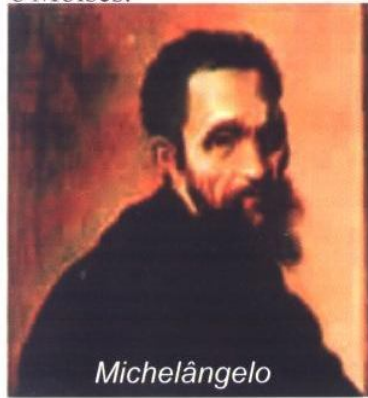


**EU, MICHELANGELO**

Michelângelo ("Miguel Ângelo") di Ludovico Buonarroti Simoni (Caprese, 6 de março de 1475 - Roma, 18 de fevereiro de 1564) foi um pintor, escultor, poeta e arquiteto renascentista italiano.

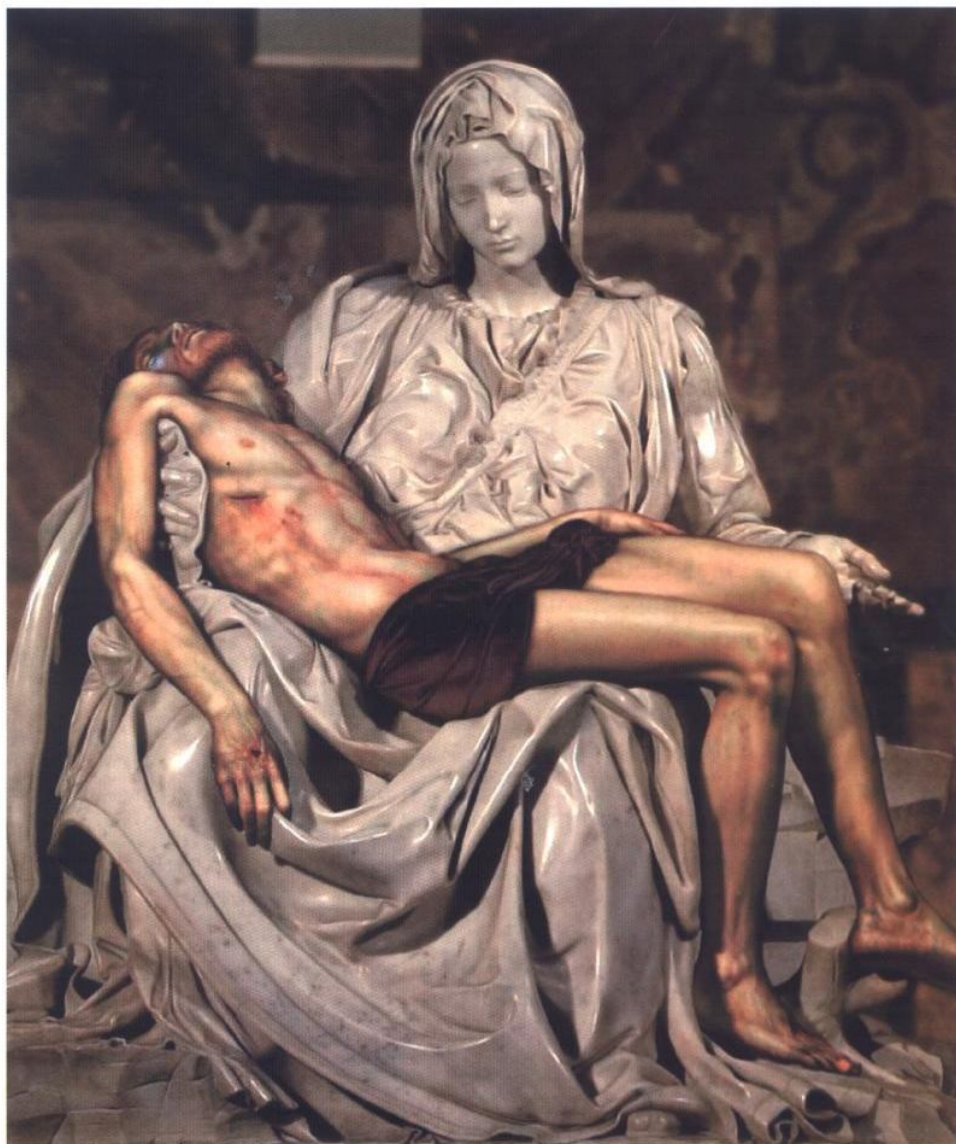
Apesar de ter feito poucas atividades além das artes, sua versatilidade em vários campos fez com que rivalizasse com Leonardo da Vinci no título de ícone da Renascença. Michelângelo foi genial em vários campos.

