

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019-2020

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que firmam **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES**, com sede na Rua Nossa Senhora dos Prazeres nº 102 – Centro no município de Lages – SC, neste ato representado pelo seu presidente **Sr. Everaldo Canani Wiggers**, e **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DE MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES**, com sede na Rua Ernesto Neves nº 18 – sala 06 – Centro, no município de Lages – SC, neste ato representado por seu presidente **Sr. Airton José Neves 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 – APLICAÇÃO DA CONVENÇÃO COLETIVA

As empresas da categoria econômica que vierem a prestar serviços temporários ou eventuais em localidades que não compõem a base territorial dos sindicatos que firmam esse instrumento coletivo, desde que não tenham filiais onde será realizada a prestação do serviço, ficam obrigadas a atenderem as condições pactuadas nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Único - Ficam ressalvados os princípios constitucionais que prescrevem a irredutibilidade de salários e o direito adquirido, bem como as hipóteses de transferência transitória do empregado, nos termos do art. 469 da CLT.

02 – SALÁRIOS

As empresas da categoria econômica concederão reajuste salarial aos integrantes da Categoria Profissional no percentual de **5,5% (cinco vírgula cinco por cento)**, sobre o salário vigente em maio de 2018, observado o teto salarial nominal (básico) de R\$ 5.839,45 (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), ou seja, o Teto da Previdência Social.

Parágrafo Único – Para salários iguais ou superiores a R\$ 5.839,45 (cinco mil, oitocentos e trinta e nove reais e quarenta e cinco centavos), o reajuste corresponderá ao valor fixo de R\$ 205,00 (duzentos e cinco reais), sobre o salário vigente em maio de 2018.

03 – PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos após a data-base de maio de 2018 terão a correção salarial na proporção do tempo de serviço na empresa, mediante a aplicação do índice de correção salarial previsto na cláusula 02, calculados a razão de 1/12 (um doze avos) por mês trabalhado.

Parágrafo Único – Para a aplicação da proporcionalidade estabelecida nesta cláusula, será considerada como mês completo, para efeito da admissão, a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.



04 – PISO SALARIAL

Fica assegurado aos empregados pertencentes da Categoria Profissional os Pisos Salariais nos seguintes valores:

- a) **R\$ 1.225,00** (um mil, duzentos e vinte e cinco reais), nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho;
- b) **R\$ 1.370,00** (um mil, trezentos e setenta reais), após 90 (noventa) dias de trabalho, para os empregados que exercerem as funções de: Auxiliar de Serviços Profissionais, Faxineiro, Office-boy, Varredor, Jardineiro, Auxiliar de Serviços Gerais e Copeiro;
- c) **R\$ 1.530,00** (um mil, quinhentos e trinta reais), após 90 (noventa) dias de trabalho, para os demais empregados da categoria profissional.

Parágrafo Único – Os valores previstos na alínea “b” e “c” acima estipulados serão automaticamente corrigidos por ocasião do reajuste do Piso Estadual de Salário quando ficarem abaixo dos valores que determinar a Legislação Estadual pertinente.

05 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal nos dias normais de trabalho e dias já compensados e 100% (cem por cento) quando laboradas nos dias destinados ao descanso semanal remunerado e feriados.

06 – MANUTENÇÃO DO PONTO ELETRÔNICO OU SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO

Ficam as empresas da categoria econômica autorizadas a manterem o sistema de ponto eletrônico já existente na empresa ou adotarem sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, publicado no DOU de 28-02-2011 – Seção I – pág. 131.

§ 1º – O uso da faculdade prevista no *caput* implica a presunção de cumprimento integral pelo empregado da jornada de trabalho contratual, convencionada ou acordada, vigente no estabelecimento;

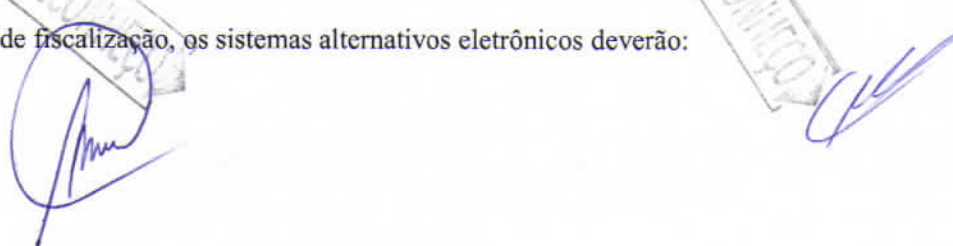
§ 2º – Deverá ser disponibilizada ao empregado, até o momento do pagamento da remuneração referente ao período em que está sendo aferida a frequência, a informação sobre qualquer ocorrência que ocasione alteração de sua remuneração em virtude da adoção de sistema alternativo.

