

CAMPANHA SALARIAL ENTRA PARA A HISTÓRIA mas novas conquistas estão ameaçadas

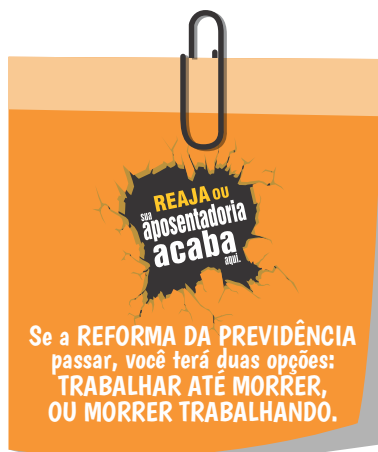
Em uma das mais duras negociações dos últimos anos, a Convenção Coletiva de Trabalho dos Metalúrgicos de Pomerode alcançou um dos melhores resultados para a categoria.

A direção do Simetal conquistou uma **Reposição Salarial de 2,75%**, quase 1% de ganho real diante da inflação oficial. O que significa um reajuste de mais de 50% acima dos índices do INPC.

Além do ganho real nos salários, a nova Convenção manteve todas as cláusulas que já haviam sido conquistadas pela categoria, e ainda, incorporou dois novos benefícios. **Saiba mais Págs. 2 e 3**



Metalúrgico, não se deixe manipular. Após uma negociação como essa, as empresas farão de tudo para tentar inviabilizar o sindicato. **Pense! Sem recursos não há sindicato. E sem sindicato não tem aumento e seus direitos estão ameaçados.**



NOVA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Conheça os principais pontos

(o documento completo esta disponível em nosso aplicativo para celulares)

CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Fica instituído, exceto para os aprendizes, a partir de 1º de novembro de 2017, um **Piso Salarial de R\$ 1.372,80** (mil trezentos e setenta e dois reais e oitenta centavos).

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os **salários** dos empregados da categoria profissional serão **reajustados a partir de 1º de novembro de 2017 pelo percentual de 2,75% (dois vírgula setenta e cinco por cento)** sobre os salários vigentes em 1º de novembro de 2016, observado o teto salarial de R\$ 6.499,00 (seis mil, quatrocentos e noventa e nove reais) [...]

CLÁUSULA SEXTA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO (NOVA)

Além das hipóteses previstas em lei, as empresas poderão efetuar os seguintes descontos nos salários de seus empregados quando por estes autorizados: seguro de vida, associações de qualquer natureza, despesas farmacêuticas, despesas com refeição, convênios de assistência médico-hospitalar, cooperativas e empréstimos de consignação, descontos autorizados perante a entidade sindical laboral. **Com essa nova cláusula será possível ampliar a rede de convênios que o Sindicato oferece para beneficiar seus(as) associados(as).**

CLÁUSULA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de morte do empregado, as empresas pagarão ao beneficiário legal 01(um) salário nominal a título de auxílio-funeral, mediante apresentação do atestado de óbito.

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO CRECHE (NOVA)

As empresas onde trabalharem pelo menos 30 empregadas com mais de 16 anos de idade, e que não possuam creche própria, poderão optar entre celebrar o convênio previsto no parágrafo segundo do art.389 da CLT ou reembolsar diretamente a empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância e assistência de filho legítimo ou legalmente adotado, em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite do

valor correspondente a R\$ 80,00 (oitenta reais), por mês, por filho(a) com idade de 0 (zero) até 1(um) ano.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO APOSENTADORIA

Qualquer empregado que se aposentar durante a vigência desta convenção e que tenha no mínimo 15 (quinze) anos de serviços prestados a empresa, terá direito, quando do seu desligamento definitivo, a receber um prêmio equivalente a 01 (um) salário nominal.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÕES

As rescisões de contrato de trabalho de empregados que tiverem mais de um ano de trabalho na mesma empresa, só serão válidas quando homologadas no Sindicato Profissional da categoria ou autoridade do Ministério do Trabalho.

