

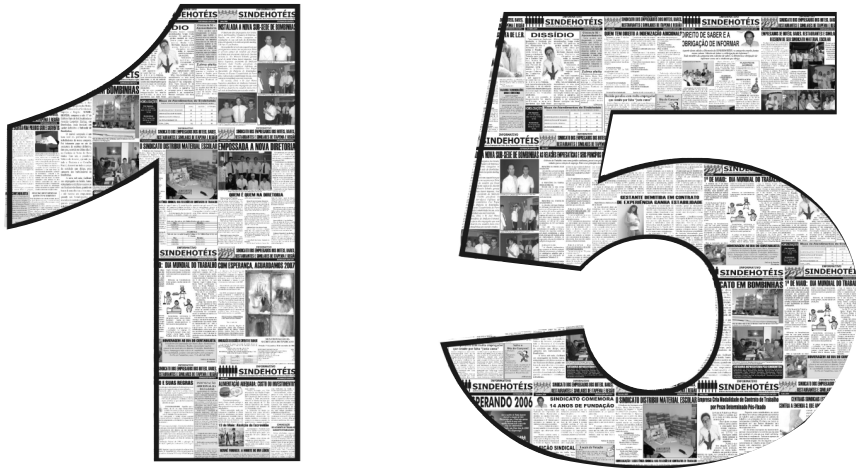


INFORMATIVO

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

Setembro/2007

DISTRIBUIÇÃO GRATUITA



15 ANOS DE FUNDAÇÃO

Os empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas, no dia 11 de setembro comemoram os 15 anos de fundação Deste seu Sindicato.

O Sindicato dos empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e região, neste 15 anos de existência, vem prestando relevantes serviços à categoria representada, dando com isso cumprimento nos objetivos de sua criação: A defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores.



INFORMATIVO SINDEHOTÉIS - PUBLICAÇÃO MENSAL DE ORIENTAÇÃO DA CATEGORIA

VALE-TRANSPORTE—CONCESSÃO OBRIGATÓRIA AO EMPREGADOR

Nos termos da Lei nº. 7.418/85, que instituiu o benefício, alterada pela Lei nº. 7.619/87 e regulamentada pelo Decreto nº. 95.247, de 17/11/87, a concessão do vale-transporte, pelo empregador, é obrigatória, independentemente, de qualquer opção formal do trabalhador.

O QUE É VALE TRANSPORTE?

O vale-transporte é um benefício que o empregador, antecipará ao empregado, para a utilização efetiva em despesas de deslocamento residência-trabalho e vice-versa, através do sistema de transporte coletivo público.

O QUE SE ENTENDE COMO DESLOCAMENTO?

Entende-se como deslocamento a soma das viagens do empregado, por um ou mais meios de transporte, entre sua residência e o local de trabalho.

QUAIS AS IMPLICAÇÕES DO VALE-TRANSPORTE PARA O EMPREGADOR?

- Não tem natureza salarial, não se incorporando à remuneração do empregado para qualquer efeito;
- Não constitui base de incidência de contribuição previdenciária ou de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço—FGTS;
- Não representa rendimento tributável para o empregado para efeito do imposto de renda; e
- Não é considerado para efeito de Gratificação do Natal (13º Salário).

CUSTEIO-DESCONTO PERMITIDO DO EMPREGADO

O vale-transporte será custeado pelo empregado na parcela equivalente a 6% (seis por cento) de seu salário básico ou vencimento, excluídos, quaisquer adicionais ou vantagens. Assim o empregado responde com parcela de 6% (seis por cento) de seu salário básico mensal independentemente, dos dias úteis (dias trabalhados) contidos no mês em questão.

QUAL O CUSTO PARA O EMPREGADOR?

Caberá ao empregador custear o vale-transporte concedido ao empregado, na parte que exceder de 6% (seis por cento) do salário básico do empregado.

O QUE O EMPREGADO DEVE FAZER PARA TER DIREITO AO VALE-TRANSPORTE?

Para ter direito ao vale-transporte o empregado deve informar ao empregador, por escrito:

- Seu endereço residencial;
- Os serviços e meios de transporte mais adequados ao seu deslocamento residência – local de trabalho e vice-versa.



