



INFORMATIVO

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

Setembro/2006

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



SINDICATO COMEMORA 14 ANOS DE FUNDAÇÃO

A categoria representada pelo Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema Porto Belo, Bombinhas e Tijucas está comemorando o 14º (décimo quarto) aniversário de fundação de seu sindicato, no dia onze de setembro.

Como presidente da entidade, me sinto satisfeito e envaidecido pela situação que atravessa nosso sindicato.

Nesses catorze anos, a categoria dotou seu sindicato de uma sede própria em Itapema, à Rua 120, nº 136, sala 02, Edifício Estrela Azul, no Centro em Itapema, totalmente

paga e escriturada, além das instalações, computadores, xerox e demais utensílios.

Neste ano de 2006, compramos e pagamos, o imóvel constituído pela sala 17 do Edifício Raio de Sol, situada à Avenida Leopoldo Zarlíng, nº 136, em Bombas, onde instalamos à sub-sede de Bombinhas, para melhor atendimento de empregados, contabilistas e empresas ali localizadas, inclusive de Porto Belo.

Muito envaidece a categoria o conceito que goza nosso sindicato entre empregados, empregadores e

contabilista quando solicitam esclarecimentos ou por qualquer outra razão.

O motivo disso, é o diferenciado atendimento, onde os funcionários estão envolvidos com nossos objetivos de: Servir, Servir e Servir.

Eis porque, a diretoria, mais uma vez agradece a categoria todo o apoio que tem dado, pois somente assim, transformaremos nosso sindicato, cada vez mais forte e conceituado.

Valécio de Amorim
Presidente

ELEIÇÃO SINDICAL

A categoria de empregados dos hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, tem importante compromisso no dia 20 de setembro do corrente mês.

Esse agendamento se refere à participação de todos os associados nas eleições sindicais que definirão a nova Diretoria, o Conselho Fiscal e os Delegados Representantes do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, para o próximo triênio.

As eleições serão realizadas de acordo com o Estatuto vigente e à Portaria nº 3.150, de 30 de abril de 1986.

Ao pleito concorrerá a chapa nº 01 (um), única registrada no prazo determinado pelo edital para o registro de chapas concorrentes. A chapa nº 01 (um) única apresentada, está assim constituída: Valécio de Amorim, Rogério de Vasconcelos, Valdecil Galisthi, Aduiltom Pedro Cota, Eliseu Luiz Casanova, Carlos David dos Santos, Richard Couto dos Santos, João Bráulio Luciano, Omar de Oliveira, Diego de Souza Pinheiro e Valdemar Gromoski.

Locais de Votação

ITAPEMA:

Urna 01 Sede do Sindicato, à Rua 120, nº 136, sala 02, Edifício Estrela Azul, no Centro, no período ininterrupto das 09:00 (nove) horas às 16:00 (dezesseis) horas.

Urna 02 Nas dependências do Hotel Plaza, no Km 144 da BR 101, nº 3146 em Ilhota, no período ininterrupto das 09:00 (nove) horas às 16:00 (dezesseis) horas.

BOMBINHAS:

Urna 03 Sub-sede de Bombinhas à Avenida Leopoldo Zarlíng nº 136, sala 17, Edifício Raio de Sol, em Bombas, no período ininterrupto das 09:00 (nove) horas às 13:00 (treze) horas.

A chapa concorrente é bem representativa da categoria, inclusive da base territorial da entidade. Seus membros são empregados do Hotel Plaza, Hotel Beira Mar, de Itapema, do Hotel Villa Paradiso, Marbelo Hotel e Restaurante Estrela do Mar, de Bombinhas.

Os eleitores deverão se apresentar para votar, munidos de sua CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social), ou da carteira associativa. Lembre-se Votar é ao mesmo tempo um dever e um direito. Exerça plenamente esse direito escolhendo os dirigentes de seu sindicato.

VOTE, NÃO SE OMITA!



Agendamento das Homologações

Este Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, solicita aos escritórios de contabilidade e empresas em geral, para que agendem suas homologações de rescisões de contratos de trabalho, com pelo menos 07 (sete) dias úteis de antecedência de seu termo final.