Duas de suas mais famosas obras (a Pietà e o David) foram realizadas antes de seus trinta anos. Apesar de sua pouca afeição à pintura, criou duas obras históricas: as cenas do Gênesis, no teto da Capela Sistina, e o O Juízo Final, também no mesmo local projetou a cúpula da Basílica de São Pedro, em Roma. Entre suas outras esculturas, contam-se a também a Virgem, o Baco, o Moisés.



Michelângelo

PIETÀ



Esculpida em mármore, Michelangelo retrata a dor de uma mãe com a perda do seu filho amado (Maria com Jesus em seus braços após a crucificação). Atualmente esta obra está localizada no interior da Basílica de São Pedro em Roma. A data da obra é de 1499. Quando terminou Pietà ele se dirigiu à escultura e disse: "Parla! Perchè non parla?" (Fala! Porque não fala?).

COLUNA DO PRESIDENTE

A CONSTITUIÇÃO E O SINDICATO

A Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso III estabelece que, “Cabe ao Sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”.

E o inciso VI do mesmo artigo 8º da Carta Magna diz: “É obrigatória a participação dos Sindicatos nas Negociações Coletivas de Trabalho”.

Nosso SINDEHOTEIS é o representante legal dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas.

Para a defesa dos direitos e interesses dos empregados que representa, o SINDEHOTEIS, que tenho a honra de presidir, tem exercido sua ação fiscalizadora de diversas formas, entre estas:

- Nas homologações de rescisão de contrato de trabalho. Se as verbas estão sendo pagas corretamente. Se a carteira profissional do empregado está com as devidas anotações atualizadas inclusive, a baixa dada pelo empregador;

- Se o empregado tem qualquer reclamação quanto a salários não pagos. Se durante o contrato de trabalho o FGTS foi pelo empregador depositado na conta do empregado;

- O Sindicato pela resolução número de 48 de 18 de setembro de 1991, do Conselho Curador do FGTS, que “dispõe sobre a participação das Entidades Sindicais na fiscalização do FGTS”;

- Essa resolução “estimula as entidades de trabalhadores a colaborarem no controle dos depósitos nas contas vinculadas de seus representados, exercitando a faculdade que o artigo 72 do Decreto nº 99.648/90, lhes assegura de, “independentemente de procuração,

obter informações relativas ao FGTS junto ao empregador, ao banco depositário ou à Caixa Econômica Federal”;

Ainda mais, caso seja constatado o débito do empregador a entidade Sindical poderá escolher qualquer das seguintes providências, de forma sucessiva ou concomitante:

1. Formular à fiscalização do trabalho denúncia para os fins do artigo 23 da lei nº 8036/90.

2. Ingressar com reclamação trabalhista contra o empregador inadimplente, perante a Justiça do Trabalho, na condição de substituto processual, assegurada no artigo 25 da lei 8036/90.

SEGURANÇA E MEDICINA NO TRABALHO

O representante dos trabalhadores para fins de questões relacionadas com segurança e medicina do trabalho é o dirigente Sindical, pois o já citado artigo 8º, inciso III da CF, e o artigo 513 da CLT, dispõem que é prerrogativa do Sindicato representar perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da categoria ou profissão, ou os interesses individuais dos associados relativos a atividades ou profissão exercida.

As normas de segurança e medicina do trabalho são também relativa à atividade ou profissão exercida. O § 2º do artigo 161, da CLT dispõe que o Sindicato poderá requerer a interdição de máquina ou setor, quando houver risco grave ou eminente.

Concluo recordando que o artigo 174 do Decreto nº 611/92 (Lei de Benefício da Previdência Social), igualmente dispõe que o Sindicato pode acompanhar a adoção de medidas que visem a proteção ao trabalhador.



Rogério de Vasconcelos

ACUMULAÇÃO DE EMPREGOS

A legislação em vigor não proíbe a acumulação de empregos, permitindo-se à empresa incluir em seu quadro de pessoal empregados que possuam contrato de trabalho firmado com outros empregadores.