A nova CLT revogou a obrigação das homologações serem feitas perante o sindicato, o que colocaria em risco os direitos dos(as) trabalhadores(as) por conta de erros em cálculos. Quem já precisou sabe a importância de ter a assessoria do sindicato nessa hora. Garantimos pela convenção a permanência deste serviço.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - GARANTIA PRÉ-APOSENTADORIA

Será garantido o emprego ou o salário aos empregados nas seguintes condições: a) Durante os 06 meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria, nos seus prazos mínimos, por idade ou tempo de serviço aos empregados que tenham mais de cinco anos de trabalho na mesma empresa; b) Durante os 12 meses imediatamente anteriores a aquisição do direito a aposentadoria, nos seus prazos mínimos, por idade ou tempo de serviço aos empregados que tenham mais de dez anos de trabalho na mesma empresa; c) A comprovação do tempo de serviço para fins desta cláusula será encargo do empregado, que deverá comunicar por escrito a empresa, antes da comunicação da dispensa, que se encontra no período de pré-aposentadoria, visando com isso, a obtenção de certidão junto ao INSS.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA -
CONVOCAÇÃO EXTRAORDINÁRIA**

Quando o empregado for convocado em sua residência para realizar serviços extraordinários, ser-lhe-á garantida uma remuneração extra de no mínimo 2h30min (duas horas e trinta minutos), sempre que o trabalho for inferior a esse período de tempo.

**CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA -
AUSÊNCIA AO TRABALHO**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário: a) até 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do conjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, viva sob sua dependência econômica; b) até 3 (três) dias úteis seguidos, não incluído o dia do evento, para casamento; c) por 5 (cinco) dias, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana; d) por até 2 (dois) dias, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue e/ou doação de medula óssea devidamente comprovadas; e) até 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva; f) no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar referidas na letra c do art.65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964 (Lei do Serviço Militar); g) nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior; h) pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo; i)

por até 10 (dez) horas por ano, contadas na vigência da presente convenção coletiva de trabalho, no caso de necessidade de acompanhamento em consulta médica de dependente de até 16 (dezesesseis) anos ou inválido, bem como, de pessoa com idade igual ou superior a 60 (sessenta) anos, que seja reconhecida como dependente econômico do empregado pela Previdência Social, mediante comprovação por declaração médica e da relação de dependência respectivamente.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS

O início das férias coletivas ou individuais, integrais ou não, não poderá coincidir com domingos, feriados, ou dias já compensados, nem com os sábados, quando forem considerados dias úteis.

Parágrafo Primeiro. Quando os dias compensados caírem durante as férias, elas deverão ser prolongadas no mesmo número de dias já compensados. *Parágrafo Segundo.* Não serão contados, para efeito de férias coletivas, os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, salvo quando estas datas caírem em domingos. *Parágrafo Terceiro.*

Quando da concessão das férias coletivas, os empregados contratados a menos de 12 meses gozarão na oportunidade, férias proporcionais, iniciando-se então nova período aquisitivo. *Parágrafo Quarto.* Os empregados excluídos de eventuais férias coletivas parceladas oferecidas aos trabalhadores de uma mesma empresa terão o direito de parcelar suas férias em dois períodos, como as demais.

Baixe o aplicativo Simetal Pomerode em seu celular e tenha a Convenção Coletiva completa na palma de sua mão.



O Simetal Pomerode pode estar na palma de suas mãos. Baixe nosso aplicativo no Google Play e tenha todas as informações do Sindicato organizadas em um só local. Com poucos toques você pode acessar a Convenção Coletiva de Trabalho na íntegra, saber todos os Convênios e Serviços disponíveis aos associados, e ainda, poderá interagir com todas as formas de comunicação do Sindicato, como whatsapp, facebook, telefone e email.

Para instalar o aplicativo em seu celular acesse a Google Play através de seu aparelho e busque por: Simetal Pomerode.

REFORMA TRABALHISTA: CONHEÇA AS PRINCIPAIS MUDANÇAS NA CLT

Eles votaram Contra Você. Ano que vem, Vote Contra Eles!

Em 2018 haverá eleições, e você não pode esquecer aqueles que votaram a favor da demolição dos seus direitos. Entre os representantes de SC, os Deputados Federais Celso Maldaner (PMDB), João Paulo Kleinübing (PSD), João Rodrigues (PSD), Jorginho Mello (PR), Marco Tebaldi (PSDB), Mauro Mariani (PMDB), Rogério Peninha (PMDB), Ronaldo Benedet (PMDB), Valdir Colato (PMDB); e os 3 Senadores, Dalírio Beber (PSDB), Dário Berger (PMDB) e Paulo Bauer (PSDB) votaram a favor da Reforma Trabalhista. E já planejam acabar com sua aposentadoria votando a Reforma da Previdência. Não se esqueça deles, pois eles contam com a falta de memória do eleitor.

Acesso a Justiça

A gratuidade da Justiça do Trabalho só existirá para quem ganha até R\$ 2.212,52. O(a) trabalhador(a) que receber mais do que isso terá que pagar pelas custas do processo. O(a) trabalhador(a) é quem terá de pagar as custas de qualquer tipo de perícia, mesmo que estiver sob o regime de gratuidade. Caso o(a) trabalhador(a) perca a causa, deverá arcar com as despesas do processo e pagar os honorários do advogado da empresa.

