

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2009-2010

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, que firmam **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS E DO MATERIAL ELÉTRICO DE LAGES** com sede na Rua Nossa Senhora dos Prazeres nº 102 – Centro, no município de Lages – SC, neste ato representada pelo seu presidente Sr. Luiz Eduardo Broering, 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 – SALÁRIOS

As empresas da categoria econômica concederão reajuste salarial aos integrantes da Categoria Profissional no valor de 7% (sete por cento), sobre o salário de maio de 2008.

02 – PROPORCIONALIDADE

Os empregados admitidos após a data-base de maio de 2008 terão a correção salarial na proporção do tempo de serviço na empresa, mediante a aplicação do índice de correção salarial previsto na cláusula 01, 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.

03 – PISO SALARIAL

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

- a) R\$ 488,00 (quatrocentos e oitenta e oito reais), nos primeiros 90 (noventa) dias de trabalho.

Parágrafo Único: Em janeiro de 2010 por ocasião do aumento do Salário Mínimo, este valor sofrerá alteração, sendo mantido o percentual de 5% (cinco por cento) acima do valor do salário mínimo estabelecido pelo Governo Federal.

- b) R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais) após 90 (noventa) dias de trabalho, para os empregados que exercerem as funções de: Faxineiro, Office-boy, Varredor, Jardineiro, Auxiliar de Serviços Gerais e Copeiro, observando as seguintes condições:

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

A – 30% (trinta por cento) do total, para empresas com até 20 (vinte) empregados.

B – 10% (dez por cento) do total, para empresas com mais de 21 (vinte e um) empregados.

C – 20% (vinte por cento) do total, para as empresas que atuam nas atividades de manutenção industrial com mais de 21 (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 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 maio e outubro, uma relação dos empregados amparados por esta cláusula, com a respectiva função.

- c) R\$ 530,00 (quinhentos e trinta 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) empregado (s) 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 junho e novembro, a relação dos empregados amparados por esta cláusula, com a respectiva função.

- d) R\$ 700,00 (setecentos reais), após 90 (noventa) dias de trabalho, para os demais empregados da categoria profissional.

04 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

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

05 – 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.

Parágrafo Único – A prorrogação da jornada não poderá exceder 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.

06 – 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 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 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 a horas extraordinárias e compensação de horas.

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

07 – JORNADA NOTURNA

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

08 – 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, 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.

09 – GRATIFICAÇÃO POR TEMPO DE SERVIÇO

Os empregados com tempo de serviço superior a 06 anos de trabalho prestados ao mesmo empregador, numa única contratualidade, terão direito a uma gratificação em caráter indenizatório no valor equivalente a um salário mínimo legal, cujo pagamento deverá ser efetuado até o dia 30 de abril de 2010.

§ 1º – Aos empregados que completarem 06 anos de serviço ao mesmo empregador após 30.04.2009 até 30.04.2010, 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/2009-2010, não tendo nenhuma relação com convenções anteriores ou qualquer outra gratificação.

§ 3º - Terá direito a gratificação em questão o empregado que tenha laborado na vigência da Convenção Coletiva de Trabalho 2008/2009.

10 – 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.

11 – 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.

12 – 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 desistência por parte do empregado, este deverá ressarcir a empresa no percentual de 50% (cinquenta por cento) do valor pago pela mesma.

13 – 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.

14 – 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.

15 – 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.

16 – 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.

17 – EXAMES MÉDICOS E LABORATORIAIS

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

18 – 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.

19 – 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.

20 – 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.

21 – 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.

22 – 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.

23 – LICENÇA REMUNERADA DO DIRIGENTE SINDICAL

As empresas que possuem 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 qualquer vantagem concedida pela empresa.

24 – 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.

25 – ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão adiantamento salarial em dinheiro a todos os seus funcionários no dia 20 (vinte) de cada mês, no percentual mínimo de 40% (quarenta por cento) do total da remuneração mensal.

26 – VALOR BASE DE CÁLCULO PARA INSALUBRIDADE

A insalubridade, quando devida, será calculada com base no valor de R\$ 530,00 (quinhentos e trinta reais).

27 – ELIMINAÇÃO DA INSALUBRIDADE

Os Sindicatos signatários criarão até Julho de 2009 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 Outubro de 2009.

28 – ANOTAÇÃO DA FUNÇÃO EXERCIDA NA CTPS

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

29 – 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

Participação 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 a ter 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 bloqueio 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 a movimentação das demandas, que incluirá essencialmente um Escriurário e um Assessor, que terão dentre outras as seguintes atribuições:

Escriturário:

- 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 nº 2.276.

23 – Dos Recursos Materiais

As despesas relativas a instalação desta COMISSÃO DE CONCILIAÇÃO PRÉVIA serão de responsabilidade do SIMMEL, inclusive sobre eventuais deficits, 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.

30 – 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.

31 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Conforme deliberação da Assembléia Geral da categoria profissional realizada em 30 de março de 2009, com fulcro no art. 513, “e”, da CLT e Ordem de Serviço nº 01, de 24 de Março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, ficam as empresas obrigadas a descontar do salário de seus empregados, sindicalizados ou não, em favor da entidade sindical profissional, a título de Contribuição Assistencial, o valor de R\$ 30,00 (trinta reais) nos meses de Maio e Outubro de 2009, para empregados que percebam salários até R\$ 700,00 (setecentos reais); Para os empregados que percebam salários acima de R\$ 700,01 (setecentos reais e um centavo) o desconto será de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais) nos mesmos meses, devendo ser recolhido ao sindicato profissional, através de guia própria 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 – Para exercer o direito de oposição ao desconto o empregado não sindicalizado deverá comparecer ao Sindicato Profissional para formalizar o seu pedido por meio de apresentação de carta ao sindicato, na forma prevista na Ordem de Serviço nº 01, de 24 de Março de 2009 do Ministro de Estado do Trabalho e Emprego, fixando-se como prazo limite para exercer esse direito até o dia 15 de Maio de 2009.

§ 2º – Para que a empresa não efetue o desconto, o empregado deverá apresentar ao empregador o comprovante de recebimento da carta de oposição pelo sindicato profissional.

§ 3º – A responsabilidade por eventual pedido de devolução será única e exclusivamente do Sindicato Profissional, devendo o empregado dirigir-se ao mesmo para solicitar o ressarcimento.

32 – CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL

Ficam as empresas da Categoria Econômica, associadas ou não, obrigadas a recolherem a Contribuição Confederativa Patronal em favor do Sindicato representativo da Categoria Econômica, em valores e datas deliberadas em Assembléia Geral Ordinária e posteriormente serão objeto de Termo Aditivo que passará a fazer parte integrante do presente instrumento normativo.

33 – PENALIDADES

Pela violação de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo, a parte infrigente 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.

34 – VIGÊNCIA

A presente Norma Coletiva tem vigência de 1º de Maio de 2009 a 30 de Abril de 2010.

Lages, 05 de maio de 2009.

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

Luiz Eduardo Broering
Presidente

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

Airton José Neves Oliveira
Presidente