É NECESSÁRIO MANTER ATUALIZADAS ESSAS INFORMAÇÕES?

Sim. Estas informações ao empregador deverão ser atualizadas anualmente ou sempre que ocorrer alteração de endereço ou nos meios de transporte utilizados, sob pena de suspensão do benefício do vale-transporte até o cumprimento da exigência.

QUAL OUTRO COMPROMISSO DO EMPREGADO?

O empregado deverá ainda firmar compromisso quanto à utilização do vale-transporte, exclusivamente, para o deslocamento residência-trabalho e vice-versa.

A declaração falsa ou uso indevido do vale-transporte constituem falta grave ensejando dispensa por justa causa.

COMO DEVE SER UTILIZADO O VALE-TRANSPORTE?

O vale transporte é utilizável em todas as formas de transporte coletivo público urbano ou intermunicipal com características semelhantes ao urbano, em linhas reguladas e tarifas fixadas pela autoridade competente.

O VALE-TRANSPORTE PODE SER USADO EM ITINERÁRIO SEMI-URBANO?

É considerado como serviço de características semi-urbana aquele de itinerário com extensão igual ou inferior a 75 km e que atenda a localidade integrante de um mesmo mercado de trabalho. (portaria nº. 341 - Ministério do Trabalho).

TODO EMPREGADOR É OBRIGADO A CONCEDER O VALE-TRANSPORTE?

Estão desobrigados do fornecimento do vale-transporte aos seus empregados as empresas que por meios próprios ou contratados, através de veículos adequados ao transporte coletivo, proporcionarem a estes o deslocamento entre sua residência e o local da prestação de serviço e vice-versa.

E SE O TRANSPORTE OFERECIDO PELA EMPRESA FOR APENAS PARCIAL?

No caso de o empregador fornecer transporte próprio ou fretado que não cubra o trajeto do trabalhador integralmente, será obrigatoriamente concedido o vale-transporte para o percurso não abrangido pelo transporte próprio ou fretado.

E SE A ALIMENTAÇÃO E O REPOUSO DO EMPREGADO FOR EM SUA RESIDÊNCIA?

O vale-transporte também será devido ao empregado para cobertura das despesas de transporte durante o intervalo para repouso e alimentação, quando este estiver obrigado a fazê-lo em sua residência.

QUAL O PRAZO DE FORNECIMENTO DO VALE-TRANSPORTE PARA O EMPREGADO?

Os vales-transportes deverão ser concedidos antecipadamente aos empregados, ou seja, antes de ter iniciado o mês em que serão utilizados.

DOAÇÃO DE MATERIAL ESCOLAR

Anualmente o Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas doa material escolar para os empregados estudantes pertencentes à categoria representada.

Essa doação de material escolar se estende, principalmente, aos filhos dos empregados da categoria em idade escolar.

A entrega do material escolar tem sido feita nas sede de Itapema e sub-sede de Bombinhas.

Nos últimos anos temos solicitado que as empresas disponibilizem em suas dependências locais de entrega. Isso tem facilitado e dado maior comodidade aos empregados das empresas que participaram desse mutirão para entrega da dessa doação de material escolar feita pelo sindicato obreiro.



Pousada Vila do Farol



Bombinhas



Hotel Plaza Itapema



Itapema



Itapema



McDonald's Itapema



Bombinhas



Itapema



Bombinhas



Pousada do Arvoredo

**“Quando a escola abre caminhos, a vida abre as portas.”
(Piaget)**

Tema da doação 2007



Hotel Atlântico de Bombinhas

VIGIA SURTADO E ABANDONADO PELA EMPRESA ANTES DA INDENIZAÇÃO



O vigilante, de 54 anos, foi contratado pela Tamandaré em janeiro de 1997 para trabalhar na garagem da empresa de ônibus. Segundo relatou na petição inicial, em novembro de 2002 estava em seu posto de serviço quando presenciou um princípio de tumulto no interior da garagem e notou que algumas pessoas começaram a quebrar alguns ônibus. Imediatamente, ligou para a Polícia Militar, a fim de preservar o patrimônio da empresa e conter os ânimos. O atendimento policial, no entanto, segundo contou o empregado, somente chegou ao local uma hora e meia após o chamado, quando a situação já havia sido contornada.