O agendamento deve ser feito pelos telefones (47) 3368-2499 ou (47) 3368-1052

HOMOLOGAÇÃO E ASSISTÊNCIA SINDICAL - O que é preciso saber

A secretaria de Relações do Trabalho e Empregos do Ministério do Trabalho considerando a necessidade de uniformizar e atualizar procedimentos na prestação de assistência e homologação das rescisões de contrato de trabalho, baixou em 21 de junho de 2002 a Instrução Normativa nº 03 SRT/MTE. Também, em 25/05/2006, pela Portaria nº 1, a mesma Secretaria de Relações do Trabalho, aprovou como Ementas a serem seguidas pelas Delegacias Regionais do Trabalho, essas orientações e entendimentos. Assim sendo, este Informativo para melhor assimilação da categoria, transformou essas normas em perguntas e respostas como a seguir:

É OBRIGATÓRIA A ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO DO SINDICATO NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO?

Sim. O pedido de demissão ou recibo de quitação de contrato de trabalho, firmados com empregados de hotéis, bares, restaurantes e similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, com 04 (quatro) meses ou mais de serviço, só será válido, quando feito no Sindicato dos Empregados de Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região.

Quando na recusa do sindicato de prestar essa assistência, a competência é da autoridade da Delegacia Regional do Trabalho DRT, da região. (CLT artigo 477 § 1º - Convenção Coletiva de Trabalho)

EM QUE CONSISTE ESSA ASSISTÊNCIA SINDICAL?

A assistência ao empregado na rescisão do contrato de trabalho compreende os seguintes atos: informar direitos e deveres aos interessados; conciliar controvérsias, conferir os reflexos financeiros decorrentes da extinção do contrato, e zelar pela quitação dos valores especificados no Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. Dada a natureza de ato vinculado de assistência, o agente somente deve admitir os meios de prova de quitação previstos em lei ou normas administrativas aplicáveis, quais sejam: o pagamento em dinheiro ou cheque administrativo no ato da assistência, a comprovação da transferência dos valores, para a conta corrente do empregado, por meio eletrônico, por depósito bancário, ou ordem bancária de pagamento ou de crédito.

Ref.: artigo 477 § 4º da CLT e artigo 36 da IN nº de 2002.

NO ATO DE ASSISTÊNCIA À RESCISÃO CONTRATUAL QUEM DEVE ESTAR PRESENTE?

O ato de assistência à rescisão de contrato de trabalho somente será praticado na presença do empregado e do empregador.

Tratando-se de empregado adolescente, também será obrigatória a presença e a assinatura de seu representante legal, que comprovará essa qualidade.

O EMPREGADOR PODERÁ SER REPRESENTADO?

O empregador poderá ser representado por preposto, assim designado em carta de preposto no qual haja referência a rescisão a ser homologada.

E O EMPREGADO TAMBÉM PODERÁ SER REPRESENTADO?

O empregado poderá ser representado, excepcionalmente, por procurador legalmente constituído, com poderes expressos para receber e dar quitação.

No caso de empregado analfabeto, a procuração tem de ser por instrumento público.

QUAIS OS IMPEDIMENTOS PARA A HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO CONTRATUAL?

Por ocasião da assistência serão verificados as seguintes circunstâncias impeditivas da rescisão contratual arbitrária ou sem justa causa:

- 1 - Gravidez da empregada, desde sua confirmação até 05 (cinco) meses após o parto;
- 2 - Candidatura do empregado para o cargo de direção de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes de Trabalho CIPA, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 01 (um) ano após o final do mandato;
- 3 - Candidatura do empregado sindicalizado a cargo de direção ou representação sindical, desde o registro da candidatura e, se eleito, ainda que suplente, até 01 (um) ano após o final do mandato;
- 4 - Garantia de emprego dos representantes dos empregados membros, titulares e suplentes, de Comissão de Conciliação Prévia CCP, instituída no âmbito da empresa, até 01 (um) ano após o final do mandato;
- 5 - Demais garantias de emprego decorrente de lei, Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho ou Sentença Judicial, e Suspensão contratual.

