

JANTAR DE APRESENTAÇÃO MBR PRIORI ELETROMETALMECÂNICO 2023.



No dia 14/02/2023, ÀS 19h na Osteria La Campagnaga, aconteceu o Jantar de apresentação do **MBR PRIORI ELETROMETALMECÂNICO**, promovido pelo SIMMMERS e Academia FIESC de Negócios, com o apoio do SESI/SENAI Rio do Sul e Lages.

O evento contou com a presença de alguns empresários da região do Alto Vale do Itajaí, com o objetivo de apresentar o projeto que se divide em duas etapas: **Warm-up** que consiste em uma imersão, que ocorre nos dias 28/02 e 01/03, na Academia FIESC de Negócios, em Florianópolis, com a participação de 3 a 5 pessoas da mesma indústria, onde discutem temas de **inovação e reinvenção**, através de metodologia **Hands-On**, com o acompanhamento de especialistas do setor. Já a segunda etapa do projeto acontece com a aplicação do próprio **MBR PRIORI**, uma especialização com duração de um ano, sendo seu início em junho do ano corrente, tendo como objetivo principal a **reinvenção**, através de ações especificamente voltadas para o setor **Eletrometalmeccânico**.

Diante desta oportunidade ímpar, o **SIMMMERS** agradece a presença de todos os convidados, bem como a parceria com a Academia FIESC de Negócios na apresentação desse projeto tão importante.

(Fonte: Assessoria Jurídica do SIMMMERS)

REUNIÃO ALMOÇO DE APRESENTAÇÃO DA CCT/2023 AOS TÉCNICOS DE RELAÇÕES TRABALHISTAS.

Promovida pelo SIMMMERS, no dia 02/02/2023, na sede APRU – UNIDAVI aconteceu a **Reunião de Apresentação da Convenção Coletiva de Trabalho 2023**.



A reunião contou com a presença dos Gestores de Relações Trabalhistas, de 24 empresas da região, bem como com a equipe de assessoria jurídica, que detalhou todas as principais mudanças e importantes cláusulas da CCT/2023.

Além disso, a reunião foi agregada com a exposição de uma série de situações reais e ajustes que serão realizados, embaixados do novo documento, se tornando um momento muito produtivo diante do compartilhamento de tantas informações e realidades.

Com o almoço servido, mais dúvidas foram surgindo e rapidamente sanadas pela equipe Jurídica, desta forma, o SIMMMERS agradece o interesse e a presença de todos no evento, que foi sem dúvidas, essencial para que o trabalho desses profissionais se torne mais preciso e eficiente, tendo como consequência a conservação de boas relações de trabalho.

(Fonte: Assessoria Jurídica do SIMMMERS)

ENTENDENDO A CCT

A Cláusula Vígésima Sétima da Convenção Coletiva de Trabalho autoriza as empresas a estabelecer dois regimes de compensação de jornada: regime de compensação semanal e regime de compensação mensal.

No regime de compensação semanal, as empresas estão autorizadas a adotar ajustes para a realização de jornadas superiores a 08 horas durante os dias da semana, sem que estas horas excedentes sejam consideradas extraordinárias. Este é o regime comumente adotado pelas empresas para compensar o sábado não trabalhado. Nesse regime, são consideradas extras as horas que ultrapassarem a 44ª hora semanal.

Além da compensação semanal, a Cláusula Vígésima Sétima da CCT

também permite o regime de compensação mensal de jornada, para a compensação dentro do mesmo mês, nos seguintes termos:

PARÁGRAFO QUARTO – Ficam também as empresas autorizadas, independentemente de acordo individual, a estabelecer regime de compensação de jornada, para a compensação no mesmo mês, não sendo consideradas como extraordinárias aquelas que ultrapassarem a 44ª hora semanal, mas, e tão somente, aquelas que excederem a 189 (cento e oitenta e nove) horas mensais trabalhadas serão consideradas como extras, tendo em vista a compensação se dar de forma mensal. Para a compensação mensal aplicar-se-ão as regras inseridas nos parágrafos antecedentes. (Grifou-se)

Nesse regime de compensação mensal, são consideradas extras apenas as horas que excederem o limite de 189 horas laboradas no mês, ainda que tenha sido extrapolado o limite de 44 horas em determinada(s) semana(s) do mês.

A título de exemplo: durante um mês com 4 semanas, tem-se um empregado que trabalhou 48 horas em uma semana; e nas demais semanas trabalhou 44, 40 e 44 horas, totalizando 176 horas no mês. Neste caso, seguindo o regime de compensação semanal, o empregado terá direito a receber 4 horas como extra referente à semana em que extrapolou o limite semanal de 44 horas. Por outro lado, seguindo o regime de compensação mensal, não haverá o pagamento de hora extra, já

que não excedeu o limite de 189 horas trabalhadas durante o mês, ainda que em uma semana tenha extrapolado o limite de 44 horas.

Vale ressaltar que o regime de compensação mensal foi instituído pela CCT no ano de 2018. E por se tratar de uma inovação no âmbito nas relações de trabalho, inclusive indo além do que prevê a lei, a sua aplicação vem sendo analisada pelo Poder Judiciário em reclamações trabalhistas sob diversos entendimentos, não havendo pacificação até o momento.

As empresas devem avaliar a pertinência da sua aplicação de acordo com sua realidade, especialmente para os casos em que o empregado trabalha mais em determinada(s) semana(s) e menos em outra(s), e quando não há o extrapolamento do limite de 189 horas no mês.

(Fonte: Assessoria Jurídica do SIMMMERS)