Indignado com a demora, o vigilante reclamou, com os policiais que foram tardiamente prestar o atendimento, momento em que foi agredido violentamente por eles. Além da surra que levou dos policiais, que lhe causou lesões no rosto, o empregado foi levado preso e mantido na cadeia por cerca de oito horas. Toda a violência segundo o vigia, foi presenciada por prepostos da empresa e colegas de serviço, sem que houvesse qualquer interferência em seu favor. Três dias após o incidente, foi chamado pela direção da empresa. Apresentou-se com a

certeza que receberia um elogio em sua ficha funcional, mas foi surpreendido com um aviso de demissão. O trabalhador ajuizou reclamação trabalhista pleiteando, dentre outras verbas, indenização por danos morais no valor de R\$ 163.800,00 (cento e oitenta e três mil e oitocentos reais).

A sentença foi favorável ao vigia. “Os fatos demonstram que o autor procurou cumprir sua função como empregado, zelando pela segurança do patrimônio da reclamada e por isso sujeitou-se a essa situação vexatória. A empresa não prestou qualquer assistência ao autor, abandonando-lhe a própria sorte. Fato deprimente, que avilta profundamente a dignidade humana, pois a agressão parte de quem deve proteger. A reclamada foi desleal, mesquinha, cruel”, destacou o juiz da Vara do Trabalho de Colombo (PR). A indenização por dano moral foi fixada no valor pleiteado pelo empregado.

A empresa recorreu, com sucesso, ao Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (PR), que excluiu a condenação por danos morais. O empregado recorreu ao TST, que novamente reformou a decisão, concedendo a indenização. A Ministra Cristina Peduzzi ressaltou em seu voto que as agressões decorreram do exercício da

atividade de segurança para as quais foi contratado, encontrando-se dentro do risco assumido pelo empregador. “O prejuízo sofrido pelo empregado relaciona-se umbilicalmente ao risco assumido pelo empregador ao firmar o contrato de trabalho, sendo a empresa responsável pela indenização”.

De acordo com o voto da Ministra, é desnecessário o exame da culpa da empresa, sendo aplicável ao caso o disposto no artigo 927, parágrafo único, do Código Civil, que prevê a responsabilidade do empregador pelos riscos oriundos do contrato de trabalho (teoria do risco da atividade).

A Terceira Turma entendeu que ficaram devidamente demonstrados o dano moral (sofrimento do empregado e pela humilhação sofrida em razão da detenção policial) e o nexo de causalidade (dano relacionado com o contrato de trabalho), e condenou a empresa a pagar ao empregado indenização por danos morais no valor de R\$ 30.000,00 (trinta mil reais).

(RR nº. 429/2004.657.09.00-0)

Fonte - TST

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Patrões e empregados se reunirão durante o mês de setembro para a negociação da Convenção Coletiva de Trabalho 2007/2008.

A pauta de reivindicações dos empregados foi estabelecida nas assembleias realizadas em Bombinhas e Itapema, no dia 16 de agosto último, conforme o edital publicado na edição do dia 03 de agosto de 2007 no jornal “O Atlântico”.



SAIBA O QUE FAZER QUANDO SOFRER UM ACIDENTE DE TRABALHO

- Comunicar a chefia da empresa imediatamente;
- Procurar um médico ou pronto socorro, e solicitar o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).
- Acidente de trabalho de deslocamento, como por exemplo: residência para o trabalho ou trabalho para residência, procurar imediatamente um médico ou pronto socorro e comunicar a chefia da empresa de imediato. Solicitar o preenchimento da Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT).
- Em qualquer uma das situações em que for necessário o afastamento do trabalho, o funcionário terá o seu salário nos primeiros 15 dias pagos pela empresa e caso seja necessário um período maior de afastamento, deve ser encaminhado documentação para licença auxílio acidente de trabalho, pelo INSS.

“Pautamos nossas ações na filosofia de que todos os nossos trabalhadores representam o grande patrimônio que dispomos”.

(Mário Pêra, gerente geral da Pousada Vila do Coral I e II, Pousada Vila do Farol Hotéis e Turismo e Vos Empreendimentos Turísticos Ltda.)