Há que ser observado entretanto:

- Não coincidência de horários de trabalho entre as empresas;

- Intervalo mínimo de 11 (onze) horas entre o término de uma jornada e o início de outra, relativamente a cada empresa;

- Inexistência de cláusula de exclusividade em cada qual dos contratos de trabalho;

- Não sejam as empresas contratantes concorrentes entre si.

Uma vez acatadas e respeitadas as observações acima mencionadas, não há com que se preocupar o empregador, devendo apenas manter-se atento quanto ao recolhimento previdenciário, existindo regras específicas para esta situação.

(Manual Prático das Relações Trabalhistas
Claudia Salles Viana Ed. Ltr)

UMA JUSTA HOMENAGEM

O Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região SINDEHOTEIS, no último dia 14 de abril deste ano, em sua sede na rua 120, nº 136, em Itapema, realizou uma sessão especial para homenagear o companheiro Valdeci Galisthi que se aposentou.

Durante a homenagem o presidente Rogério de Vasconcelos discorreu sobre suas qualidades de liderança e de batalhador em prol dos direitos da categoria, lembrando, inclusive, a aprovação do quinquênio, hoje uma realidade.



O Presidente Rogério, Valdecir e esposa

Prosseguindo, o presidente Rogério de Vasconcelos disse, que Valdeci Galisthi é filho de Germano Galisthi e Leonilda Latero Galisthi, natural de Nova Trento, nascido em dezembro de 1978. Começou a trabalhar na rede

Plaza de Hotéis aos 23 anos até sua aposentadoria. No Sindicato, foi fundador, ocupou quase todos os cargos na diretoria. Concluindo, o presidente entregou em nome da categoria, uma placa comemorativa e de agradecimento pela passagem e atuação de Valdeci Galisthi na diretoria do SINDEHOTEIS, sob os palmados dos presentes.

Muito sensibilizado pela homenagem, em seu nome e de sua esposa e filhos presentes, agradeceu.

Ato seguinte foi servido canapés e refrigerantes a todos.



Valdecir Galisthi e a Diretoria

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 a 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 movimento 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 09 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.



RERUM NOVARUM

“Não é justo nem humano o exigir do homem tanto trabalho a ponto de fazer, pelo excesso de fadiga, embrutecer o espírito e enfraquecer o corpo.

A atividade do homem é limitada como sua natureza. O exercício e o uso aperfeiçoam-na, mas é preciso que de quando em vez se suspenda para dar lugar ao repouso. Não deve, portanto, o trabalho prolongar-se

A HORA EXTRAORDINÁRIA E O TRABALHO NOTURNO

A Constituição Federal, no seu artigo 7º, garante:

Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

I

IX remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;

XIII duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais;

XVI remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

Trabalho Noturno

O trabalho noturno segundo a medicina do trabalho e dos aspectos humanos e sociais, não só é mais penoso que aquele prestado durante o dia, como, inclusive priva o trabalhador de convívio mais estreito com a família.

Horário Noturno

Considera-se noturno o trabalho executado entre as vinte e duas horas de um dia e às cinco horas do dia seguinte, nos termos do art. 73 da CLT.

Hora Reduzida

Uma vantagem do trabalhador noturno é a redução da hora noturna para cinquenta e dois minutos e trinta segundos, ao invés dos sessenta minutos do relógio, como vantagem suplementar. Assim o empregado trabalha sete horas noturnas e recebe como se fosse oito horas de trabalho.

Adicional Noturno

A Consolidação das Leis do

Trabalho CLT, pelo art. 73, estabeleceu que o “trabalho noturno terá remuneração superior ao diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20% (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna”.

A Súmula 214 do Supremo Tribunal Federal STF esclarece:

“A duração legal da hora de serviço noturno (52 minutos e 30 segundos) constitui vantagem suplementar, que não dispensa o salário adicional”.

O adicional referido há de ser calculado sobre a hora diária.



Prorrogação do Trabalho Noturno

A jurisprudência majoritária interpreta que o trabalho extra prestado após as cinco horas da manhã, depois de cumprida integralmente a jornada noturna, deverá ser considerado, ficticiamente, noturno, apesar de ser de fato diurno Súmula nº 60, II, do TST:

“60 Adicional Noturno. Integração no salário e prorrogação em horário diurno (nova redação em decorrência da incorporação da Orientação Jurisprudencial nº 6 da SDII Res. 129/2005. D. J. 20-04-2005).

