

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2007 - 2008

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que firmam SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES ♦ SIMMMEL, com sede na Av. Belizário Ramos nº 2.276 Lages - SC, neste ato representado pelo seu presidente Sr. Antonio Wiggers e , SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES ♦ SITIMEL, com sede na Rua Ernesto Neves nº 18 sala 06, Lages - SC, neste ato representado por seu presidente Sr. Sérgio Tadeu Neves de Oliveira, aplicável às relações de trabalho no âmbito de suas representações nos Municípios de Lages, Otacílio Costa e Correia Pinto, nos termos a seguir.

01. SALÁRIOS

As empresas da categoria econômica concederão reajuste salarial aos integrantes da categoria Profissional no valor de 5 % (cinco), sobre o salário de maio de 2006.

02. PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados pertencentes na Categoria Profissional o piso salarial nas seguintes bases:

a) R\$ 400,00 (quatrocentos reais), nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho.

b) R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) após 90 (noventa) dias de trabalho, para os empregados que exercerem as funções de: Faxineiro, Office-boy, Varredor, Jardineiro, Auxiliar de serviços gerais, Copeiro; observadas as seguintes condições:

§ 1o. Proporção máxima do total de empregados por empresa:

A - 30% (trinta por cento) do total para empresas com até vinte empregados.

B - 10% (dez por cento) do total, para empresas com mais de vinte e um empregados.

§ 2o. Não será considerado auxiliar de serviços gerais, os empregados que normalmente trabalhem com máquinas operatrizes ou exerçam atividades de qualificação de profissional ou outra denominação registrada na CTPS.

§ 3o. Para as empresas se habilitarem à utilização desta cláusula, a mesma deverá enviar ao SITIMEL, sob protocolo, nos meses de fevereiro e junho, uma relação dos empregados amparados por esta, com a respectiva função.

c) R\$ 460,00 (quatrocentos e sessenta reais) após 90 (noventa) dias de trabalho, para os empregados que estejam em processo de aprendizagem, sob as seguintes condições mínimas.

§ 1o. Período máximo de 09 (nove) meses.

§ 2o. A empresa se obriga a oferecer ao(s) empregados amparados por esta cláusula, curso(s) de capacitação com duração mínima de 60 horas durante a primeira metade do período, sob pena de nulidade, devendo ainda remeter ao SITIMEL e ao SIMMMEL, sob protocolo, nos meses de fevereiro e junho, a relação dos empregados amparados por esta cláusula, com a respectiva função.

d) R\$ 605,00 (seiscentos e cinco reais), após 90 (noventa) dias de trabalho, para os demais empregados da categoria profissional.

03. HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% nos dias úteis e 100% quando laboradas aos domingos ou feriados.

04. COMPENSAÇÃO DE HORAS

Ficam as empresas da categoria econômica autorizadas a prorrogar a jornada de trabalho, de Segunda a Sexta-feira, objetivando eliminar o trabalho aos sábados.

Em caso de compensação objetivando feriado prolongado, a compensação poderá recair sobre o Sábado.

§ único - A prorrogação da jornada não poderá exceder de 02 (duas) horas diárias, além da jornada normal e, na hipótese de envolver menores e mulheres em atividades insalubres, mister se faz prévia anuência da autoridade médica do Ministério do Trabalho.

05. BANCO DE HORAS

As empresas poderão adotar o sistema de BANCO DE HORAS, que só será validado com a plena concordância dos trabalhadores envolvidos e do Sindicato Profissional, que convocará Assembléia para discussão, aprovação ou rejeição da solicitação da empresa. Que sem exclusão de outras condições que as partes venham a ajustar, funcionará da seguinte forma:

a) Haverá por parte do empregador a garantia do pagamento do total das 220 h mensais, sejam elas efetivamente trabalhadas ou não, conforme o volume de produção da empresa. Ao final de um ano compensar-se-ão os períodos trabalhados pelos não trabalhados.

b) Havendo saldo positivo, receberá o empregado conforme disposição relativa as horas extraordinárias na base de 60% sobre a hora normal. Em havendo saldo negativo ficará o empregado em débito com o banco.

§ 1º - As empresas da categoria econômica que optarem pelo sistema acima, não utilizarão o sistema tradicional de horas extraordinárias.

§ 2º - Não havendo por parte da empresa a utilização do Banco de Horas adotar-se-ão as regras normais constantes nas cláusulas 03 e 04 relativas as horas extraordinárias e compensação de horas.