CRIAÇÃO DA SUB-SEDE DE BOMBINHAS E PORTO BELO

A base territorial do Sindicato dos Empregados dos Hotéis, Bares, Restaurantes e Similares de Itapema e Região, reconhecida pelo Ministério do Trabalho e Empregos, é constituída pelos Municípios de Itapema, Porto Belo, Bombinhas e Tijucas.

Ciente da responsabilidade da representação dos empregados da categoria, de Porto Belo e Bombinhas, o sindicato investiu na

criação de uma sub-sede que atendesse a categoria das duas cidades.

Isso motivou a compra da sala 17 do Edifício Raio de Sol, localizado em Bombas, à Avenida Leopoldo Zaring, nº. 137, no Município de Bombinhas.

A localização da sub-sede em Bombas foi uma resolução da diretoria, e teve como argumento que Bombas, geograficamente, se

situa no início de Bombinhas e final de Porto Belo.

Seria no entender da diretoria da diretoria, o elo de ligação entre as duas cidades, que antes eram uma só: Porto Belo. Além disso, mesmo separadas pela criação de Bombinhas, o mercado de trabalho da região continua partilhado entre as duas cidades. O trabalhador de Porto Belo trabalha em Bombinhas e vice-versa.



Presidente Valécio de Amorim juntamente com Valdeci Gallati, no ato de compra e pagamento do imóvel no Edifício Raio de Sol.



Edifício Raio de Sol sito à Av. Leopoldo Zaring 136, onde o Sindicato comprou e instalou a Sub-sede de Bombinhas.



Valécio de Amorim, presidente do Sindicato, recebendo José Negreiros, presidente do Sindicato Patronal e presidente do Sindicato dos Servidores.



Os Contabilistas Jefferson da contabilidade Nacon e Roque Ancegnini sendo recebidos pelo Sindicato.



Diretoria do sindicato presente ao ato inaugural.



Valécio de Amorim e o Sr. Marcelo Schunka, gerente do Hotel Plaza Napema Resort.



Descerramento da placa Inaugural da Sub-sede.

JUSTIÇA DETERMINA A REINTEGRAÇÃO DA EMPREGADA QUE “RENUNCIOU” À ESTABILIDADE

“A renúncia à estabilidade acidentária por parte do trabalhador somente pode ser aceita se efetivada de forma expressa e inequívoca, tendo em vista sua condição de hipossuficiente”.

Essa foi a decisão que determinou a reintegração ao emprego de uma auxiliar de processamento da Associação Brasileira de Bancos Estaduais e Regionais – ASBACE, proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região (MG), foi mantida pela Quarta Turma do Tribunal Superior do Trabalho.

A empregada foi contratada em junho de 1993. Segundo contou na petição inicial, foi dispensada da empresa quando se encontrava doente, afastada pelo INSS com “Síndrome do impacto do Ombro Direito”.

Em abril de 2001, ajuizou reclamação trabalhista pleiteando a declaração de nulidade da dispensa com reintegração ao emprego e indenização correspondente ao

período de estabilidade.

A empresa, em contestação, disse que foi firmado com a empregada acordo judicial em que ela concordou com sua dispensa, tanto que teria recebido em juízo todas as verbas rescisórias, incluindo seguro desemprego e FGTS. Disse, ainda, que a empregada passou por exame demissional, sendo considerada apta, e destacou que, ao aceitar o acordo judicial, teria tacitamente renunciado a estabilidade.

A 20ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte julgou improcedente a reclamação trabalhista, apesar de constatar que, na data da dispensa, a empregada encontrava-se em gozo de auxílio doença acidentário.

Inconformada, a empregada recorreu ao TRT/ME que, reformulando a sentença

declarou nula a dispensa e condenou a empresa a reintegrá-la, pagando-lhe os salários vencidos e vincendos.

De acordo com o acórdão, “a renúncia aos direitos previstos em normas de ordem pública, como, no caso, a lei previdenciária, exige declaração expressa e inequívoca da vontade do empregado, porque parte hipossuficiente e que tem como única fonte de subsistência a sua força de trabalho”.