Fica proibido reclamar na Justiça do Trabalho por perdas de direitos caso o(a) trabalhador(a) tenha assinado um acordo extrajudicial com o patrão. Ao assinar o acordo, se entenderá que o(a) trabalhador(a) "concordou" em abrir mão de seus direitos.

O(a) juiz(a) trabalhista não poderá mais por conta própria buscar informações patrimoniais das empresas. Assim, a Justiça do Trabalho não pode por si só cobrar o que é devido ao empregado cabendo ao trabalhador(a) indicar bens da empresa ou como quer cobrar o que tem de direito.

A reforma estabelece que se o juiz entender que ocorreu um falso testemunho a testemunha pode ser multada em 10% do valor da causa. A pergunta é quem ainda se arriscará a depor como testemunha para o seu colega de trabalho?

O(a) trabalhador(a) poderá além de responder pelo crime de litigância de má-fé, arcar com indenização a título de perdas e danos, para a empresa.

Jornada de Trabalho

A Lei permite que a empresa considere como "tempo não produtivo" todo tipo de ação do(a) trabalhador(a), inclusive tempo para trocar de roupa, intervalo para utilizar o banheiro, alguma alimentação fora do horário do almoço, etc. Com isso, a empresa poderá obrigar o(a) trabalhador(a) a fazer hora extra sem remunerá-lo(a), alegando que se trata de compensação de "tempo não produtivo" do(a) funcionário(a).

O regime parcial de trabalho (com menos benefícios), passa de 25 horas para 36 horas semanais. Agora a empresa pode solicitar trabalho extra no regime parcial de trabalho, apenas remunerando as horas adicionais de trabalho.

O banco de horas poderá ser pactuado através de acordo

escrito ou verbal diretamente entre patrão e trabalhador(a). Para o acordo individual a compensação deve ser efetuada no mesmo mês. Para o ajuste individual do banco de horas, a compensação deve ser efetuada em até seis meses.

Todo mundo pode trabalhar na escala 12x36 horas. Fica estabelecida a possibilidade da jornada de trabalho de 14 horas diárias (12h + 2h extras). Com a adoção dessa jornada se exclui o direito ao acréscimo nos salários em finais de semana e feriados.

As horas extras (remuneradas em 50% a mais do que o valor da hora de regular) poderão se tornar, por vontade do patrão, banco de horas. Ou seja, o(a) trabalhador(a) fará na prática hora extra, mas poderá receber como hora normal.

A empresa poderá "comprar" os intervalos de descanso do(a) trabalhador(a) pagando uma indenização de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal. Será a hora adicional mais barata para o patrão porque esta indenização não tem reflexos sobre INSS, férias, 13º, FGTS e etc.

A empresa pode alterar quando bem quiser, e sem aviso prévio, a jornada de trabalho do(a) trabalhador(a) e o seu regime de trabalho.

A empresa pode trocar os feriados, independente da vontade de uma parte dos(as) trabalhadores(as).

A empresa é quem determinará o tamanho da jornada de trabalho em ambientes insalubres.

Modalidades de Trabalho

A empresa está desobrigada a remunerar o(a) trabalhador(a) por serviços feitos em sua residência, o chamado "teletrabalho", devendo o(a) mesmo(a) entregar relatórios, e-mails, fazer planilhas, responder mensagens, etc., como parte integrante de suas responsabilidades já estabelecidas à priori. O "teletrabalho" pode estar previsto no contrato inicial ou ser incluído a qualquer tempo de forma unilateral pelo patrão.

A empresa pode contratar autônomos, inclusive exigindo exclusividade. E por isso poderá determinar livremente quem é trabalhador(a) da empresa e quem é autônomo.

Foi criada a modalidade do "trabalho intermitente". A institucionalização do "bico". A lógica desta modalidade é: se paga somente as horas trabalhadas ou a produção. Não existe garantia de trabalho e não há verbas rescisórias. Na prática é o fim do salário mínimo. Todos(a) trabalhadores(as) intermitentes podem ter uma jornada tão pequena que ao final do mês não chegará a receber nem mesmo um salário mínimo. O(a) trabalhador(a) poderá ser convocado com 3 dias de antecedência. E caso falte terá que pagar multa no valor de 50% da sua hora de trabalho. O(a) trabalhador(a) intermitente poderá nunca gozar de férias e outros benefícios.