§ 3º – Além daqueles previstos no *caput*, os empregadores poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho.

§ 4º – Os sistemas alternativos eletrônicos não devem admitir:

- I - restrições à marcação do ponto;
- II - marcação automática do ponto;
- III - exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada; e
- IV - a alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado.

§ 5º – Para fins de fiscalização, os sistemas alternativos eletrônicos deverão:



- I - estar disponíveis no local de trabalho;
- II - permitir a identificação de empregador e empregado; e
- III - possibilitar, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

07 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

Ficam as empresas da categoria econômica autorizadas a prorrogarem 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.

§ 1º – A prorrogação da jornada não poderá exceder 2 (duas) horas diárias, além da jornada normal.

§ 2º – Fica autorizada a prorrogação de jornada em locais insalubres, independentemente da licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho, nos termos do art. 611-A, inciso XII, da CLT.

08 – BANCO DE HORAS

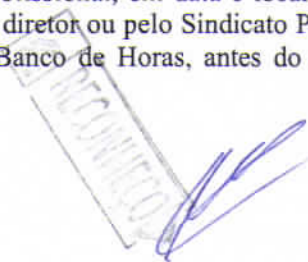
As empresas poderão adotar o sistema de BANCO DE HORAS de 12 (doze) meses, que só será validado com a plena concordância dos trabalhadores envolvidos e do Sindicato Profissional, que convocará Assembleia para discussão, aprovação ou rejeição da solicitação da empresa, que sem exclusão de outras condições que as partes venham a ajustar, funcionará da seguinte forma:

- a) Haverá por parte do empregador a garantia do pagamento do total das 220 horas 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 50% 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 05 e 07 relativas a horas extraordinárias e compensação de horas.

§ 3º- Na assembleia dos trabalhadores, convocadas pelo sindicato profissional, em data e local por este determinada, a empresa envolvida poderá fazer-se representar por um diretor ou pelo Sindicato Patronal e assessoria jurídica, podendo expor os motivos do requerimento de Banco de Horas, antes do debate e votação dos trabalhadores.



09 – JORNADA NOTURNA

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

10 – 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 serviço completos na mesma empresa e avise a empresa por escrito com os respectivos documentos comprobatórios emitidos pela página eletrônica do órgão previdenciário, 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 comprovado.
- b) A partir do alistamento militar, desde que informada a empresa sob protocolo, até a dispensa prevista em lei.

11 – GRATIFICAÇÕES POR TEMPO DE SERVIÇO

Aos empregados sindicalizados até 31-08-2019 e com tempo de serviço superior a 6 (seis) anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, numa única contratualidade na vigência da presente convenção, terão direito a uma gratificação em caráter indenizatório (com o pagamento desvinculado da folha de pagamento do respectivo mês) no valor equivalente a um salário mínimo nacional, cujo pagamento deverá ser efetuado da seguinte forma:

- a) O pagamento será efetuado até o dia 28 de Fevereiro de 2020 para o empregado que completar 6 (seis) anos ou mais de trabalho prestado ao mesmo empregador cuja admissão tenha ocorrido no primeiro semestre do ano calendário;
- b) O pagamento será efetuado até o dia 30 de Março de 2020 para o empregado que completar 6 (seis) anos ou mais de trabalho prestado ao mesmo empregador cuja admissão tenha ocorrido no segundo semestre do ano calendário;

§ 1º – Terá direito a gratificação por tempo de serviço, o empregado que estiver associado ao SITIMEL, cuja sindicalização, tenha ocorrido até 31-08-2019.