Os magistrados entenderam que o acordo celebrado na ação de consignação em pagamento, dando quitação apenas do valor oferecido, com expressa ressalva aos direitos oriundos do contrato de trabalho, não permite presumir que houve renúncia à estabilidade acidentária. A empresa recorreu, sem sucesso ao TRT.

Fonte: TRT



AVE DE UM ANO DEDICAMOS NÓS

A Diretoria do Sindicato na passagem do décimo quinto aniversário de fundação da entidade homenageia o funcionário Roberto Abórico de Vasconcelos pelos relevantes serviços prestados à causa dos trabalhadores da categoria.

Roberto, em 1992, com 16 anos de idade, trabalhando no Hotel Village de Itapema foi um dos fundadores deste Sindicato.

Em 1996 foi eleito Delegado Representante junto a Federação.

Em 07 de março de 1997 foi eleito Tesoureiro, ficando neste cargo até março de 2001, quando renunciou por deixar a categoria.

Em 01 de novembro de 2001 começou a trabalhar no Sindicato como empregado.

Atualmente é Secretário Executivo, face ao seus méritos incontestáveis de organização, meticulosidade e perfeccionismo em seu trabalho.

Esta homenagem vem reconhecer, até tardiamente, que o companheiro Roberto já dedicou metade de sua vida ao Sindicato que ajudou a fundar.

CONSIDERAÇÕES SOBRE O TRABALHO

Conheça Algumas Expressões

Trabalho Benedito: o que exige muita paciência.

Trabalho Braçal: serviço feito com o auxílio dos braços (carregar, descarregar, etc.).

Trabalho de Noivo: serviço temporário observado em alguns povos primitivos, que um homem presta ao futuro sogro, a fim de adquirir direito à noiva.

Trabalho de Sapa: a) trabalho oculto, ardil, trama; b) ação oculta ou conspiração contra alguém.

Trabalho de Sísifo: trabalho estafante e inútil, porque, uma vez acabado, é preciso recomeçar.

Trabalho Ingrato: trabalho muito difícil e rude, e que não dá proveito esperado.

Trabalho Insalubre: o que por sua natureza ou pelo método empregado pode ocasionar moléstias mais ou menos graves.

Trabalho Periculoso: o trabalho que envolve perigo.

Trabalho Livre: trabalho feito por homens de condição livre, e não por escravos.

Trabalho Servil: o que é executado por escravos.

Trabalho de Hercules: as doze empresas que lhe são atribuídas por fábula.

Eleições Sindicais

Eleições Sindicais, realizadas em 20 de setembro de 2006, para o mandato de 11 de novembro de 2006 a 11 de novembro de 2009 da atual Diretoria e Conselho Fiscal.



Votação na Sede de Itapema



Votação na Sede de Itapema



Votação na Sede de Itapema



Urna da Sub-sede de Bombinhas



Urna do Hotel Plaza



Urna da Sub-sede de Bombinhas



Apuração de Itapema

ELES SÃO GRANDES. SÃO GRANDES POR QUE?

Em nossa edição de agosto publicamos com o título acima, matéria referente aos benefícios sociais concedidos pelas empresas Accor e Bristol aos seus empregados.

A matéria publicada motivou o Sr. Mário Pêra, gerente – geral do grupo Pousadas Vila do Coral I e II, Vila do Farol Hotéis e Turismo e Vos Empreendimentos Turísticos Ltda. a nos enviar correspondência, onde elogia a elaboração deste Informativo e se inclui no rol de nossos leitores.

Prosseguindo, sugere que este

Informativo passe a divulgar os benefícios sociais concedidos pelas empresas da região aos seus empregados, e dá como exemplo os benefícios concedidos aos empregados do grupo que dirige.

Este informativo aceita a sugestão. Assim, teremos interesse em divulgar os benefícios sociais bem caracterizados como tal, dados pelas empresas da região aos seus empregados. Os benefícios sociais normalmente tem como meta tornar a vida do trabalhador mais fácil e agradável, ou

seja, sua natureza, sua eficácia ou sua função, passam pelo aumento da qualidade de vida do trabalhador e do seu bem estar.

