

INFORMATIVO

SINDEHOTÉIS

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

DEZEMBRO/2005

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA

ESPERANDO 2006



Valécio de Amorim - Presidente

Neste encerramento do ano de 2005, toda a diretoria do SINDEHOTÉIS sensibilizada agradece a categoria de empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, pelo apoio recebido.

Graças a esse apoio recebido, conseguimos levar a cabo nossa missão de defender os direitos e os interesses da categoria representada.

Por essa razão, esperamos o ano de 2006 com muita confiança no engrandecimento do Sindicato que representamos, em busca de salários dignos e melhores condições de trabalho.

Alguns pontos da nossa atuação nesse ano encerrante destacamos a seguir.

DISSÍDIO COLETIVO

Na data base de outubro de 2004, não conseguimos fechar a negociação para Convenção Coletiva de Trabalho 2004/2005, diante das condições que nos foram impostas pelos negociadores patronais.

Assim, só nos restou o caminho do Dissídio Coletivo na justiça. Este se arrastou até o meio do ano de 2005.

O RECEBIMENTO DO DISSÍDIO

Julgado o Dissídio, começou uma nova luta: O recebimento das diferenças salariais decorrentes da Sentença Judicial. O SINDEHOTÉIS tomou à frente, para que toda a categoria recebesse seus créditos, inclusive os que já haviam sido demitido das empresas. Foi uma luta.

MATERIAL ESCOLAR

Este ano de 2005 a entrega de material escolar aos empregados estudantes e aos seus filhos em idade escolar, suplantou as entregas dos anos anteriores.

Isso se deveu a um amplo trabalho de divulgação feito através da imprensa, das rádios, pelo telefone, os contabilistas e as empresas em geral, informando o local de entrega, com dias e horas aos trabalhadores. O êxito foi total.

Outro diferencial dessa entrega de material escolar foi o envolvimento de toda a diretoria do sindicato, inclusive os



Que o espírito de Natal desperte em você a emoção de viver. Não permita que o Natal seja apenas a ilusão de uma noite, espalhe durante toda a sua vida a luz da solidariedade! Feliz Natal e um Novo Ano de 2006 de Fé e Esperança!



membros do Conselho Fiscal.

CURSO DE GARÇOM

Promovemos em Bombinhas, no Hotel Marbelo um curso de garçom, inteiramente grátis para todos os interessados, inclusive para empresas, inclusive com entrega de certificados.

INFORMATIVO SINDEHOTÉIS

Publicamos 07 (sete) edições de informativos SINDEHOTÉIS, com farto material de orientação para os empregados, patrões e contabilistas.

SEGURANÇA NA COZINHA

Elaboramos e distribuimos nas empresas cartazes referentes à **Segurança na Cozinha**, para conscientização dos profissionais que trabalham nas cozinhas quanto à prevenção de acidentes de trabalho, por atos inseguros e condições inseguras, conforme prevê o PPRA ou seja, o Programa de Prevenção de Riscos Ambientais do Governo.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006

Firmamos com o sindicato patronal a Convenção Coletiva de Trabalho 2005/2006, onde conseguimos significativo aumento de quase 10% (dez por cento) para o piso Salarial da categoria em relação ao anterior.

REPOSIÇÃO SALARIAL

A **Reposição Salarial** dos empregados com salários superiores ao Piso Salarial, foi na ordem de 7% (sete por cento) sobre os índices de 1º de outubro de 2005, já corrigidos pelo Dissídio referente à 2004/2005.

NOVA CENTRAL SINDICAL

Estivemos representados na fundação da Nova Central Sindical, em Brasília, no mês de junho, pelos senhores Jorge Calheiros de Oliveira e Roberto Abórico de Vasconcelos. A Nova Central Sindical lutará pelos direitos e interesses do trabalhador, sem qualquer vinculação política partidária.

A NOVA CENTRAL SINDICAL DE SANTA CATARINA

Valdeci Galisth, Delegado Representante do sindicato, acompanhado de Roberto Abórico de Vasconcelos compareceram à fundação da Nova Central Sindical de Santa Catarina no mês de novembro de 2005.