§ 2º – A gratificação de que trata esta Cláusula refere-se exclusivamente a esta CCT 2019-2020, não tendo nenhuma relação com convenções anteriores ou qualquer outra gratificação implantada pela empresa.

§ 3º – Terá direito a gratificação em questão o empregado que tenha laborado no período de 01-01-2019 até 31-12-2019.

§ 4º – Perderá o direito a gratificação por tempo de serviço o empregado que no período de 01-01-2019 até 31-12-2019 tenha qualquer tipo de afastamento por mais de 180 (cento e oitenta) dias.

§ 5º – Havendo ruptura do contrato de trabalho na vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive com observância da projeção do aviso prévio indenizado e desde que atendidos todos os

requisitos necessários previstos anteriormente, o pagamento da gratificação ocorrerá no ato do pagamento da rescisão do contrato de trabalho.

12 – ABONO DE FALTA 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.

13 – AVISO PRÉVIO

A duração do aviso prévio será contada de acordo com o tempo de serviço do empregado, sendo de 30 (trinta) dias para aquele que tiver até um ano de vínculo empregatício na mesma empresa, acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias, nos termos da Lei nº 12.506/2011.

§ 1º - 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 devido apenas a remuneração dos dias efetivamente trabalhados, além das demais verbas rescisórias.

§ 2º - No aviso prévio, tanto trabalhado quanto indenizado, o seu período de duração integra o tempo de serviço para todos os efeitos legais, inclusive reajustes salariais, férias, 13º salário e indenizações. Portanto, o aviso prévio indenizado deve ser considerado para fins de anotação da baixa na CTPS, na forma disposta no art. 17 da Instrução Normativa SRT 15/2010, observando:

- a) na página relativa ao Contrato de Trabalho, a do último dia da data projetada para o aviso prévio indenizado; e
- b) na página relativa às Anotações Gerais, a data do último dia efetivamente trabalhado;
- c) no TRCT, a data de afastamento a ser consignada será a do último dia efetivamente trabalhado.

14 – BOLSA DE ESTUDO

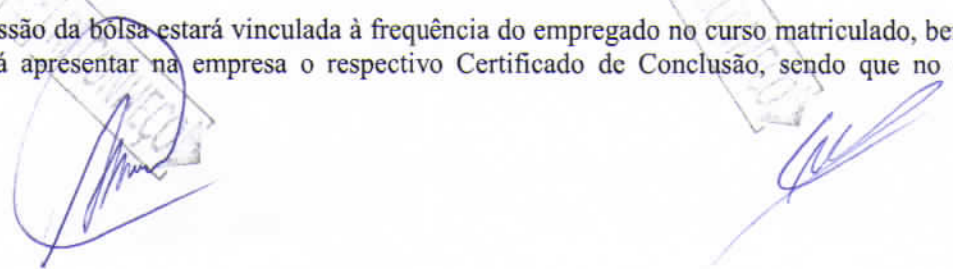
As empresas concederão bolsas de estudo aos seus funcionários tanto para cursos regulares de Nível Técnico como de Capacitação, vinculados às atividades desenvolvidas pela empresa, obedecendo as seguintes condições mínimas:

§ 1º – Limite de participação da empresa: - 50% (cinquenta por cento)

§ 2º – Percentual de empregados atendidos: - 10% (dez por cento) para ensino regular.
- 25% (vinte e cinco por cento) 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.

§ 4º – A concessão da bolsa estará vinculada à frequência do empregado no curso matriculado, bem como ao final deverá apresentar na empresa o respectivo Certificado de Conclusão, sendo que no caso de

The bottom of the page features two handwritten signatures in blue ink. The signature on the left is more stylized and partially overlaps a faint, circular official stamp. The signature on the right is also in blue ink and is positioned to the right of the first signature. There are also some faint, illegible stamps or markings in the background.

demissão por justa causa devidamente comprovada, pedido de demissão ou desistência por parte do empregado, este deverá ressarcir a empresa no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor pago pela empregadora.