§ 3º - A empresa poderá solicitar o acompanhamento através de um representante de seu Sindicato.

06. JORNADA NOTURNA

As horas noturnas, assim entendidas aquelas laboradas entre 22:00 h (vinte e duas horas) de um dia e 05:00 h (cinco horas) do dia seguinte, serão remuneradas com adicional de 25% em relação a hora normal.

07. GARANTIA ESPECIAL DE EMPREGO

Serão garantidos o emprego e o salário ao trabalhador, nas seguintes condições:

a) Nos últimos 03 (três) anos que antecede o direito à aposentadoria, seja por tempo de serviço, por idade ou especial, desde que o mesmo tenha 06 (seis) anos de serviços completos na mesma empresa e avise a empresa por escrito com os respectivos documentos comprobatórios, no prazo de 60 (sessenta) dias a partir da aquisição do direito, sob pena de não gozar do referido benefício, ressalvando-se também os casos de falta grave, devidamente comprovados.

b) A partir do alistamento militar, desde que informada a empresa sob protocolo, até a dispensa prevista em Lei.

08. GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregados com tempo de serviço superior a 06 anos de trabalho, prestados ao mesmo empregador, terão direito numa gratificação no valor equivalente a um salário mínimo legal, cujo pagamento deverá ser efetuado até o dia 30 de abril de 2008.

§ 1o ♦ Aos empregados que completarem 06 anos de serviço ao mesmo empregador após 30.04.2007 até 30.04.2008 fica assegurada a percepção desta gratificação no mês em que completar o sexto ano.

§ 2o ♦ A gratificação de que trata esta Cláusula refere-se exclusivamente a esta CCT/2007-2008, não tendo nenhuma relação com convenções anteriores ou qualquer outra gratificação.

09. ABONO DE FALTAS AO ESTUDANTE

Serão abonadas, sem prejuízo do salário, as faltas do empregado estudante, nos horários de exames regulares ou vestibulares em estabelecimentos oficiais de ensino ou legalmente autorizados, mediante comunicação prévia de 72 (setenta e duas) horas e comprovação oportuna.

10. DISPENSA DO AVISO PRÉVIO

Fica dispensado do cumprimento do aviso prévio, quando concedido pelo empregador, o empregado que obtiver novo emprego antes do respectivo término do aviso, sendo-lhe devida apenas a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, além das demais verbas rescisórias.

11. BOLSA DE ESTUDO

As empresas terão participação em um fundo, administrado pelo SIMMMEL, com o objetivo de concessão de bolsas de estudo aos seus funcionários, tanto para cursos regulares de Nível Técnico como de Capacitação, obedecendo as seguintes condições mínimas:

§ 1o ♦ Limite de participação da empresa: - 50 %.

§ 2o ♦ Percentual de empregados atendidos: - 10 % para ensino regular.

- 25 % para capacitação profissional.

§ 3o ♦ O empregado manifestará por escrito o interesse no curso apontado, cabendo à empresa a escolha dos cursos, assim como a seleção dos empregados a serem atendidos.

12. CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

As empresas da Categoria Econômica, ao concederem suas férias dias coletivas ou individuais, poderão, ao seu livre arbítrio, escolher o dia de início das férias, de segunda a quinta-feira.

13. FÉRIAS PROPORCIONAIS

O empregado que rescindir espontaneamente o contrato de trabalho terá direito na indenização das férias proporcionais, na forma da súmula 171 do TST.

14. PRAZO ESPECIAL DE AVISO PRÉVIO

Será de 45 (quarenta e cinco) dias, o aviso prévio para os empregados com mais de 05 (cinco) anos de serviço, prestados ao mesmo empregador, que vierem a ser demitidos durante a vigência deste instrumento.

15. SUBSTITUIÇÕES

O empregado que exercer a substituição temporária, desde que não seja meramente eventual, terá direito ao mesmo salário do substituído, excluídas as vantagens pessoais, enquanto perdurar a substituição.

16. EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

Os Exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e realizados nos locais por ele determinado, serão pagos pelo empregador.

17. E.P.I E INSTRUMENTOS DE TRABALHO

Serão fornecidos gratuitamente aos trabalhadores, quando exigidos por lei , ou pelos empregadores, todos os equipamentos de proteção, inclusive individual, bem como uniformes, calçados e instrumentos de trabalho.