EXISTEM OUTROS MOTIVOS DE IMPEDIMENTOS DA HOMOLOGAÇÃO?

As seguintes circunstâncias, se não sanadas no decorrer da assistência, impede o assistente de efetuar a homologação, ainda que o empregado com ela concorde:

- 1 - A irregularidade na representação das partes;
- 2 - A existência de garantia de emprego no caso de dispensa sem justa causa;
- 3 - A suspensão contratual;
- 4 - A inaptidão do trabalhador declarado no atestado de saúde ocupacional (ASO);
- 5 - A fraude caracterizada;
- 6 - A falta de apresentação de todos os documentos necessários;
- 7 - A falta de apresentação de provas idôneas dos pagamentos rescisórios.

Ref.: CLT; NR-7; 1º 3 de 2002.

HOMOLOGAÇÃO - FALTA DE PAGAMENTO DE VERBA RESCISÓRIAS DEVIDA

O agente que estiver prestando a assistência rescisória deverá informar o trabalhador quanto à existência de irregularidade. Após a ciência, se o empregado concordar com a rescisão, exceto nas circunstâncias relacionadas como impedimentos à homologação, o agente não poderá obstá-la. Tanto a irregularidade quanto à anuência do trabalhador deverão estar especificadamente ressaltadas no verso do

Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho TRCT. Se o assistente for Auditor Fiscal do Trabalho, deverá lavrar o auto de infração cabível, consignado que o mesmo foi lavrado no ato homologatório. Se o assistente não for Auditor Fiscal do Trabalho, deverá comunicar a irregularidade ao setor de fiscalização para os devidos fins.

Ref.: artigos 14 e 39 da IN nº 3, de 2002.

QUAIS OS PRAZOS DA FORMALIZAÇÃO DA RESCISÃO ASSISTIDA?

A formalização assistida não poderá exceder:

- 1 - O primeiro dia útil imediato ao término do contrato, quando o aviso prévio for trabalhado; ou
- 2 - O décimo dia subsequente a data da comunicação da demissão, no caso de ausência de aviso prévio, indenização deste ou dispensa de ser cumprido.

HOMOLOGAÇÃO - AVISO PRÉVIO INDENIZADO PRAZO PARA PAGAMENTO

No aviso prévio indenizado, o prazo para pagamento das verbas rescisórias deve ser contado excluindo-se o dia da notificação e incluindo-se o dia do vencimento.

Ref.: artigo 477, § 6º, b da CLT, artigo 132 do CC, e Orientação Jurisprudencial nº 162 da SBDI-1/TST

COMO SÃO COMPUTADOS OS PRAZOS?

Os prazos são computados em dias corridos excluindo-se o dia do começo e incluindo-se o dia do vencimento.

Se o dia do vencimento recair em sábado, domingo ou feriado, o termo final será antecipado para o dia imediatamente anterior.

E QUANDO O EMPREGADOR NÃO OBSERVAR ESSES PRAZOS?

A inobservância dos prazos previstos sujeitará o empregador a autuação administrativa do Ministério do Trabalho e ao pagamento, em favor do empregado, do valor equivalente ao seu salário, corrigido monetariamente, salvo quando trabalhador tiver dado causa à mora.

O AVISO PRÉVIO PODE SER CUMPRIDO EM CASA?

Inexiste a figura jurídica do "aviso prévio cumprido em casa". O aviso prévio ou é trabalhado ou indenizado. A dispensa do empregado de trabalhar no período de aviso prévio implica a necessidade de quitação das verbas rescisórias até o décimo dia, contado da data da notificação da dispensa nos termos do § 6º, Alínea "b" e artigo 487, § 1º da CLT; Orientação Jurisprudencial nº 14 do TST.

PODE O EMPREGADO RENUNCIAR AO AVISO PRÉVIO?

Não. O aviso prévio é direito irrenunciável do empregado.

É DEVIDA A ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO NA APOSENTADORIA?