15 – CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

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

§ 1º - As férias poderão ser usufruídas em até três períodos, desde que haja concordância por escrito do empregado, sendo que um dos períodos não poderá ser inferior a quatorze (14) dias corridos e o demais períodos, não poderão cada um ser inferior a cinco (5) dias corridos;

§ 2º - No caso de fracionamento do descanso anual, o pagamento da remuneração das férias será efetuado integralmente até 2 (dois) dias antes do início do primeiro período usufruído, independentemente do número de dias, sendo vedado o pagamento fracionado;

§ 3º - O fracionamento das férias deverá ocorrer dentro do período de concessão, ou seja, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

16 – 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.

17 – 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.

18 – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

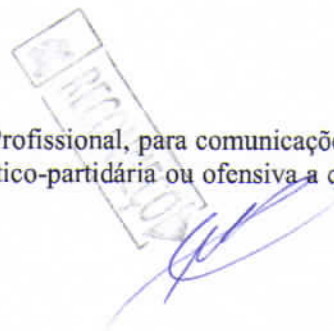
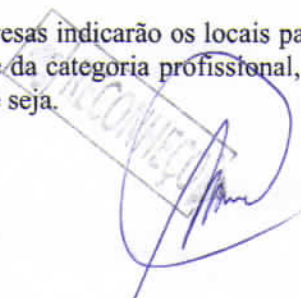
Os exames médicos e laboratoriais exigidos pelo empregador e realizados nos locais por ele determinado serão pagos pelo empregador.

19 – 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.

20 – INFORMAÇÕES SINDICAIS

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



21 – 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.

22 – HORAS NOS SÁBADOS JÁ COMPENSADOS

As empresas pagarão como extras as horas compensadas quando um feriado recair sobre o sábado.

Parágrafo Único. As empresas poderão optar ainda, pela não prorrogação de jornada na semana em que o feriado recair no sábado.

23 – 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.

24 – LICENÇA REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas que possuírem em seus quadros, até 2 (dois) dirigentes sindicais, concederão individualmente ou em conjunto, dentro do período de vigência da presente CCT, um total de 20 (vinte) dias de licença remunerada, alternados ou contínuos, para participação nas atividades sindicais, bem como as empresas que possuírem em seus quadros, mais de 2 (dois) dirigentes sindicais, concederão individualmente ou em conjunto, dentro do período de vigência da presente CCT, um total de 40 (quarenta) dias de licença remunerada, alternados ou contínuos, para participação nas atividades sindicais, em qualquer dos casos sem prejuízo de qualquer vantagem concedida pela empresa.

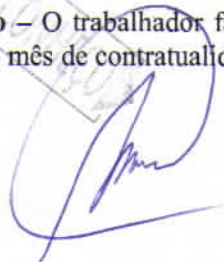
25 – AVISO DE FÉRIAS

As empresas serão obrigadas a comunicar o empregado a data da concessão de férias com a antecedência estabelecida no art. 135, da CLT, sob pena de recusa do empregado em sair em gozo de férias caso não cumprida a legislação de regência.

26 – ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão adiantamento salarial em dinheiro, cheque ou depósito em conta corrente, a todos os seus funcionários no dia 20 (vinte) de cada mês, no percentual mínimo de 30% (trinta por cento) do total da remuneração mensal.

Parágrafo Único – O trabalhador fará jus ao adiantamento de que trata o *caput* da presente cláusula a partir do segundo mês de contratualidade.



27 – VALOR BASE DE CÁLCULO PARA INSALUBRIDADE

A insalubridade, quando devida, será calculada com base no valor previsto no item “a” da Cláusula 04, no importe de R\$ 1.225,00 (um mil, duzentos e vinte e cinco reais), obedecendo assim o piso desta Convenção.

28 – DISPENSA DO TRABALHADOR

Fica assegurado aos trabalhadores (as) dispensa remunerada, sem prejuízo de outras vantagens concedidas pela empresa, nos seguintes casos:

- a) 5 (cinco) dias úteis aos seus empregados, por ocasião do nascimento de filho(s);
- b) 3 (três) dias úteis por ocasião de casamento do empregado(a), morte de ascendente, descendente e cônjuge.
- c) 2 (dois) dias úteis a dispensa remunerada do empregado(a), quando do falecimento de avós, irmão, irmã, sogro e sogra.