18. INFORMAÇÕES SINDICAIS

As empresas, indicarão os locais para a fixação de avisos do Sindicato Profissional, para comunicação de interesse da categoria profissional, vedada a veiculação de matéria político partidária ou ofensiva a quem quer que seja.

19. ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL

O dirigente sindical, no exercício de suas funções, terá garantido o acesso aos locais de trabalho, desde que dê prévio conhecimento aos empregadores, inclusive os motivos da visita, por escrito e com antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

20. DISCRIMINATIVO DE PAGAMENTO

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, folha de pagamento contendo as parcelas salariais pagas e as respectivas deduções, assim como os recolhimentos para FGTS.

21. LICENÇA REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas que possuírem em seus quadros, dirigentes sindicais, concederão individualmente ou em conjunto, um total anual de 20 (vinte) dias de licença remunerada, alternados ou contínuos, para participação nas atividades sindicais, sem prejuízo de quaisquer vantagens concedidas pela empresa.

22. VALOR BASE DE CÁLCULO PARA INSALUBRIDADE

A insalubridade, quando devida, será calculada com base no valor de R\$ 460,00 (quatrocentos sessenta reais).

23. ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE

Os Sindicatos signatários, criarão até setembro de 2007 um Comitê Executivo com o objetivo de melhorar as condições de Higiene, Segurança no Trabalho e Saúde Ocupacional de todas as empresas da categoria Econômica e Profissional, traçando como meta e eliminação da insalubridade nos ambientes de trabalho até abril de 2008.

24. ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA NA CTPS

As empresas manterão atualizadas na CTPS a anotação da função exercida por seus empregados.

25. COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia ❖ CCP, atendendo ao disposto na Lei 9958 de 12 de Janeiro de 2000, obedecendo aos critérios de seu Regimento a seguir transcrito:

REGIMENTO DA COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

I ❖ Regras Gerais

01- Do Objeto

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA tem por finalidade de conciliar os conflitos individuais, provenientes de uma relação de trabalho, em favor da harmonia, convivência saudável, estabilidade emocional, social e econômica.

02 ❖ Dos Membros

Farão parte desta COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA os Conciliadores indicados pelos Sindicatos aderentes.

§ 1º - A adesão de novos membros será sempre através de solicitação ao Conselho Consultivo, por meio de carta de Adesão, acompanhada da documentação pertinente conforme art.625-C da CLT.

§ 2º ❖ A Assembléia Geral dos Sindicatos aderentes deverá aprovar ❖ad referendum❖ a adesão a este Instrumento.

03 ❖ Da Vigência

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA tem término indefinido, porém, cada Sindicato aderente deverá renovar o devido instrumento antes de seu vencimento, conforme Convenção Coletiva

04 ❖ Da Solução das Divergências

Eventuais divergências quanto à aplicação deste Regimento serão dirimidas pela seguinte ordem: - Consulta ao Conselho Consultivo

- Consulta a um Tribunal de Mediação

- Apreciação do Judiciário do Trabalho

05 Da Abrangência

A abrangência desta COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA será igual a base territorial dos Sindicatos aderentes.

II Da Constituição

06 - Da composição.

A Comissão de Conciliação Prévia será formada por:

A - Comissão de Conciliação.

B  Conselho Consultivo.

07 Da Composição da Comissão de Conciliação

A Comissão de Conciliação será composta de 01 (UM) Conciliador indicado por cada categoria econômica e profissional.

§ 1º - Cada Sindicato indicará quantos Conciliadores achar necessário, sendo o primeiro titular e os demais suplentes.

§ 2º - A indicação dos Conciliadores será feita em Assembléia Geral da respectiva categoria, devidamente convocada para este fim.

08 Da Composição do Conselho Consultivo

O Conselho Consultivo será formado por:

A - Pelos Conciliadores indicados por cada Sindicato Fundador, ou seja, pelo SIMMMEL e SITIMEL.

B - Por UM Conselheiro de cada Sindicato membro.

§ 1º  Cada conselheiro terá um suplente.


§ 2º - A indicação do Conselheiro será feita pelo Presidente do Sindicato aderente, assim como sua substituição.


§ 3º - O Conselho Consultivo terá um Diretor e um Secretário, com Mandato de um ano, podendo ser reconduzidos.


§ 4º - O Conselheiro que faltar em três reuniões consecutivas será destituído.