ATUALIZAÇÃO DE CADASTRO DAS ENTIDADES SINDICAIS

Como determina o Ministério de Trabalho e Emprego, fomos uns dos primeiros sindicatos a cumprir a exigência de atualização dos seus dados cadastrais em Brasília.

TERCEIRIZAÇÃO DEVE RESPEITAR A LEI TRABALHISTA

Tem-se generalizado entre as empresas, por questões de ordem econômica ou mesmo funcional, a adoção do que se denominou terceirização de serviços.

A terceirização pode ser entendida, de uma forma simples, como a celebração, pela empresa, de um ou mais contratos com empresas especializadas, para que realizem serviços específicos no empreendimento até então executado por seus empregados.

Os serviços serão executados pela fornecedora através de seus empregados, no estabelecimento da tomadora. São exemplos comuns de terceirização os serviços de limpeza e conservação, vigilância e transportes de valores.

No entanto é importante que a empresa que pretenda terceirizar determinados serviços executados por seus empregados, verifique antes de efetuar a contratação da empresa fornecedora de serviços, além de sua capacidade técnica, a sua idoneidade econômica - financeira.

Lamentavelmente, nem sempre esses cuidados são observados, resultando que quando menos espera, o tomador dos serviços é chamado à justiça trabalhista para responder subsidiariamente ou solidariamente pelos prejuízos dados pelo fornecedor aos seus empregados.

Mesmo quando o contrato entre as empresas negue qualquer tipo de

solidariedade, essa cláusula é nula de pleno direito, quanto a sua aplicabilidade possa impedir o adimplemento das obrigações trabalhistas conforme prevê o artigo 9º da CLT.

Tem sido comum em nossa região, que findo a temporada de verão, empresas prestadoras de serviços terceirizados rescindem seus contratos com as tomadoras, deixando “a ver navios” empregados sem pagamentos de salários e verbas rescisórias. É nessa hora que as tomadoras de serviços terceirizados tomam o susto pela convocação da justiça.

A justiça quando chamada para solucionar esses conflitos tem se pronunciado assim:

“Aquele que se beneficia com o labor do trabalhador deve responder subsidiariamente pelas obrigações trabalhista quando o contrato se revela inadimplente em relação às obrigações derivadas do contrato de trabalho mantido com seu empregado. (RO-V 5272/97, Ac. 3ª T. 00539/98) Lourdes Dreyer TRT SC”

“Não é a formação de vínculo de empregado o fator a ser considerado na determinação da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, pois a hipótese envolve a aplicação de princípios de direito civil, que permitem considerar a situação de prejuízo a terceiros decorrentes da

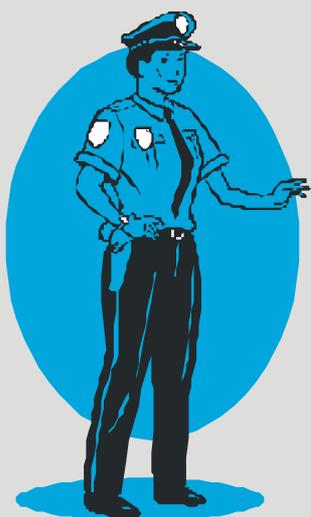


contratação, em que há culpa “in eligendo”. (RR 288.512/96.6, Ac. 1ª T.) Regina Fátima Abrantes Rezende Ezequiel TST”

“O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto aquelas obrigações. Inteligência do Enunciado nº 331/TST. (RR 263476/96.7, Ac. 2ª T.) Valdir Righeto TST”

“Sendo a tomadora beneficiária dos serviços prestados pelo empregado de empresa interposta, responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas. É objetiva a responsabilidade do Estado por danos causados por pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços públicos. Interpretação do artigo 37, § 6ª, Constituição Federal; artigo 159 CCB; e enunciado nº 331 do TST. (RO-V 8253/97, Ac. 2ª T. 3572/98) João Barbosa TRT-SC”

REVISTA INTIMA: JUSTIÇA CONDENA C&A POR DANOS MORAIS



A loja de departamentos C&A foi condenada a pagar indenização por danos morais a dez empregados da filial localizada no Shopping Center Iguatemi, em Maceió (AL), no valor individual de R\$ 40 mil reais, por submetê-los à revista íntima como forma de coibir furtos.