Parágrafo Único – Para ter direito da dispensa referida na alínea “c”, o empregado(a) terá que manter atualizado no Departamento de Pessoal da empresa, sua situação civil, inclusive, com a indicação de paternidade e maternidade de seu cônjuge, sob pena de não poder usufruir da dispensa relativa a morte de sogro e sogra.

29 – DISPENSA DA MÃE NA DOENÇA DO (A) FILHO (A)

Fica assegurada à mãe integrante da categoria profissional, a dispensa sem prejuízo no salário, quando a mesma tiver que se afastar do trabalho, para acompanhar o(a) filho(a) de até 14 (quatorze) anos, por ocasião de consulta médica.

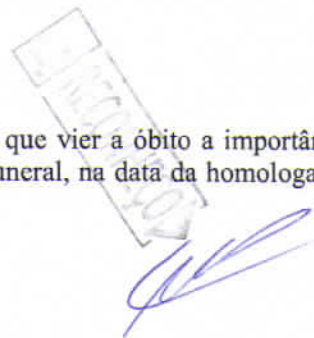
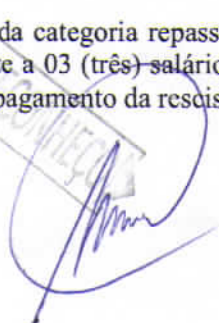
Parágrafo Único – Para fazer jus ao pagamento do período de afastamento, a mãe será obrigada a apresentar atestado médico e receita prescrita pelo médico que proceder o atendimento do(a) filho(a).

30 – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA NA CTPS

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

31 – AUXÍLIO FUNERAL

As empresas da categoria repassarão ao beneficiário legal do trabalhador que vier a óbito a importância correspondente a 03 (três) salários mínimos nacional, a título de auxílio funeral, na data da homologação sindical e/ou pagamento da rescisão do contrato de trabalho.



Parágrafo Único: As empresas que contratarem ou mantiverem seguro de vida em grupo, cuja apólice tenha a cobertura de pagamento das despesas com funeral dos seus empregados, ficam desobrigadas do pagamento estabelecido no *caput* desta cláusula.

32 – ATESTADOS MÉDICOS

As empresas que não contarem com serviços médicos em suas dependências aceitarão os atestados médicos apresentados por seus empregados, devidamente acompanhado da receita prescrita pelo médico que proceder o atendimento, efetuando o pagamento dos dias de afastamento.

Parágrafo Único - Nas empresas que contarem com atendimento médico em suas dependências, o empregado fica obrigado a apresentar o respectivo atestado e receita no ambulatório para avaliação do médico da empresa.

33 – VALE FARMÁCIA

As empresas da categoria fornecerão vale farmácia aos seus empregados em dinheiro, quando necessário, ou através de convênio mantido pela empresa, exclusivamente para aquisição de medicamentos, até o limite mensal de 15% (quinze por cento) do salário base do empregado envolvido.

34 – CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

O contrato de trabalho intermitente previsto no art. 443, § 3º, da CLT será objeto de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO onde as empresas interessadas apresentarão diretamente ao Sindicato Profissional a exposição dos motivos e as necessidades específicas para a formalização desta modalidade contratual no âmbito laboral, com a anuência dos trabalhadores envolvidos.

35 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA

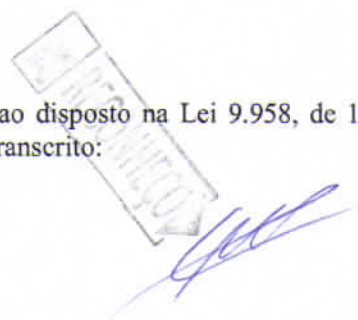
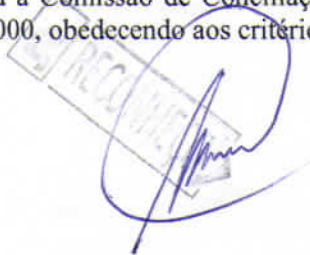
A redução do intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superior a seis horas previsto no art. 611-A, III, da CLT, será objeto de ACORDO COLETIVO DE TRABALHO onde as empresas interessadas apresentarão diretamente ao Sindicato Profissional a exposição dos motivos e as necessidades específicas para a formalização da respectiva redução intervalar.