09 Das atribuições do Conselho Consultivo


São Atribuições do Conselho Consultivo:

A  Aceitar a adesão ou a saída de Sindicatos.

B  Fiscalizar e dirimir dúvidas quanto à aplicação da Lei e deste Regimento.


C  Dar parecer em todos os feitos em que for consultado.

D - Aprovar orçamentos, custas e destinação de recursos.

E  Exame e aprovação de contas.

F  Aprovação de alterações neste Regimento.

§ 1º  O conselho consultivo manterá registro de todas as suas reuniões.

§ 2º  Os membros do Conselho Consultivo não terão direito a remuneração por parte da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA.

10 Da convocação do Conselho Consultivo


O conselho consultivo reunir-se-á ordinariamente a cada bimestre, e extraordinariamente por ato de seu Diretor ou por vontade de dois terços de seus membros

Parágrafo único - O Conselho se destituirá por falta de duas reuniões consecutivas e outro será formado em 30 dias.

III Do Procedimento da Conciliação

11 Da Apresentação da Demanda

A demanda será recebida na sede da COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, a qual será reduzida a termo em formulário próprio, marcando data e hora para a audiência de conciliação e imediatamente notificando o Demandado.

§ 1º  A notificação do demandado poderá ser por: meio eletrônico, correio ou pessoalmente, sempre com a confirmação do recebimento.

§ 2º - Em caso do demandado ser subcontratado deverá também o subcontratante notificado.

12 ❖ Do Demandante

O demandante poderá ser: Ex-empregado, Empregado ou a Empresa.

Parágrafo único ❖ Poderá, se assim for da vontade das partes, realizar a homologação da rescisão e audiência de conciliação no mesmo ato.

13 ❖ Da mesa de conciliação

Participarão da mesa de negociação:

- Demandante e Demandado
- Os Conciliadores representantes do empregado e do empregador.
- Facultativamente, assistente jurídico para exclusivamente orientar suas partes.
- Assessor da Comissão.

§ 1º ❖ O empregador poderá ser representado por sócio ou por preposto munido de Carta de Preposto, sempre acompanhado de documento de identidade e contrato social da empresa.

§ 2º ❖ Qualquer manifestação das partes deverá se ater especialmente sobre o objeto do pedido.

14 ❖ Da Sessão de Conciliação

Aberta a sessão a palavra ficará com a demandada para suas considerações, após isto serão iniciadas as propostas de conciliação.

§ 1º - Os conciliadores poderão interferir a qualquer momento.

§ 2º - Os conciliadores, assim como os assistentes jurídicos, poderão orientar e aconselhar sua parte, reservadamente ou não.

§ 3º - As sessões de conciliação serão públicas ressalvado o interesse das partes.

15 ❖ Do Sigilo

A documentação referente cada conciliação ficará em arquivo na sede desta COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA, em envelope identificado e lacrado por dois meses.

§ 1o - Após o prazo supra a documentação poderá ser entregue, sob protocolo, a um dos Sindicatos aderentes, por consenso entre eles, que manterá em arquivo por mais 02 (dois) anos.

§ 2o - Fica vetada a participação de qualquer conciliador na condição de testemunha perante a Justiça do Trabalho em eventual demanda, quando estes tenham participado da Audiência de Tentativa de Conciliação Frustrada.

16 - Da conclusão da Conciliação

Toda sessão de conciliação produzirá um Termo de Conciliação ou de Tentativa de Conciliação Frustrada, com uma cópia para cada parte e outra para arquivo.

Parágrafo único ❖ Todos os Termos serão assinados pelas Partes e pelos Conciliadores.

IV ❖ Das Custas

17 - Do Valor e Recolhimento

Todas as custas serão suportadas pela empresa demandada, da seguinte forma.

§ 1o ❖ Para as empresas com as Contribuições Sindicais em dia:

A - Por audiência de tentativa de conciliação: R\$ 50,00 (cinquenta reais).

B ❖ Por Conciliação exitosa: 10 % do valor conciliado. Valendo o que for maior e limitado a R\$ 1.000,00 (mil reais).

§ 2o ❖ Para as empresas com as Contribuições Sindicais em atraso:

A - Por audiência de tentativa de conciliação: R\$ 80,00 (oitenta reais).

B ❖ Por Conciliação exitosa: 15 % do valor conciliado. Valendo o que for maior e limitado a R\$ 1.500,00 (mil e quinhentos reais).