Quanto os benefícios dados pelo grupo de empresas dirigidos pelo senhor Mário Pêra, conforme relatados na correspondência que recebemos, estão de acordo com o nosso entendimento, e revelam que tais benefícios estão ligados, associados com aspectos da responsabilidade social da própria organização.

E-mail enviado pelo Sr. Mario Pêra - Diretor Geral Pousadas Vila do Coral I e II, Vila do Farol Hotéis e Turismo Vos Empreendimentos Turísticos Ltda.

Prezados Senhores,

Quero cumprimentá-los pelo bem elaborado Informativo distribuído aos sindicalizados, dos quais eu me incluo, embora sendo o diretor da empresa. leio atentamente todas as informações, até porque como empregador, no caso preposto, me preocupo em manter o mais próximo possível nossas ações da necessária e respeitosa relação de trabalho. Pautamos nossas ações na filosofia de que todos os nossos trabalhadores representam o grande patrimônio que dispomos.

Porém um fato de me chama atenção porque ao invés de enaltecer também as empresas sediadas na jurisdição deste sindicato, o informativo de agosto. 2007, se refere a empresas de fora. Trata-se da Nota "ELES SÃO GRANDES. SÃO GRANDES PORQUÊ (SIC)?", página 3 e acrescenta no subtítulo: "EXEMPLOS DE COMPROMISSO COM O TRABALHADOR".

Nesta nota há a grandeza do reconhecimento de ações das empresas Accor e Bristol - multinacionais - que oferecem vantagens aos seus colaboradores. Ficamos impressionados porque mesmo não sendo tão grande quanto os grupos citados, temos um série de benefícios oferecidos aos nossos colaboradores, que aproveitamos para destacar;

- Unimed (com participação de 20% (vinte por cento) sobre os valores de consultas e exames nas tabelas Unimed e sem pagamento algum para cirurgias e internações. O valor de pagamento dos 20% (vinte por cento) está limitado a R\$ 50,00 (cinquenta reais) portanto se os exames e consultas ultrapassar os R\$ 1.000,00 (um mil reais) o funcionário pagará somente R\$ 50,00 (cinquenta reais) ou seja a partir de R\$ 250,00 (duzentas e cinquenta reais) de soma de tudo - exames e consultas - só paga R\$ 50,00 (cinquenta reais);

- Alimentação / café da manhã - almoço e jantar - sem qualquer custo. Inclusive fizemos questão de colocar no Acordo Coletivo que fizemos particular com essa entidade, já que os ACT não previam isso;

- Concedemos reajuste acima do acordado;

- Temos concedido um adicional de um salário no Verão como benefício pelos resultados alcançados no ano anterior;

- E O MELHOR DE TODOS: Mantemos nossas equipes o ano inteiro, sem provocar demissões após a temporada de Verão. Isso deveria ser enaltido porque a maioria das empresas que vivem do turismo nas praias dispensa quase todo o seu quadro. Isto é comprovado pelo próprio Sindehotéis.

- EXEMPLO MELHOR: Estamos com a Vila do Farol fechada para obras desde junho, este é terceiro mês sem atendimento a clientes/hóspedes. E nenhum funcionário foi demitido em função disso. Estamos aproveitando para promover cursos e treinamentos no período;

- Oferecemos cursos de idiomas subsidiados

- Distribuímos no mês passado quantia relativa de enxoval aos nossos funcionários, além de entidades sociais';

Seria importante considerar estes diferenciais. Afinal fazemos um esforço enorme para que alcancemos o maior e melhor grau de responsabilidade social.

Estamos à disposição.

Mario Pêra - Diretor Geral
Pousadas Vila do Coral I e II
Vila do Farol Hotéis e Turismo
Vos Empreendimentos Turísticos Ltda.

TST GARNE AMPLIAÇÃO DO PAPEL DOS SINDICATOS EM JUÍZO

O Pleno do Tribunal Superior do Trabalho aprovou, por maioria, a revogação do Enunciado nº. 310 do TST, que estabelecia restrições à atuação judicial dos sindicatos em defesa de seus associados.

Com a extinção da Súmula, que vigorou desde abril de 1993, o TST passa a ter liberdade para deliberar sobre os casos em que as entidades sindicais ingressam em juízo com ações de interesse das suas respectivas categorias, o que corresponde à chamada substituição processual.