36 – RECLAMATÓRIAS TRABALHISTAS

Todas as demandas de natureza trabalhista, no âmbito de representação da Categoria Profissional, antes de ajuizá-las serão submetidas previamente à Comissão de Conciliação Prévia, conforme determina o art. 625-D da CLT, objetivando uma solução conciliatória.

37 – COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA

Fica mantida a Comissão de Conciliação Prévia – CCP, atendendo ao disposto na Lei 9.958, 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:

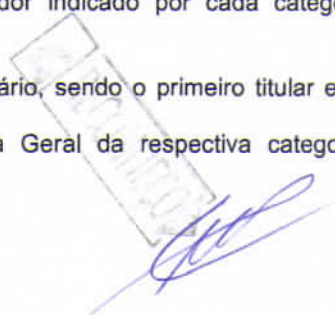
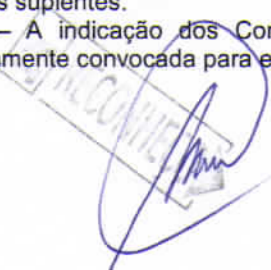
- a) Comissão de Conciliação.
- b) Conselho Consultivo.

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 SIMMEL 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.

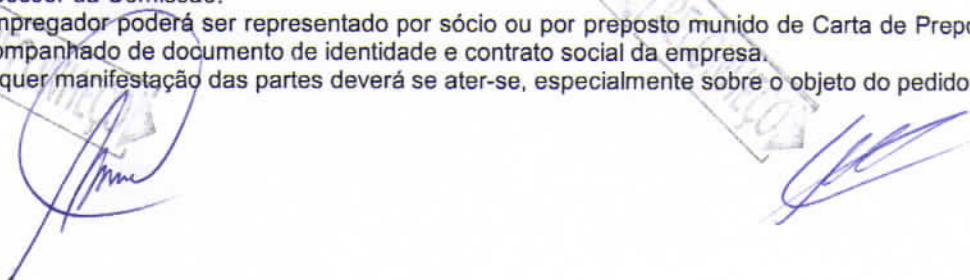
13 – Da mesa de conciliação

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-se, especialmente sobre o objeto do pedido.

The bottom of the page features several handwritten signatures in blue ink. There are also official stamps, including a circular one on the left and a rectangular one on the right, both partially obscured by the signatures.

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 boleto 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) 05 % 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 o movimento das demandas, que incluirá essencialmente um Escriturário e um Assessor, que terão dentre outras as seguintes atribuições:

Escriturário:

- Recebimento da demanda e suas providências subsequentes 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 boleto 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 dos Sindicatos Filiados à FIESC estabelecida Rua Nossa Senhora dos Prazeres nº 102 – Centro no município de Lages – SC.

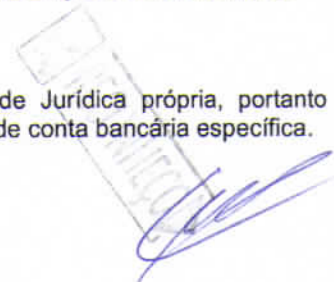
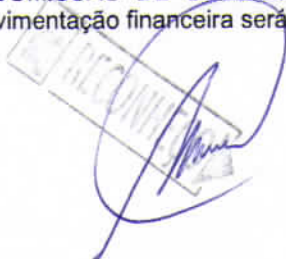
23 – Dos Recursos Materiais

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

Parágrafo único – Assim que haja recursos disponíveis, O SIMMEL 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 SIMMEL, através de conta bancária específica.



38 – TAXA NEGOCIAL SINDICATO LABORAL

Conforme deliberação da Assembleia Geral Extraordinária da categoria profissional realizada em 29 de março de 2019, com fulcro no art. 513, “e”, da CLT, ficam as empresas obrigadas a descontarem do salário de seus empregados, sindicalizados ou não, em favor da entidade sindical profissional, a título de Taxa Negocial, no valor de R\$ 50,00 (cinquenta reais) nos meses de Julho e Novembro de 2019, devendo ser recolhido ao sindicato profissional, através de guias próprias por este fornecida, acompanhada da relação de empregados contendo data de admissão, função, salário e o valor da contribuição individual, até o dia 10 do mês subsequente ao desconto.