I O adicional noturno, pago

com habitualidade, integra o salário do empregado para todos os efeitos. (ex-súmula 60)

II cumprida integralmente a jornada no período noturno e prorrogada esta, devido é também o adicional quanto às horas prorrogadas. Exceção do art. 73 \$5º, da CLT. (ex-OI nº 6 inserida em 25/11/1996)

A Hora Extraordinária e o Trabalho Noturno

Quando a hora extraordinária é realizado no trabalho noturno, caberá o pagamento de dois adicionais:

- a) O adicional noturno; e
- b) O adicional de hora extra (50%, no mínimo)

Entretanto, a jurisprudência dominante tem sido no sentido de que estes adicionais não incidem cumulativamente (um sobre o outro), sendo devido o pagamento de ambos (adicional noturno e adicional de horas extras, mas de forma separadas, para que não se caracterize salário complessivo.

Em seu Manual Prático de Relações Trabalhista Ed. LTr, a Dra Claudia Salles Vilela Vianna, ensina que nessa hipótese o empregador deve adotar o seguinte procedimento:

I aplicar o percentual noturno sobre o salário hora do empregado (20% sobre o salário contratual horário do empregado), multiplicando pelo número de horas extras trabalhadas;

II aplicar o percentual de hora extra (no mínimo 50%) sobre o salário-hora do empregado pelo número de horas noturnas trabalhadas.

FÉRIAS SEM RECEBER PAGAMENTO PERMITEM REMUNERAÇÃO EM DOBRO

Casos em que o empregador pague o benefício das férias após o prazo prescrito em lei ou seja, até dois dias antes de o trabalhador começar a usufruí-las o trabalhador que sair de férias pode receber o pagamento em dobro. Para reafirmar esse direito a uma empregada da Sociedade Educacional Tuiuti Ltda. (SET), a Sexta Turma do Tribunal Superior do Trabalho reformou decisão que condenava a instituição apenas ao pagamento de multa administrativa.

Ela reclamou que em suas férias referentes a 2005/06 recebeu o pagamento somente após cinco dias do início da fruição e, nas férias relativas a 2006/07, um dia depois do início os artigos 142 e 145 da CLT determinam que o pagamento da remuneração das férias e do respectivo abono deve ser efetuado até dois dias antes do início do período correspondente. No TST, porém, o entendimento é de que não apenas as férias usufruídas fora do prazo, como também aquelas usufruídas no prazo, mas pagas fora do tempo devido, obrigam a indenização em dobro.

Segundo o relator do recurso da trabalhadora na Sexta Turma, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, “a SDI-1 já se posicionou sobre a matéria, por meio da Orientação Jurisprudencial 386”. De acordo com a OJ, “é devido o pagamento em dobro da remuneração de férias, incluído o terço constitucional, com base no art. 137 da CLT,

quando, ainda que gozadas na época própria, o empregador tenha descumprido o prazo previsto no art. 145 do mesmo diploma legal”, ou seja, até dois dias antes do início das férias do empregado. Por fim, o voto do relator, seguido pela Sexta Turma, foi para “determinar o pagamento em dobro das férias usufruídas, que foram pagas a destempo”.

O TRABALHO DOS MENORES APÓS O ART. 1º DA EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 20, DE 15/12/98

Desde 16/12/98, data em que entrou em vigor a Emenda Constitucional nº 20, o conceito de empregado menor que vínhamos adotando até então foi alterado.

Assim sendo, faz-se necessário rever as proibições impostas pela nova legislação e esta categoria de trabalhadores, observando que os já contratados até 15/12/98 tiveram seus direitos respeitados.

A) O menor de 18 anos não pode trabalhar:

- em horário noturno;
- em atividades e operações insalubres;
- em atividades e operações perigosas;

B) O menor de 16 anos não poderá ser contratado para executar qualquer tipo de trabalho, salvo se o mesmo tiver mais de 14 anos, na condição de aprendiz;

C) O menor de 14 anos não poderá ser contratado para qualquer trabalho, nem na condição de aprendiz.

HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL NAS RESCISÕES DE CONTRATOS DE TRABALHO

As homologações das rescisões de contratos de trabalho de empregados com quatro meses ou mais de serviços prestados a empresa, deverão ser agendadas com pelo menos 07 (sete) dias de antecedência, através do telefone (47) 3368-2499. As homologações e assistência sindical serão feitas conforme orientação a seguir:

ITAPEMA	
Sede, sita à Rua 120, nº 136, Edifício Estrela Azul, sala 02, centro.	
Dias	Horários
Segunda-feira	14:00 às 17:00
Quarta-feira	14:00 às 17:00
Sexta-feira	14:00 às 17:00

BOMBINHAS	
Sub-sede, sita à Avenida Leopoldo Zarlíng, nº 136, Edifício Raio de Sol, sala 17, Bombas.	
Dias	Horários
Terça-feira	09:00 às 12:00
Quarta-feira	09:00 às 12:00
Quinta-feira	09:00 às 12:00

REDUÇÃO INDEVIDA DO INTERVALO INTRAJORNADA SEGUNDO O TST

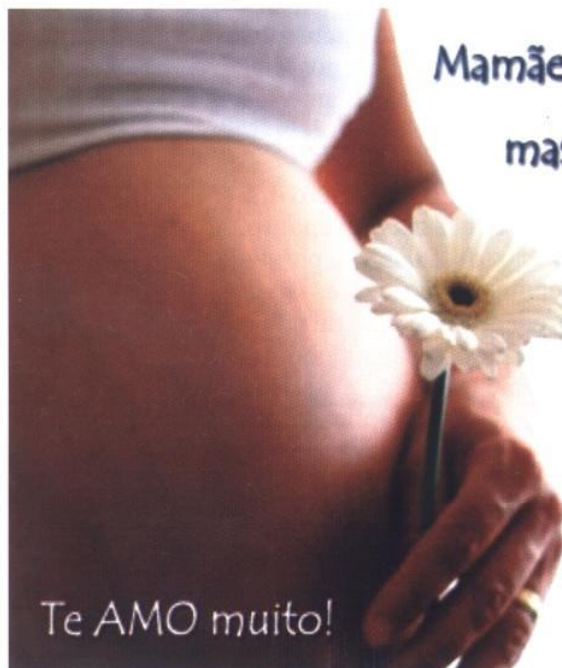
A interrupção do serviço para repouso e alimentação INTERVALO INTRAJORNADA, encontra-se prevista no artigo 71 da CLT, o qual estabelece que:

“Em qualquer trabalho contínuo cuja duração de seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será no mínimo, de uma hora e, salvo acordo ou contrato coletivo, não poderá exceder de duas horas.”

Segundo o colendo Tribunal Superior do Trabalho, o intervalo intrajornada destinado ao repouso e alimentação do trabalhador durante sua atividade profissional não pode ser suprimido nem reduzido por meio de negociação coletiva. Este entendimento está consolidado na Orientação Jurisprudencial nº 307 da Seção Especializada em Dissídios Individuais, ao estabelecer que: “após a Lei nº 8.923/94, a não concessão total ou parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, implica o pagamento correspondente, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho (art. 71 da CLT).”

Em sua jurisprudência predominante destaca o TST que “é devido não apenas o adicional, mas este acrescido ao pagamento total do intervalo suprimido, uma vez que a privação do tempo de descanso e o labor realizado no período correspondente constituem dois fatores de desgaste, de tal modo que o pagamento recebido pelo trabalho executando não é suscetível de compensar a perda do período de descanso.”

SER MÃE, É PADECER NO PARAÍSO...



Mamãe, ainda não posso te dar um abraço, mas em breve estarei nos seus braços!

Te AMO muito!

EMPRESA QUE PARCELOU PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS PAGARÁ MULTA DO ART. 477 DA CLT

Pela natureza imperativa do pagamento de verbas rescisórias, a Seção Especializada em Dissídios Individuais do Tribunal Superior do Trabalho negou provimento a recurso da Têxtil Renaux S/A, que buscava validar o pagamento parcelado de direitos trabalhistas. A empresa havia deixado de pagar, a um empregado que dispensou sem justa causa, verbas rescisórias no prazo legal. Firmou acordo extrajudicial, parcelando esses valores, e estabeleceu novo prazo para o pagamento da multa do art. 477 da CLT. Esse dispositivo disciplina a multa por eventual descumprimento do prazo para o pagamento das verbas rescisórias devidas no ato da homologação da dispensa do trabalhador.