Remuneração

Legalização do "salário por fora". Para além do salário fixo, ajudas de custo, auxílio alimentação, diárias, gratificações ajustadas, abonos, assistência médica ou odontológica, medicamentos, óculos, próteses, despesas médicas hospitalares não serão consideradas salário. Ou seja, não

tem reflexos em INSS e não se incorporam ao contrato. Mesmo que pagos todos os meses. Na prática a empresa vai substituir o grosso dos salários por essas formas de remuneração.

A empresa pode promover um funcionário exclusivamente pelo critério do desempenho,

eliminando a obrigatoriedade da promoção por tempo de serviço. Além de aumentar a submissão do(a) trabalhador(a), a empresa pode julgar que, simplesmente ninguém foi merecedor de promoção, pois ninguém obteve um "bom desempenho".

Foi legalizado a redução salarial.

Demissões

A rescisão do contrato de trabalho não precisa mais de homologação no sindicato (esta mudança não valerá para os metalúrgicos de Pomerode porque o sindicato barrou esta regra na convenção coletiva). Sem saber calcular seus direitos, os(as) trabalhadores(as) farão suas rescisões na própria empresa. Sem ajuda do sindicato ou de quem quer que seja. Qualquer documento de quitação que o(a) trabalhador(a) assinar na sua rescisão não poderá ser questionado judicialmente.

Todo ano o(a) trabalhador(a) deverá assinar para a

empresa uma "carta anual de cumprimento de obrigações trabalhistas". E não poderá reclamar de nenhuma irregularidade no futuro.

As empresas poderão realizar demissões em massa sem a necessidade de dialogar com o sindicato, e nem mesmo ter autorização judicial.

Cria-se a modalidade de "demissão por acordo", na qual o(a) trabalhador(a) ganha apenas metade de seus direitos, somente poderá sacar parcialmente seu FGTS e não terá direito ao seguro desemprego.

Descanso e Férias

As férias poderão ser divididas em três partes. A regra continua a mesma, quem decide quando e como serão as férias é o patrão. "Férias" de cinco dias corridos serão legais. Exemplo: as férias podem iniciar em uma quarta-feira, o que na prática vai diminuir para três dias, pois incluirá sábado e o domingo.

A empresa poderá reduzir o horário de almoço para 30 minutos, mesmo não havendo refeitório. E além disso, essa hora pode ser eliminada se o patrão quiser "comprar" este tempo.

REFORMA DA PREVIDÊNCIA **NÃO**

Isso não é reforma, é a demolição do seu futuro!

O governo de Michel Temer revela-se como o verdadeiro exterminador do futuro dos brasileiros. Depois da PEC da Morte, que congelou os investimentos em saúde, educação e dos programas sociais por 20 anos. E da Reforma Trabalhista, que destruiu a CLT. Agora quer acabar com o seu legítimo direito de aposentadoria.

Diante de uma rejeição quase unânime da sociedade brasileira, Temer resolveu dar uma maquiada na Reforma da Previdência para conseguir angariar entre os deputados e senadores os votos necessários para aprovar o projeto. No novo texto, o governo retira dos atingidos pela reforma os(as) trabalhadores(as) rurais e as pessoas que recebem o Benefício de Prestação Continuada (BPC), que são pagos pelo INSS aos idosos e às pessoas portadoras de deficiência.

A nova proposta, porém, manteve as mesmas maldades do texto original aos trabalhadores(as) da cidade: idade mínima de aposentadoria; tempo mínimo de contribuição e cálculo da aposentadoria. Conheça cada uma destas propostas.

Idade mínima para aposentadoria

pela nova proposta, só poderão se aposentar os(as) trabalhadores(as) que tiverem 65 anos (no caso dos homens) e 62 anos (no caso das mulheres), tanto na iniciativa privada quanto no setor público. Essa é a regra geral, porém haverá regra de transição para quem já contribui antes da Reforma, a qual aumentará gradualmente a idade mínima de aposentadoria até os limites máximos (65/62). Professores(as), policiais e trabalhadores(as) que atuam em atividades de risco receberão tratamento diferenciado nesse quesito.

Regras de transição

a proposta prevê que, em 2018, as mulheres e os homens que trabalham no setor privado terão de ter 53 e 55 anos, respectivamente, para obter a aposentadoria. No caso dos servidores públicos, o limite de idade será de 55 e 60. As idades sobem um ano a cada dois anos.

Tempo mínimo de contribuição

a nova proposta tenta enganar os(as) trabalhadores(as) retomando o tempo mínimo de contribuição de 15 anos para os(as) trabalhadores(as) da iniciativa privada, porém, reduz o percentual do benefício inicial desses contribuintes para 60%. Para os servidores públicos, o tempo mínimo para a aposentadoria manteve-se em 25 anos.