O valor da condenação foi fixado pelo TRT de Alagoas (19ª Região) e confirmado, pela primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A revista era feita em todos os empregados num cubículo de dois metros quadrados, utilizados para guarda produtos de limpeza da loja. Os empregados ficavam, sozinhos ou em grupos, em trajes íntimos diante de um fiscal, muitas vezes, de acordo com relatos, eram obrigados a tirar até mesmo as roupas íntimas em razão de suspeita de que estivessem escondendo algo no corpo.

COMISSÃO DE QUEBRA DE CAIXA INTEGRA O SALÁRIO DE COMERCÁRIO

A Terceira Turma do Tribunal Superior do Trabalho reconheceu a natureza salarial da comissão conhecida por “quebra de caixa”. Com essa decisão, uma comerciária de São Vicente (SP), empregada de supermercado, poderá receber diferenças de verbas trabalhistas, como 13º salário e férias, calculadas inicialmente com a exclusão da comissão.

“A parcela paga mensalmente, em valor ou percentual fixo, a título de quebra de caixa, constitui acréscimo destinado a remunerar a maior responsabilidade que se exige do empregado no exercício da função”, disse o relator, juiz convocado Alberto Bresciani.

A decisão da Terceira Turma do TST confirma o entendimento adotado pelo Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (Rio de Janeiro) que reconheceu a natureza salarial dessa comissão. O TRT aplicou, por analogia, a jurisprudência do TST (Enun-

ciado 247) que trata da comissão de quebra de caixa dos bancários.

Entre os precedentes que contribuíram para a consolidar a jurisprudência do TST a respeito, Bresciani cita julgamento de uma questão semelhante, no qual a Segunda Turma concluiu que as finalidades da verba “quebra de caixa” são idênticas, tanto para as instituições bancárias quanto para qualquer outro estabelecimento que atribua ao empregado o encargo de manipular numerário.

No recurso ao TST, o empregador (Peralta Comercial e Importadora Ltda) argumentou que a comissão quebra de caixa é de caráter indenizatório, pois tem a finalidade de ressarcir a empregada dos prejuízos inerentes à função. Dessa forma, não poderia integrar o salário. Para o relator, entretanto, não se trata apenas de indenizar prejuízos, pois a quantia é paga independentemente de sua ocorrência. (RR 665147/2000)

JORNADA DE TRABALHO

A Constituição Federal determina que a jornada de trabalho do brasileiro é no máximo de oito horas diárias, desde que não ultrapasse quarenta e quatro horas semanais.

COMPENSAÇÃO

SEMAMAL DE HORAS I

As empresas com até sessenta empregados poderão adotar o regime de compensação de hora na semana, mediante a compensação do excesso de horas trabalhadas em um dia, em número não excedente de duas, pela correspondente diminuição ou ausência ao trabalho, em outro dia, sem que daí decorra qualquer acréscimo de salário, salvo o adicional noturno, se for o caso.

COMPENSAÇÃO

SEMAMAL DE HORAS II

Mas atenção. O excesso de horas diárias

que podem ser compensadas são no máximo de duas horas.

Quando esse limite for ultrapassado, o excedente tem de ser remunerado como extra como adicional de 70% (setenta por cento).

Exemplo: o empregado trabalhou três horas além da jornada normal de trabalho. Ele deve receber uma hora com o adicional de 70% (setenta por cento) e as outras duas podem ser compensadas na mesma semana.

