vinda da primavera, ao sofrerem estas a segunda fermentação, a primitiva maneira de fechá-la resultava em inconveniente, pois os vidros arrebentavam ou então o líquido se escoava pelos interstícios.

O abade Perignon conseguiu remediar este mal controlando a segunda fermentação da bebida, convertendo-a assim em vinho espumoso, o que passou a constituir-lhe a característica.

Como as tampas das garrafas na época eram principalmente fabricadas com tecido de algodão e cêra, o fecho não era hermético, e as tampas saltavam devido a pressão do gás originado dessa segunda fermentação.

Dom Perignon descobre que as rolhas das comarcas catalanas (Espanha), reuniam ótima qualidade para servir de fecho hermético nas garrafas. Foi um êxito, mas surge então outro problema, devido ao vidro explodir em consequência da pressão do gás.

Dom Perignon não se desanima e obtém finalmente dos fabricantes de vidros, garrafas suficientemente reforçadas para resistir à pressões de várias atmosferas. O resultado é surpreendente: o vinho adquiriu espuma, e dom Perignon exclama ao degustá-lo:

“- Meus irmãos, venham rápido, estou bebendo estrelas!”

Estava degustando pela primeira vez o vinho que hoje conhecemos como Champagne.

Extraído do livro “Restaurante - técnicas de serviço”, de Maitre Lionel, para a Universidade de Caxias do Sul

CATEGORIA REPRESENTADA PELO SINDEHOTEIS DE ITAPEMA E REGIÃO

Todos os empregados no Comércio Hoteleiro e Similares tais como: Empregados em hotéis, Motéis, Apart-Hotéis, Restaurantes, Bares, Churrascarias, Fast-Food,

Pizzarias, Casas de Chá, Sorveteria, Cafés, Leiterias, Botequins, Bombonieres, Pensões, Campings, Lanchonete, Hospedarias.

Empregados em Clubes, Boites, em

Empresas de Alimentação Industrial, Congelados e Hospitalar, Cozinhas Industriais, em Lanchonetes de Super Mercado, de Padarias e em Resorts.



No dia 21 de dezembro próximo, às 15:00 horas, o SINDEHOTEIS realizará em sua sede social um sorteio para distribuição de

O SINDEHOTÉIS SORTEARÁ PRÊMIOS AOS TRABALHADORES DA CATEGORIA

diversos prêmios aos integrantes da categoria.

Concorrem todos os trabalhadores que contribuíram com a Taxa Assistencial Confederativa no mês de outubro/99 e recolhidas pelos empregadores até 72 horas antes do sorteio.

Caso seu patrão não

tenha recolhido a Taxa Assistencial que lhe foi descontada, venha ao Sindicato e comprove este desconto. De maneira nenhuma fique fora do sorteio, pois o mesmo será de diversos prêmios, entre eles uma televisão.

O Sindehotéis está recebendo apoio de

diversas empresas da categoria, cuja relação daremos no próximo número. Desde já, todos os integrantes da categoria estão convidados para assistir ao sorteio.

Atenção: Não são concorrentes os membros da diretoria e conselho fiscal do Sindehotéis.

Aprovação de Contas

A Assembléia Geral Ordinária realizada no dia 30 de novembro último, aprovou por unanimidade as contas da diretoria do Sindehotéis, referentes ao exercício de 1998, por unanimidade.

Previsão Orçamentária

A mesma Assembléia Geral Ordinária, também por unanimidade, aprovou a previsão orçamentária para o exercício do ano de 2000.

Nela está prevista a distribuição de material escolar para os filhos dos integrantes da categoria. Outra verba consignada foi a referente ao pagamento final da sede da entidade e sua escrituração.

PREVIDÊNCIA SOCIAL

GRPS - Cópia - Envio ao Sindicato Profissional

As empresas estão obrigadas a encaminhar ao sindicato representativo da categoria profissional mais numerosa entre seus empregados, cópia da Guia de Recolhimento da Previdência Social - GRPS, referentes às contribuições recolhidas ao INSS até o dia 10 (dez) de cada mês, relativas à competência anterior.

Possuindo a empresa mais de um estabelecimento, localizado em base geográfica diversa, a cópia da GRPS será

encaminhada pela empresa ao sindicato profissional representativo da categoria mais numerosa entre os empregados de cada estabelecimento.

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 a 9.000 UFIR's para cada competência em que tenha ocorrido a irregularidade.

CARGO DE CONFIANÇA

I
Denomina-se cargo de confiança aquele cujas atribuições se incluem poderes inerentes à faculdade privativa do empregador de administrar a empresa (planejamento, direção e fiscalização).

Há cargos de confiança imediata do empregador (diretoria, gerência e outros semelhantes, arts. 499 e §§ e 62. "b", da CLT) e cargos de confiança mediata (cargos em comissão, art. 450, da CLT). A cada um deles, todos espécies do gênero "cargo de

confiança", a lei do tratamento diferenciado é específico (R) 1319/98. Ac. 1ª T) Fernando A. Veiga Damasceno - TST.

II
Não detendo o reclamante poderes de mando e gestão, sendo certo que o fato de abrir e fechar o estabelecimento, por si só, não caracteriza a existência de cargo de confiança, correta a sentença que deferiu o pagamento de horas-extras. (RO-V 8192/97. Ac. 3ª T. 03989/98) Maria Regina Magalhães Lima - TRT - SC

NOSSO FAX: (047) 368-2499**

COMUNICADO

Com muita satisfação a diretoria do SINDEHOTEIS comunica à categoria dos empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema e região, aos contabilistas, empresas, fornecedores e amigos que, no dia 19 de novembro último, o Ministério do Trabalho e Emprego concedeu o registro de nossa entidade.

O ato foi publicado no Diário Oficial da União do dia 22/11/99, nas páginas oito e nove.

Assim, nosso SINDEHOTEIS está totalmente legalizado após sete anos de lutas.

A diretoria parabena aos companheiros da categoria e agradece o apoio recebido.

A Diretoria

ATENÇÃO SRS. CONTADORES: Dispensa de empregados com mais de seis meses de casa, tem que ser homologada no SINDEHOTEIS, caso não seja, não terá validade!