§ 3o - O recolhimento será feito por meio de bloqueto bancário, com aceite por parte da demandada

§ 4º - Entende-se como Contribuição Sindical todas aquelas instituídas por Lei, Instrumento Coletivo ou Mensalidade no âmbito das entidades Profissional e Econômica.

18 - Do Rateio das Sobras

Eventuais sobras de caixa, após cobertas todas as despesas e investimentos, serão assim divididas:

A ♦ 15 % para fundo de reserva.

B ♦ 5 % para os Sindicatos Fundadores.

C ♦ 80 % para os Sindicatos Membros, cuja divisão entre ambos deverá constar da Carta de Adesão conforme Cláusula 02, §1º deste Regimento.

§ 1º ♦ O rateio das sobras se fará no final de cada exercício civil.

§ 2º - O rateio de despesas e das sobras será sempre proporcional ao volume de arrecadação de cada categoria econômica aderente.

19 ♦ Da Remuneração dos Conciliadores

Cada Sindicato membro terá a responsabilidade sobre a remuneração dos Conciliadores por estes indicados.

Parágrafo Único ♦ O Conciliador indicado pelo Sindicato Profissional e que preste serviço na empresa em que for empregado, terá computado como trabalhados com a devida remuneração os dias dedicados às sessões de conciliação ou de outras atividades de interesse da Comissão de Conciliação Prévia.

V ♦ Da Organização, Das Instalações e Recursos.

20 - Da Organização

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA deverá ter estrutura administrativa compatível com a movimentação das demandas, que incluirá essencialmente um Escriurário e um Assessor, que terão dentre outras as seguintes atribuições:

Escriurário: - Recebimento da demanda e suas providências subseqüentes conforme disposto na Cláusula 11 deste Regimento.

- Controle de recebimentos

- Atendimento e organização da pauta

Assessor: - Assistência da mesa de Conciliação.

- Redação dos Termos pertinentes a Conciliação.

- Emissão de bloqueto ou receber valores referente as custas.
- Conduzir e secretariar reuniões administrativas.
- Apresentar demonstrativos financeiros ao Conselho Consultivo.
- Dar Solução a problemas administrativos.
- Subordinar o escriturário.

21 - Dos Conciliadores

Os Conciliadores terão por atribuições:

- Promover e incentivar as negociações.
- Orientar, esclarecer e aconselhar as partes, visando a harmonia e convivência.
- Efetuar cálculos.
- Intervir, visando a solução da divergência.

22 - Do Local de Funcionamento

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA funcionará na sede da ACIL ♦ Associação Comercial e Industrial de Lages, sito na Av. Belizário Ramos nº2.276.

23 ♦ Dos Recursos Materiais

As despesas relativas a instalação desta COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA serão de responsabilidade do SIMMMEL, inclusive sobre eventuais déficits, até que o mesmo alcance autonomia financeira..

Parágrafo único ♦ Assim que haja recursos disponíveis, O SIMMMEL será ressarcido pela COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA de todas as despesas referentes a sua instalação e funcionamento.

24 ♦ Personalidade Jurídica

A COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA não terá Personalidade Jurídica própria, portanto toda movimentação financeira será feita em nome do SIMMMEL, através de conta bancária específica.

26. PENALIDADES

Pela violação de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo, a parte infringente pagará multa de 25% (vinte e cinco por cento) do maior Piso Salarial, por infração e por empregado. A multa reverterá em benefício da parte prejudicada.

§ único ♦ Para exigir o pagamento da multa acima citada, a parte que se julgar prejudicada pelo inadimplemento de qualquer das cláusulas desta convenção, deverá primeiramente, notificar por escrito e sob protocolo, a parte inadimplente, para que a mesma possa cumprir a cláusula violada ou apresentar razões da recusa, assegurando-lhe para isso, o prazo de 15 (quinze) dias, contados da notificação. Somente esgotado o prazo estabelecido e não cumprida a cláusula violada, a parte inadimplente estará sujeita ao pagamento da multa estabelecida.

27. VIGÊNCIA

A presente Norma Coletiva tem vigência de 1º de maio de 2007 até 30 de abril de 2008.

Lages, 28 de maio de 2007.

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES

Antonio Wiggers

Presidente

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES

Sérgio Tadeu Neves de Oliveira

Presidente