§ 1º – Fica concedido aos empregados não sindicalizados o direito de oposição ao desconto no prazo de 10 (dez) dias, entre os dias 08-07-2019 a 17-07-2019 referente a parcela de Julho.

§ 2º – Fica concedido aos empregados não sindicalizados o direito de oposição ao desconto no prazo de 10 (dez) dias, entre os dias 11-11-2019 a 20-11-2019 referente a parcela de Novembro.

§ 3º – O direito de oposição do empregado não sindicalizado, deve ser exercido por meio de apresentação de carta escrita de próprio punho em 02 (duas) vias, e protocolizada pelo próprio trabalhador junto ao Sindicato Profissional, devendo no respectivo documento conter obrigatoriamente a informação de que o empregado não reconhece o SITIMEL como seu representante, e que por isso abre mão perante o seu empregador de qualquer conquista ou direito obtidos pelo Sindicato Laboral na CCT/2019-20, exceto, os que forem objeto de Lei Específica;

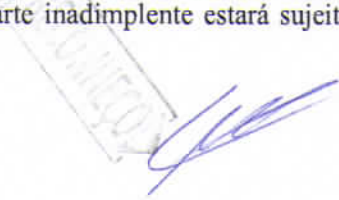
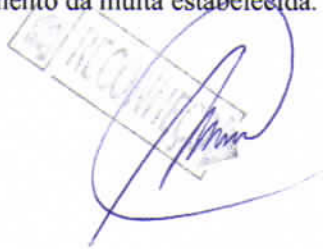
§ 4º – As empresas ficam obrigadas a descontarem de todos os seus empregados, sindicalizados ou não sindicalizados, sendo que a responsabilidade por eventual pedido de devolução será exclusivamente do Sindicato Profissional, devendo o empregado dirigir-se ao mesmo para solicitar o ressarcimento.

§ 5º – Objetivando a celebração da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com relação a Taxa Negocial estipulada na presente Cláusula, fica estipulado entre as partes convenientes a obrigatoriedade de uma Reunião Emergencial até o 5º dia útil, após a aprovação, rejeição, perda de eficácia ou alguma alteração da Medida Provisória nº 873/2019, para a devida análise e discussão sobre a manutenção, readequação ou exclusão desta Cláusula, objetivando o atendimento da legislação definitiva que regerá a matéria mediante termo aditivo, se necessário.

39 – 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.

Parágrafo 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.



40 – VIGÊNCIA

A presente Norma Coletiva tem vigência de 1º de Maio de 2019 a 30 de Abril de 2020.

Lages (SC), 27 de Maio de 2019

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



[Handwritten Signature]
EVERALDO CANANI WIGGERS
Presidente

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



[Handwritten Signature]
AIRTON JOSÉ NEVES OLIVEIRA
Presidente



[Handwritten Signature]
Ana Cristina do Amaral Pereira
Chefe de Relações do Trabalho
GRTE/SC - Lages
Matr 1742973

4º TABELIONATO DE NOTAS E PROTESTOS | Rua Emiliano Ramos, 227 - 88502-216 | Centro | Lages/SC | 49 3222 5036 | tabelionatolages@gmail.com | www.tabelionatocamargo.com.br

YARA FARIA CAMARGO

RECONHEÇO a assinatura por AUTÊNTICA de AIRTON JOSE NEVES OLIVEIRA e EVERALDO CANANI WIGGERS
Lages(SC), segunda-feira, 27 de maio de 2019. Em Test. _____ de verdade.

Mirelle Guardini Pimentel Camargo Klein -
Escritora Autorizada
Emol: R\$ 6,00 Selo: R\$ 3,90 (Selo Digital de Fiscalização do tipo NORMAL - FME66991-U2LQ; FME66992-1WMB) Total: R\$ 10,40
Confira os dados do ato em: Selo.usc.jus.br

VALIDO SOMENTE COM SELO DE FISCALIZAÇÃO SEM EMENDAS OU RASURAS E COM ASSINATURA AUTORIZADA