A assistência prevista no § 1º do artigo 477 da CLT, é devida na rescisão do contrato de trabalho decorrente de aposentadoria, exceto a aposentadoria por invalidez.

Ref.: artigo 477 § 1º da CLT artigo 4º da IN nº 3 de 2002.

É DEVIDA A ASSISTÊNCIA QUANDO DA RESCISÃO DE CONTRATUAL NA APOSENTADORIA POR TEMPO DE SERVIÇO?

Sim é devida a assistência sindical na rescisão de contratual decorrente de aposentadoria por tempo de serviço ou de morte do empregado, hipótese em que será realizada por intermédio de seus beneficiários, habilitado perante o órgão previdenciário ou reconhecidos judicialmente.

E NA DEMISSÃO DO EMPREGADO ESTÁVEL?

No pedido de demissão do empregado estável, nos termos do artigo 500, da CLT e no pedido de demissão de empregado amparado por garantia provisória de emprego, a assistência somente poderá ser prestada pelo sindicato profissional, e na sua falta, pela autoridade do Ministério do Trabalho e Emprego ou da Justiça do Trabalho.

NA HOMOLOGAÇÃO DO EMPREGADO EMANCIPADO O RESPONSÁVEL TEM QUE ESTAR PRESENTE?

Não é necessária a assistência por responsável legal, na homologação da rescisão contratual, ao empregado adolescente que comprove ter sido emancipado.

Ref.: artigo 439 da CLT e artigo 5º do Código Civil.

CABE AVISO PRÉVIO NO CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO?

Nos contratos por prazo determinado, só haverá direito a aviso prévio quando existir cláusula assecuratória do direito recíproco de rescisão antecipada, uma vez que neste caso, aplicam-se as regras da rescisão do contrato por prazo indeterminado.

Ref.: artigo 7º XXI, da CF artigos 477 e 48 da CLT.

É DEVIDO A INDENIZAÇÃO DA LEI 7238/84 NA CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO?

É devida ao empregado, dispensado sem justa causa no período de trinta dias que antecede a data-base de sua categoria, indenização equivalente ao seu salário mensal. I. Será devida a indenização em referência se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do aviso prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio; II. O empregado não terá direito a indenização se o término do aviso prévio ocorrer após ou durante a data-base e fora do trintídio, no entanto fará jus aos

complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

Ref.: artigo 9º da Lei nº 7.238, de 1984, e artigo 487, § 1º da CLT.

É DEVIDA A ASSISTÊNCIA E HOMOLOGAÇÃO NO CASO DE FALECIMENTO DE EMPREGADO?

No caso de falecimento de empregado, é devida a homologação e a assistência na rescisão do contrato de trabalho aos beneficiários habilitados perante o órgão previdenciário ou assim reconhecidos judicialmente, porque a estes se transferem todos os direitos do dito cujo.

Ref.: artigo 477, § 1º da CLL; Lei nº 6.858, de 1980, artigo 4º da IN nº de 2002.

QUAL É O PRAZO PARA PAGAMENTO DAS VERBAS QUANDO O EMPREGADO É DISPENSADO DO SEU CUMPRIMENTO?

Quando, no curso do aviso prévio, o trabalhador for dispensado pelo empregador do seu cumprimento, o prazo para pagamento das verbas rescisórias será o que ocorrer primeiro: o décimo dia, a contar da data da dispensa do cumprimento, ou o primeiro dia útil após o término do cumprimento do aviso prévio.

Ref.: artigo 477 § 6º da CLT

COMO É FEITA A CONTAGEM DO AVISO PRÉVIO?

O prazo do aviso prévio conta-se excluindo o dia da notificação e incluindo o dia do vencimento. A contagem do período de trinta dias será feita independentemente de o dia seguinte ao da notificação ser útil ou não, bem como do horário em que foi feita a notificação no curso da jornada.

Ref.: artigo 487 da CLT artigo 132 do CC e Súmula nº 380 do TST.

QUAL O PROCEDIMENTO NAS RESCISÕES DE CONTRATO DE TRABALHO POR JUSTA CAUSA?