No TST a mudança é vista como benéfica ao trabalhador empregado que, lesado durante a manutenção do vínculo empregatício, poderá ter defendidos seus direitos, sem risco da dispensa em represália à reclamação trabalhista. Nesse tipo de caso, o sindicato "dá a cara" pelo empregado e, atuando em defesa de toda a categoria, elimina o risco de retaliação individualizada por parte do empregador.

SERVENTE GANHA INDENIZAÇÃO POR ANOTAÇÃO INDEVIDA NA CTPS



Troca de empurrões, tapas e puxões de cabelo trocadas entre uma servente de limpeza e outras, colegas, foram o motivo da dispensa por justa causa dada pela empresa Plansul – Planejamento e Consultoria Ltda., que havia

contratado para trabalhar terceirizada na Fundação Nacional de Saúde.

No entanto, apesar da gravidade do procedimento da servente de limpeza, e do justo motivo para dispensa por justa causa, a trabalhadora ganhou indenização por danos morais.

A empresa cometeu uma falha quando na anotação da carteira de trabalho da empregada dando como motivo da dispensa:

“Foi demitida por justa causa com base no artigo 482 – B da CLT, que trata da incontinência de conduta ou mau procedimento”.

A empregada ajuizou reclamação trabalhista contra a Plansul e a Funasa pleiteando indenização por danos morais no valor de 40 vezes o salário mínimo e a nulidade de sua dispensa por justa causa, com o conseqüente pagamento das verbas rescisórias. Disse ainda, que a anotação causou prejuízos à sua imagem pessoal e profissional, impedindo-a de conquistar novo emprego.

A 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis manteve a justa causa e condenou a Plansul pelos danos morais no valor de 12 (doze) vezes a última remuneração da servente.

Quanto ao dano moral pela anotação na CTPS, o Ministro Brito Pereira destacou que “a atitude, além de constrangedora, expõe fragrantemente a empregada em situação delicada quando da procura de um novo posto de trabalho, e diga-se de passagem cada vez mais escasso”. Pelos mesmos motivos a Vara de Trabalho, entendendo que a autora sofreu dano moral pelo fato de constar na sua CTPS o real motivo da rescisão contratual, porque o artigo 29 da CLT determina especificamente o que deve ser anotado na CTPS do trabalhador e porque os §§ 4º e 5º do mesmo diploma legal, inseridos pela Lei nº. 10.270/01, vedam expressamente que nela conste conduta desabonadora. Portanto, houve afronta a lei.

(AIRR e RR nº. 4497/2001.037.12.00-5).

Fonte: TST

SAÚDE DA MULHER

Anualmente a mulher deve fazer alguns exames importantes para saber como vai a sua saúde. Entre eles, estão incluídos os seguintes exames que podem diagnosticar doenças do útero, tais como:

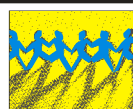


Papanicolau: com uma pequena espátula, recolhe-se amostra de células do colo do útero para análise laboratorial. Este exame ajuda a detectar infecções e lesões pré-cancerígena.

Ultra-som endovaginal: um pequeno sensor é introduzido na vagina para captar imagens das trompas, do útero e dos ovários. Elas podem diagnosticar tumores, miomas e cistos.

Vulvosscopia: com o colposcópio, a entrada da vagina e toda a região da vulva são observadas para verificar a presença de micoses, infecções e câncer.

Colposcopia: detecta lesões pré-cancerígenas. O médico aplica pequenas gotas no colo do útero e observa a coloração, com o aparelho ginecológico que aumenta 10 vezes a visão. Conforme a coloração das gotas o médico poderá detectar a doença.



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

Diretoria

Valécio de Amorim - Presidente
Rogério de Vasconcelos - Vice-presidente
Eliseu Luis Casanova - Secretário
Richard Couto dos Santos - Tesoureiro
Valdeci Galisthi - Diretor Técnico
Aduilton Pedro Cota - Diretor Social

Conselho Fiscal

João Bráulio Luciano
Omar de Oliveira
Carlos David dos Santos
Valdemar Gromoski

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

Coordenadores do Informativo
Jorge de Olivei ra
Roberto A. Vasconcelos

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) 3369-0366.

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