Cálculo da Aposentadoria

o valor do benefício da aposentadoria aumentará conforme o tempo de contribuição, começando com 60% da média salarial no INSS para quem contribuir por 15 anos. Sendo que o(a) trabalhador(a) só poderá receber a aposentadoria integral (100%) se contribuir, no mínimo, 40 anos a sua previdência.

Cálculo da aposentadoria por tempo de contribuição

Tempo de contribuição	Valor da Aposentadoria
15 anos	60% da média salarial
20 anos	65% da média salarial
25 anos	70% da média salarial
30 anos	77,5% da média salarial
35 anos	87,5% da média salarial
40 anos	100% da média salarial

AS 3 MAIORES MENTIRAS SOBRE A REFORMA DA PREVIDÊNCIA

1

A Previdência esta quebrada.

O governo foi desmascarado pela CPI da Previdência, que provou que não existe rombo algum. Ou seja, não tem porque mexer na aposentadoria.

A Reforma da Previdência acaba com os privilégios.

2

O projeto não mexe nas aposentadorias de Deputados, Senadores e Militares.

3

A Reforma vai garantir um futuro melhor.

Ao mesmo tempo em que acaba com o direito à aposentadoria para a imensa maioria dos(as) brasileiros(as), o governo perdoa dívidas previdenciárias bilionárias de grandes empresas, bancos e latifundiários. Com esta Reforma o futuro do povo será trabalhar até morrer, ou morrer trabalhando.

O SIMETAL ESTA AMPLIANDO SUA REDE DE CONVÊNIOS



Confira a lista completa de estabelecimentos e profissionais conveniados em nosso aplicativo para celulares.

PLANO DE SAÚDE

- AGEMED (para sócios e familiares)

DENTISTAS

- Danesca Giroto (Pomerode)
- Luiz Fernando Inocêncio (Pomerode)
- Claudia de Almeida (Pomerode)

DIAGNÓSTICO POR IMAGEM

- Ecomax (Blumenau)

GINECOLOGISTA

- Roberto Amorim Moreira (Pomerode)

HOMEOPATA

- Omar Manne (Pomerode)

IDIOMAS

- Achieve Languages (Pomerode)

OFTALMOLOGIA

- IOB Blumenau (Blumenau)
- Hospital de Olhos (Blumenau)
- Luciano Alves (Pomerode)

NOVOS CONVÊNIOS



47 99116-0366



47 3387-2603



simetalpomerode@terra.com.br



facebook.com/simetalpomerode

Feliz Natal e Próspero Ano Novo!



Chegamos ao final de 2017! Desejamos a todos os metalúrgicos e familiares, os mais sinceros votos de fraternidade. E que os laços que nos unem se estreitem cada vez mais no ano novo que virá.

Como disse o poeta Manuel Scorza, *"que por decreto da esperança a partir de janeiro as coisas mudem e seja tudo clareza, recompensa e justiça entre os homens e nações"*.

No próximo dia 9 de janeiro estaremos de volta, até lá desejamos a você os nossos mais sinceros votos de um Feliz Natal e um Ano Novo de muita irmandade para lutar e conquistar, como no poema de Fernando Sabino:

*Façamos da interrupção um caminho novo...
Da queda, um passo de dança...
Do medo, uma escada...
Do sonho, uma ponte...
Da procura, um encontro.*

São os votos de todos os que fazem o Simetal Pomerode!

Férias Coletivas do Sindicato

De 18 de dezembro à 08 de Janeiro
Retorno dia 09 de Janeiro de 2018



**Sócio, tem material escolar
a preço de custo na
sede do Sindicato.**

Advogados

Assessoria Jurídica: Atendimentos nas
Terças de manhã e Quintas à tarde,
na Sede do Sindicato.

Dentista

Agende sua consulta pelo telefone
3387-2603. Atendimento na
Sede do Sindicato.

Farmácia do Sintivepo

Descontos especiais para Sócios.
A Farmácia do Sintivepo fica na sede do
Sindicato dos Têxteis e Vestuaristas de
Pomerode, na Rua Hermann Ehnke, 134.
Aberto de Segunda à Sexta,
das 8h às 12h e das 13h às 17h.

EXPEDIENTE:

Jornal do Metalúrgico. Publicação do
Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias
Metalúrgicas, Mecânicas e do Material
Eletroeletrônico de Pomerode - SC
Endereço: Rua Ricardo Zeplin, 171
Fone (47) 3387-2603 - Pomerode/SC
E-mail: stimmep.bnu@terra.com.br
Presidente: Antenor Zimermon

Edição e Produção Gráfica:

Allan Rodrigo Alcantara (9973-2218)