Inicialmente o assistente homologador esclarecerá as partes (patrão e empregado) que:

1- A homologação de rescisão por justa causa não implica a concordância do trabalhador com os motivos da dispensa por justa causa;

2 -A quitação do empregado na rescisão contratual refere-se tão somente ao exato valor de cada verba especificada no TRCT.

QUE OUTRAS PROVIDÊNCIAS O ASSISTENTE HOMOLOGADOR DEVE TOMAR?

O assistente homologador especificará no verso das 05 (cinco) vias do TRCT:

1- A discordância do empregado em formalizar a homologação;

2. Parcelas e complementos não constantes no TRCT e quitadas no ato da assistência, com os respectivos valores;

3. Matéria não solucionada, assim, como a expressa concordância do trabalhador em formalizar a homologação;

4. Quaisquer fatos relevantes para assegurar direitos e prevenir responsabilidades;

5. Homologar a rescisão contratual e assinadas pelas partes, as vias do TRCT terão a seguinte destinação;

A. As 03 (três) primeiras vias para o

empregado, sendo uma sua documentação pessoal e as outras 02 (duas) para a movimentação do FGTS; e

B. A quarta via para o empregador.

NO PEDIDO DE DEMISSÃO DO EMPREGADO PODE O PATRÃO DISPENSAR DO CUMPRIMENTO DO AVISO PRÉVIO?

No pedido de demissão, se o empregador aceitar a solicitação do trabalhador de dispensa de cumprimento de aviso prévio, não haverá o dever de indenização pelo empregador, nem de cumprimento pelo trabalhador. A quitação das verbas rescisórias será feita até o décimo dia, contado do pedido de demissão ou do pedido de dispensa do cumprimento do aviso prévio.

Ref.: artigo 477 § 6º b da CLT.

E QUANDO O EMPREGADOR PAGAR AS VERBAS RESCISÓRIAS EM VALORES MENORES DOS PREVISTOS NA LEGISLAÇÃO OU DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS?

Esses pagamentos a menos constitui mora do empregador, salvo, se houver quitação das diferenças no prazo legal.

Porém o pagamento complementar de valores rescisórios, quando decorrente de reajuste de salários (data-base) determinado no curso do aviso prévio, ainda que indenizado, não configura mora do empregador, nos termos do artigo 487 parágrafo 6º da CLT.

HOMOLOGAÇÃO RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO FÉRIAS PARCELAS VARIÁVEIS CÁLCULO

Ressalvada norma mais favorável, o cálculo da média das parcelas variáveis incidentes sobre as férias será efetuado das seguintes formas:

1. Com base no período aquisitivo, aplicando-se o valor do salário devido na data da rescisão;
2. Quando pago por hora ou tarefa, com base na média quantitativa do período aquisitivo, aplicando o valor do salário devido na data da rescisão;
3. Se o salário for pago por porcentagem, comissão ou viagem, com base na média dos salários percebidos nos doze meses que procederam seu pagamento ou rescisão contratual.

Ref.: artigos 7º VII e XVII da CF, artigo 142 da CLT, Súmula nº 199 do STF e Enunciado nº 149 do TST.

HOMOLOGAÇÃO DEPÓSITO BANCÁRIO MULTAS

Não são devidas as multa previstas no § 8º do artigo 477, da CLT quando o pagamento integral das verbas rescisórias, realizado por meio de depósito bancário em conta corrente do empregado, tenha observado o prazo previsto no § 6º do artigo 477, da CLT. Se o depósito for efetuado mediante cheque, este deve ser compensado no referido prazo legal. Em qualquer caso, o empregado deve ser, comprovadamente, informado desse depósito.

Este entendimento não se aplica às hipóteses em que o pagamento das verbas rescisórias deve ser feito necessariamente em dinheiro, como por exemplo, na rescisão do contrato do empregado analfabeto ou adolescente.

Ref.: artigo 477 §§ 6º e 8º da CLT, e artigo 36 da IN nº 3 de 2002.

PRAZO LEGAL PARA PAGAMENTO DE FÉRIAS

Pergunta: Concederam férias ao empregado dentro do prazo legal, no entanto, não efetuaram dentro do prazo legal o pagamento da mesma. O que ocasionará a prática do referido ato?

Resposta: Segundo o artigo 137 da CLT, sempre que as férias sejam concedidas descumprindo o prazo expresso no artigo 134, também da CLT, o empregador pagará as férias em dobro.

No tocante ao questionamento, observa-se que o egrégio Tribunal Superior do Trabalho adota o seguinte entendimento: "além da concessão das

férias fora do período legal, o descumprimento de seu correspondente pagamento no prazo previsto no artigo 145 da CLT dá ensejo ao pagamento em dobro".

Até porque, o pagamento antecipado às férias tem como objetivo o bem estar do empregado que deverá ter condições dignas durante o descanso anual. Assim, com a finalidade de tomar efetivas as finalidades de ordem higiênica, de saúde social das férias em benefício do trabalhador, no caso não seja efetuado o pagamento das férias no prazo expresso no artigo 145 da CLT, o empregador deverá pagar a respectiva remuneração em dobro.

Gravidez e Aviso Prévio

O ato das Disposições Constitucionais Transitórias, em seu artigo 10 inciso II alínea "b" da Constituição Federal de 1988, proíbe a dispensa arbitrária ou sem justa causa, da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.

A questão surge quando há a confirmação da gravidez, após ser dado o aviso prévio a empregada pelo empregador, e este, com a estabilidade constitucional se vê obrigado a mantê-la sob pena de indenização de todo o período.

Nesse momento surge o questionamento: Quando se encerra o contrato de trabalho? No dia em que é dado o aviso prévio ou o término do contrato de trabalho se efetivará, somente no fim do período do mesmo aviso. A consolidação das Leis do Trabalho - CLT, em seu artigo 489 e parágrafo único, estabelece que a rescisão apenas se torna definitiva depois de expirado o respectivo prazo, e inclusive autoriza a reconsideração do pré-aviso antes do seu término, hipótese em que o contrato continuaria a vigorar, como se o aviso não tivesse sido dado.

Outra situação que tem sido bastante questionada é do caso da empregada que é demitida e ainda não tinha conhecimento de seu estado de gravídico e muito menos seu padrão quando a demitiu, e só toma conhecimento após o término do aviso, quando procurado pela ex-empregada que pretende seu retorno ao trabalho.

Nesse caso, deve-se esclarecer que a expressão "confirmação de gravidez", se refere à data da concepção ratificada, comprovada, por laudo médico, portanto pode ter se dado no período do aviso, isto é, a confirmação da gravidez não implica na ciência da mesma pelo empregador e sim, na exata ocorrência dela na vigência do contrato de trabalho.

Por isso, o desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade provisória.

Extraído do artigo "gravidez durante o aviso prévio" da Dra Zipora do Nascimento Silva, publicado no Jornal Trabalhista.

O TRABALHO INFORMAL

Uma prática lesiva aos interesses dos trabalhadores

O trabalho informal é uma prática constante em nossa região. Muitos trabalhadores ficam longos períodos sem registro, o que lhes retiram o direito a receber o Fundo de Garantia e ao Seguro Desemprego, além não contarem com esse período como tempo de serviço para aposentadoria ou outros benefícios previdenciários.

Muitos trabalhadores são obrigados a fazer hora extra e não recebem nada por isso, ou seja, após seu horário normal trabalham de graça para seus patrões.

Algumas empresas mantêm a prática de pagar salário "por fora" a seus empregados provocando prejuízos imediato e futuros.

Quem recebe salário "por fora" perde agora porque o FGTS é depositado somente sobre o salário da carteira e perde no futuro porque quando precisar receber o INSS ou se aposentar, o seu benefício será calculado somente sobre o salário constante na carteira.



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

Diretoria

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

Suplentes

Carlos David dos Santos

Conselho Fiscal

Richard Couto dos Santos
João Bráulio Luciano
Omar de Oliveira
Diego de Souza Pinheiro
Valdemar Gromoski

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

Coordenadores do Informativo

Jorge de Oliveira
Roberto A. Vasconcelos