COMPENSAÇÃO

SEMAMAL DE HORAS III

Encerrada a semana sem a compensação das horas excedentes, estas não mais podem ser compensadas. São horas extras as que ultraparam a 44ª (quadragesima quarta) horas da semana de trabalho, e portanto remuneradas com o adicional de horas extras.

ASSÉDIO MORAL

**Seu chefe ultrapassa
O limite quando:**

Dá instruções confusas e imprecisas;

Bloqueia o andamento do seu Trabalho;

Atribui a você erros imaginários;

Ignora a sua presença na frente dos outros;

Tenta força-lo a pedir demissão;

Impõe horários injustificados;

Fala mal de você ou espalha boatos a seu respeito;

Pede trabalhos falsamente urgentes;

Determina a execução de tarefas muito abaixo da atribuição de seu cargo;

O isola da convivência com os colegas;

Retira seus instrumentos de trabalho;

Deixa de lhe passar tarefas;

Agride você de qualquer maneira;

Proíbe seus colegas de falar com você;

Manda a você cartas de advertência protocoladas;

INDICADORES DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2005/2006

PISO SALARIAL

Empregados com até 90 (noventa) dias na empresa R\$ 350,00 (trezentos e cinquenta) reais.

Empregados com mais de 90 (noventa) dias na empresa R\$ 400,00 (quatrocentos) reais.

REPOSIÇÃO SALARIAL

7% (sete por cento) a partir de 1º de outubro de 2005.

LICENÇA CASAMENTO

05 (cinco) dias consecutivos

NASCIMENTO DE FILHO

05 (cinco) dias consecutivos.

ADICIONAL DE HORA EXTRA

50% (cinquenta por cento) nas duas primeiras horas

70% (setenta por cento) nas

demais horas.

COMPENSAÇÃO SEMANAL DE HORAS NAS EMPRESAS COM ATÉ 60 EMPREGADOS

Máximo de 02 (duas) horas diárias além da jornada, desde que a compensação seja efetuada na mesma semana, nem que seja ultrapassado o limite das 44 (quarenta e quatro) semanais.

QUEBRA DE CAIXA

10% (dez por cento) sobre o salário do empregado.

AUXILIO FUNERAL

01 (um) salário do empregado falecido que tenha trabalhado mais de 12 (doze) meses na empresa.

ADICIONAL NOTURNO

20% (vinte por cento).

HORÁRIO NOTURNO

Período das 22:00 (vinte e duas) horas de um dia as 05:00 (cinco) horas do dia seguinte.

HORA NOTURNA

52:30 (cinquenta e dois minutos e trinta segundos), e não, os 60 (sessenta) minutos do relógio.

QUINQUÊNIO

5% (cinco por cento) sobre o salário do empregado, a cada 05 (cinco) anos de serviços na mesma empresa.

CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Empregado readmitido até 12 (doze) meses fica desobrigado de firmar novo contrato de experiência, para a mesma função exercida anteriormente.

QUADRO DE ATENDIMENTO DA SECRETARIA DO SINDEHOTÉIS EM 2005

(período de 1º de Janeiro à 15 de Dezembro)

2005	HOMOLOGAÇÕES E RESCISÕES	ORIENTAÇÕES EMPREGADOS	ORIENTAÇÕES TELEFÔNICAS	OUTROS ATENDIMENTOS	TOTAL
JANEIRO	24	87	112	6	229
FEVEREIRO	40	81	78	6	205
MARÇO	72	115	107	7	301
ABRIL	96	74	106	7	283
MAIO	42	91	125	15	273
JUNHO	58	62	207	36	363
JULHO	32	73	198	39	342
AGOSTO	56	64	167	31	318
SETEMBRO	33	80	183	48	344
OUTUBRO	74	89	214	51	428
NOVEMBRO	81	68	198	43	390
DEZEMBRO	15	26	88	19	148
TOTAL GERAL	* 623	910	1.783	308	3.624

* Somente homologações de empregados com mais de 04 (quatro) meses na empresa.

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.



SINDEHOTÉIS

Diretoria

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

Coordenadores

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos

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 27 - Bombas
Fone: (47) 3369-0366