



INFORMATIVO

SINDEHOTÉIS

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

A maternidade da mulher trabalhadora

Você sabe que...

"... não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez".

"... é proibido o trabalho da mulher grávida no período de 4 antes e 8 (oito) semanas depois do parto" (CLT artº 392)."

"... durante o período a que se refere o artº 292, a mulher terá direito ao salário integral e, quando variável, calculado de acordo com a média dos 6 (seis) últimos meses de trabalho, bem como os direitos e vantagens adquiridos, sendo-lhe ainda facultado reverter a função que anteriormente ocupava."

"... já no artº 44 da Consolidação das Leis da Previdência Social (CLPS - Decreto nº 89.312/84) estava previsto:

O salário-maternidade consiste na manutenção do salário da segurada empregada durante 4 (quatro) semanas antes e 8 (oito) depois do parto, independentemente de período de carência e nos termos da legislação trabalhista".

Esse dispositivo da Consolidação das Leis da Previdência Social há de ser interpretado em consonância com o que estabelece a Constituição Fede-

ral, no artº 7º, inciso XVIII: "licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de 120 (cento e vinte) dias". Portanto, por força do dispositivo constitucional, o período de licença-gestante, que era de 84 (oitenta e quatro) dias (12 semanas), passou a ser 120 (cento e vinte) dias. O le-

gislativo ordinário, através da Lei nº 8.213, de 24/07/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social, estipulou que o salário maternidade é devido à segurada empregada durante o período de 28 (vinte e oito) dias do parto e 92 (noventa e dois) dias após o parto (artº 71).

GARANTIA DO EMPREGO DA GESTANTE

O legislador constitucional de 1988, independentemente da situação jurídica da gestante, houve por bem garantir o emprego da trabalhadora grávida desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto (Constituição Federal – art. 7º inciso I).

Para não ficar a trabalhadora grávida na espera da regulamentação do inciso I do artº 7º, acima citado, houve por bem o legislador constituinte estabelecer no artº 10 (dez), inciso II, letra "b" do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias:

I.....

II - Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a).....

b) Da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até 5 meses após o parto.

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

Isso Precisa acabar

Algumas empresas da categoria de nossa região não pagam os salários de seus empregados no dia certo e da maneira correta, não respeitando também todos os direitos assegurados pela legislação trabalhista.

Infelizmente é grande o número de tais empresas. A grande maioria delas não paga em dia seus empregados. Não assina carteira de trabalho, não observa o piso salarial da categoria, os limites da jornada de trabalho, do intervalo entre jornaadas, do intervalo para alimentação, os adicionais noturnos e de hora extra. Muitas dessas empresas, inclusive, não depositam o FGTS, algumas chegam ao cômulo de descontar de seus empregados as contribuições sindicais, sem recolhê-las à entidade sindical devida, caracterizando assim, uma apropriação indébita.

O SINDEHOTÉIS vem atuando com rigor em defesa da classe, mediando tais conflitos, orientando, inclusive, as empresas para o modo correto de sanar as irregularidades, e, quando a mediação amigável se revela impossível, pondo advogados para a defesa do trabalhador na via judicial e até, às vezes, na policial.

Zulma de Souza
Presidente

AVISO PRÉVIO

O que o empregado precisa saber

- O prazo de aviso prévio de dispensa do empregado é, no mínimo, de 30 dias, mesmo se o trabalhador recebe por semana.

- Redução de jornada de trabalho: o horário normal de trabalho durante o aviso prévio, se a rescisão tiver sido promovida pelo empregador, será reduzido de 2 horas diárias, sem prejuízo do salário integral.

- Não havendo redução de jornada de trabalho, não ocorre a caracterização do aviso prévio, por ausência de um dos elementos exigidos por lei (entendendo-se que o aviso prévio não foi dado ao empregado)

- Pagamento da redução diária das 2 horas ou de 60 horas, é ilegal substituir o período que se reduz da jornada de trabalho no aviso prévio, pelo pagamento das horas correspondentes (Súmula TST nº 230)

- Irrenunciabilidade: o direito do aviso-prévio é irrenunciável (o empre-

gado não pode abrir mão do aviso-prévio). O fato de o empregado pedir dispensa de seu cumprimento não exime o empregador da obrigação de pagar o respectivo valor, salvo na obtenção de um novo emprego. A obtenção de novo emprego deve ser comprovada.

- Faltas graves praticadas pelo empregador durante o aviso prévio: o empregador que, durante o prazo de aviso-prévio dado ao empregado praticar atos que justifiquem a rescisão imediata do contrato sujeita-se ao pagamento da remuneração correspondente ao prazo do referido aviso, sem prejuízos das demais parcelas devidas.

- Homologação: o pedido de demissão, ou

recurso de quitação de rescisão do contrato de trabalho firmado por empregado com mais de um ano de serviço, só será válido quando feito com a assistência do SINDEHOTÉIS, ou perante a autoridade do Ministério do Trabalho.

No ato da homologação devem estar presentes o empregado e o empregador. O empregador pode ser representado por preposto e, o empregado por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

- O menor precisa da presença do pai ou responsável do referido aviso,

- Pagamento: deve ser feito em dinheiro ou

São Benedito:
padroeiro dos
cozinheiros



São Benedito, padroeiro dos cozinheiros, milagroso multiplicador de comida, foi habilidoso com temperos e panelas. Sua imagem na cozinha garante que não faltará alimento em casa. Nas festas em louvor a ele, levanta-se mastro com bandeira e sua efígie. Devotos jogam bilhetes ou saquinhos com pó de café, arroz, feijão e açúcar.

Filho de escravos etíopes, nasceu na Sicília, Itália, em 1526. Tornou-se frade, cozinheiro e, embora analfabeto, superior de convento franciscano em Palermo, onde havia trabalhado como escravo no pastoreio e na roça. Em alguns lugares, persiste a crença de que inventou a dança Moçambique "para descansar do trabalho".

Seu dia é 5 de outubro, mas entre nós a festa de São Benedito se realiza geralmente em maio.

SINDEHOTÉIS - 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 Galistri
Diretor Técnico: José Francisco Nunes

SUPLENTES

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 Informalivo
Jorge Calheiros de Oliveira

Posse de novos dirigentes do SINDEHOTÉIS

Em 08 de junho de 1999, na sede do SINDEHOTÉIS, foram eleitos e empossados os companheiros Rogério de Vasconcelos, Paulo Roberto Sales, ambos do Hotel Plaza, e Richard Couto dos Santos do Hotel Beiramar, para dar cumprimento aos estatutos da entidade e preencher vagas existentes na Diretoria e no Conselho Fiscal da entidade.