Ao analisar o caso, a Terceira Turma do TST havia aceitado o recurso do trabalhador e condenou a empresa ao pagamento da multa. Diante disso, a empresa interpôs recursos de embargos, alegando a validade da transação. O relator do processo na SDI-1, Ministro Aloysio Corrêa da Veiga, considerou correta a posição da Terceira Turma, ao aplicar a multa prevista no art. 477, diante da inobservância do prazo para o pagamento das verbas e da não validade do acordo extrajudicial. Em sua avaliação, não se pode validar acordo que prevê o parcelamento de verbas rescisórias, uma vez que se trata de direito indisponível do empregado, ainda mais quando realizado extrajudicialmente. O relator apresentou outra decisão do colegiado nesse mesmo sentido. Seguindo o entendimento do relator, a SDI-1, por unanimidade, negou provimento ao recurso de embargos da empresa. (RR nº 19.600/41.2008.5.12.0010).

DOMINGOS E FERIADOS TRABALHADOS

“Repouso semanal. Feriados. Trabalho. Pagamento. O empregado tem o direito de não trabalhar nos dias designados como repouso semanal e naqueles que são definidos como dias feriados. O trabalho nos dias de repouso semanal não pode ser visto como horas extras, porque estas pressupõe a existência, no respectivo dia, de jornada normal, o que não ocorre nos dias de repouso. O mesmo acontece com os dias de feriados, porque igualmente aos dias de repouso, não pode haver exigência da prestação de serviços. Pelo que dispõe o art. 9º da Lei 605/49, determinando o pagamento em dobro do salário correspondente ao dia de feriado trabalhado, igual determinação deve ser aplicada aos dias de repouso, por analogia, já que a causa é comum, qual seja, proibição do trabalho em tais dias. Recurso parcialmente provido.”

(Ac. Da 2ª T. do TRT da 10ª R. mv, no mérito RO 1995/92 Rel. Juiz Alfredo Peres j. 06/07/93 DJU II 05/08/93, p. 30.244).

“Domingos e feriados trabalhados. Remuneração. O domingo ou feriado trabalhado, sem a respectiva folga compensatória em outro dia da semana, deve ser remunerado em dobro, ainda que seja mensalista ou obreiro. A expressão 'é pago em dobro', inserida no texto do enunciado 146/TST, significa o pagamento em dobro do dia trabalhado, sem prejuízo do valor remuneratório contido no salário mensal. Logo, o trabalho em dia de domingos e feriado deve ser pago em dobro, independentemente do direito ao repouso inexistente a compensação. Revista a que se nega provimento.”

(Ac. Um. Da 5ª T. do TST RR 168.509.5 3ª R. Rel. Min. Antonio Maria Thaumaturgo Cortizo j. 07/02/96 DJU I 19/04/96, p. 12.474)

COMUNICAÇÃO DAS FÉRIAS

As férias do empregado devem ser comunicadas com 30 (trinta) dias de antecedência, conforme estabelece a CLT, e não, de um dia para outro, para que o empregado tenha tempo de programá-las.

O art. 135 da CLT é claro:

“Art. 135 a concessão das férias será participada, por escrito ao empregado, com antecedência mínima de 30 (trinta) dias. Dessa participação o interessado dará recibo.”

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 pela passagem do Dia do Contabilista, neste 25 de abril de 2011.

Rogério de Vasconcelos - Presidente

**“O EMPREGADO É UM
SER HUMANO E,
ENQUANTO TAL, NÃO
PODE SER LESADO EM
SEU PATRIMÔNIO
MATERIAL OU
IMATERIAL.
AÍ INCLUINDO A SUA
IMAGEM E HONRA,
TANTO PESSOAL QUANTO
PROFISSIONAL”**



**SINDICATO DOS EMPREGADOS DOS HOTEIS, BARES,
RESTAURANTES E SIMILARES DE ITAPEMA E REGIÃO**

Diretoria

Rogério de Vasconcelos - Presidente

Eliseu Luis Casanova - Vice-presidente

Aduilton Pedro Cota - Secretário

Richard Couto dos Santos - Tesoureiro

Valécio de Amorim - Diretor Técnico

Carlos David dos Santos - Diretor Social

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 Zarling - Ed. Raio
de Sol - sala 17 - Bombas
Fone: (47) 3369-0366

Conselho Fiscal

Marcos Salviano Kerber
Gladys Mabel Práclio Prudente
Sidnei Francisco Teixeira

Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos