

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

(VIGÊNCIA 01 DE JUNHO DE 2010 A 31 DE MAIO DE 2011)

STIIMBESP

SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE INSTRUMENTOS
MUSICAIS E DE BRINQUEDOS DO ESTADO DE SÃO PAULO – CNPJ
62.773.049/0001-34

SINDIBRINQUEDOS

SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE BRINQUEDOS DO ESTADO DE SÃO PAULO
– CNPJ 62.253.570/0001-40 (REGISTRO SINDICAL PROCESSO Nº
46000.006418/2006-25)

CLÁUSULA	PÁG.
1 – REAJUSTE SALARIAL	03
2 – SALÁRIO NORMATIVO	03
3 – COMPENSAÇÕES	03
4 – ADMISSÕES APÓS A DATA-BASE	03
5 – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL	04
6 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA (ART. 71, § 3º DA CLT)	04
7 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO	04
8 – UNIFORMES	04
9 – ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE	04
10 – ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE	04
11 – ABORTO LEGAL	04
12 – ALTERNATIVA/ABONO CRECHE	05
13 – CARTA DE AVISO DE DISPENSA	05
14 – FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO	05
15 – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA	05
16 – AVISO PRÉVIO	05
17 – ATESTADOS MÉDICOS	06
18 – SINDICALIZAÇÃO	06
19 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL	06
20 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS	07
21 – INTEGRAÇÕES	07
22 – FÉRIAS	07
23 – MULTA	07
24 – SALÁRIO DE APRENDIZ	07
25 – EMPREGADOS EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR	08
26 – ESTABILIDADE DO ENFERMO	08
27 – ESTABILIDADE DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÕES	08
28 – REGISTRO	08

29 – EMPREGADOS NOVOS	08
30 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA	08
31 – ADIANTAMENTO SALARIAL	09
32 – PREENCHIMENTO DE VAGAS	09
33 – AUXÍLIO FUNERAL	09
34 – ASSISTÊNCIA MÉDICA	09
35 – PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS	10
36 – CONVÊNIO COM FARMÁCIA	10
37 – CONVÊNIO COM ÓTICA	10
38 – LAZER	10
39 – GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA	10
40 – RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL)	10
41 – EXTRATO DO FGTS	10
42 – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS	10
43 – REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES	11
44 – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS	11
45 – ABONO DE FALTA AO DIRIGENTE SINDICAL OU SINDICALIZADO	11
46 – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR	11
47 – FILHOS EXCEPCIONAIS	12
48 – IDOSOS	12
49 – CESTA BÁSICA	12
50 – TOTAL DE HORAS DO PESSOAL QUE TRABALHA EM REGIME DE COMPENSAÇÃO	13
51 – ELEIÇÕES SINDICAIS	13
52 – ADICIONAL NOTURNO	13
53 – VALE TRANSPORTE	13
54 – MULTA DE MORA DE REMUNERAÇÃO	13
55 – TREINAMENTO	13
56 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL	13
57 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO	13
58 – AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTE	13
59 – CARTA DE REFERÊNCIA	14
60 – REDUÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS	14
61 – DOS CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA, TEMPORÁRIOS E POR TEMPO DETERMINADO	14
62 – CONVENÇÃO COLETIVA	14
63 – DATA BASE	15
64 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	15
65 – VIGÊNCIA	15
66 – JUÍZO COMPETENTE	15

CLÁUSULAS

01 – REAJUSTE SALARIAL

Os salários em 01/06/2009 serão corrigidos com a aplicação do percentual negociado de 7% (sete por cento) a partir de 01/06/2010, correspondente ao INPC 5,31% do período anterior, acrescido de 1,69% a título de aumento real;

02 – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01/06/2010 fica assegurado para a categoria de brinquedos, um salário normativo de R\$ 752,40 (Setecentos e Cinquenta e Dois reais e Quarenta centavos) por mês, equivalente a R\$ 3,42 (Três Reais e Quarenta e Dois centavos) por hora.

03 – COMPENSAÇÕES

Serão compensados todos os reajustes, aumento, abonos ou antecipações espontâneas ou compulsórias, exceto aqueles decorrentes de promoção, equiparação salarial, término de aprendizagem, transferência, ou os que tiverem natureza de aumento real.

04 – ADMISSÕES APÓS A DATA BASE

A correção salarial dos empregados admitidos após a última data base (01/06/2009) obedecerá aos seguintes critérios:

- a) No salário de admitidos em função com paradigma será aplicado o mesmo percentual de correção salarial e de aumento real concedido ao paradigma, até o nível do menor salário na função;
- b) No salário de admitidos em funções sem paradigma, após a data base (01/06/2009), deverá ser aplicado o percentual de acordo com a tabela abaixo, considerando-se também como mês de serviço as frações iguais ou superiores a 15 (quinze) dias.

TABELA PROPORCIONAL PARA ADMISSÃO APÓS A DATA BASE

Percentual 7% APÓS A DATA BASE:	
<u>Mês da Admissão</u>	<u>Percentual</u>
JUN/09	1,070000
JUL/09	1,064167
AGO/09	1,058333
SET/09	1,052500
OUT/09	1,046667
NOV/09	1,040833
DEZ/09	1,035000
JAN/10	1,029167
FEV/10	1,023333
MAR/10	1,017500
ABRI/10	1,011667
MAIO/10	1,005833

05 – JORNADA DE TRABALHO SEMANAL

A jornada de trabalho nas empresas abrangidas por esta Convenção será de quarenta e quatro horas semanais em razão do disposto no artigo 7º, inciso XIII da Constituição Federal. Excetuam-se dessa cláusula todos os empregados que gozam, de qualquer modo, de jornada de trabalho reduzida ou especial, bem como os setores, ou departamentos, ou seções das empresas que também possuam jornadas mais favoráveis.

06 – REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA (ART. 71, § 3º DA CLT)

Para os trabalhadores que cumprem jornada acima de seis horas contínuas diárias, poderá ser reduzido respeitado o limite mínimo de trinta minutos.

As empresas poderão requerer a redução, instruindo pedido, conforme modelo previsto no anexo da Portaria nº 1.095, de 19 de maio de 2010.

07 – COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento de comprovantes de pagamento contendo a identificação da empresa, com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, assim como o montante dos depósitos efetuados na conta do FGTS.

As empresas que efetuam os pagamentos através de crédito em conta corrente dos empregados ficam dispensadas de colherem as assinaturas nos comprovantes de pagamentos, tendo valor legal à relação bancária.

08 – UNIFORMES

Fornecimento gratuito de uniformes, desde que exigidos pela empresa, para a prestação dos serviços.

09 – ABONO DE FALTA DO ESTUDANTE

Abono de falta ao empregado estudante para fim de prestação de exame em estabelecimento oficial ou reconhecido de ensino, quando coincidir com o horário de trabalho, pré-avisado o empregador, com antecedência mínima de 48 horas, mediante comprovação posterior.

10 – ESTABILIDADE DA EMPREGADA GESTANTE

Estabilidade provisória da empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término do licenciamento compulsório, exceto nas hipóteses de contrato por prazo determinado ou experiência, rescisão por justa causa, transação, pedido de demissão e acordo entre as partes, sendo que neste último caso, a rescisão será feita com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

Ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho, terá a empregada um prazo de 30 (trinta) dias consecutivos, a contar da homologação, para denunciar a gravidez, mediante atestado médico, o qual deverá ser confirmado pelo convênio da empresa. Em se tratando de gravidez atípica, o prazo será de 60 (sessenta) dias consecutivos. Comprovada a gravidez, a empregada será reintegrada, recebendo os salários e demais direitos contratuais deixados de receber, desde seu afastamento.

11 – ABORTO LEGAL

A empregada terá licença remunerada de 45 (quarenta e cinco) dias após o evento, devidamente comprovado por acompanhamento e atestado médico, e estabilidade no emprego de 60 (sessenta) dias após o retorno, exceto nas hipóteses de contrato por prazo determinado ou experiência, rescisão por justa causa, transação, pedido de demissão e acordo entre as partes. Neste último caso, a rescisão será feita com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

12 – ALTERNATIVA/ABONO CRECHE

Convencionam as partes que a obrigação contida nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389, da Consolidação das Leis do Trabalho, de acordo com a Portaria 3296 de 03/09/86, do Ministério do Trabalho, poderá ser substituída, mediante Acordo Coletivo de Trabalho, pela concessão da **Alternativa/Abono Creche** às empregadas, no valor mensal correspondente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo, mediante a apresentação de certidão de nascimento do(a) filho(a):

- a) Esta **alternativa/abono creche** será concedida pelas empresas independentemente do número de empregadas mulheres que trabalhem no estabelecimento;
- b) Esta **alternativa/abono creche** será concedida até o período de 09 (nove) meses, a partir do retorno do licenciamento compulsório;
- c) O referido pagamento a título de **alternativa/abono creche**, não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, 13º salário e aviso prévio;
- d) Em caso de parto múltiplo a **alternativa/abono creche** será devida em relação a cada filho(a);
- e) Em caso de adoção será devida a **alternativa/abono creche** pelo mesmo período, mediante comprovação judicial de adoção;
- f) o pagamento da **alternativa/abono creche** será efetuado junto ao salário do mês;
- g) caso a empregada opte por creche próxima à sua residência, a empresa a reembolsará no valor pago, mediante comprovante da creche escolhida, ficando claro que a opção será da empregada.

Parágrafo único: Estão expressamente excluídas desta cláusula as empresas que mantenham ou vierem a manter creches próprias ou conveniadas, situadas até 1.000 metros do local de trabalho.

13 – CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado ou a empregada dispensada sob alegação de justa causa, deverá ser avisado do fato, por escrito, sem discriminação dos motivos geradores da dispensa, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

14 – FORNECIMENTO DE ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO

Fornecimento pelas empresas em 05 (cinco) dias úteis após a homologação da rescisão contratual, do atestado de afastamento e salário para fins previdenciários, mediante solicitação.

15 – EMPREGADOS EM VIAS DE APOSENTADORIA

Ao empregado ou empregada alcançado por dispensa sem justa causa e que conte com mais de 05 (cinco) anos de trabalho na mesma empresa e a quem, por ocasião da rescisão, até o ato da homologação, esteja, concomitante, comprovadamente e, no máximo, a 24 (vinte e quatro) meses para aquisição do direito à aposentadoria por tempo de serviço, em seus prazos mínimos (35 anos de contribuição para homem e de 30 anos de contribuição para mulher), a empresa reembolsará as contribuições comprovadamente feitas ao INSS, que tenham por base o último salário devidamente reajustado, observado, inclusive, o subsequente reajuste salarial da categoria, enquanto não conseguir outro emprego e até o prazo máximo correspondente aqueles 24 (vinte e quatro) meses, sem que esta liberalidade implique em vínculo empregatício.

16 – AVISO PRÉVIO

Aos empregados e empregadas com 45 (quarenta e cinco) anos de idade, ou mais, e que concomitantemente tenham pelo menos 05 (cinco) anos de serviços ininterruptos na

mesma empresa, fica garantido um aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias, acrescido de mais 01 (um) dia por ano ou fração superior a 06 (seis) meses de idade acima de 45 anos, limitado ou complementado pelo que vier a ser fixado pela legislação ordinária. No caso de aviso prévio trabalhado, os empregados abrangidos por esta cláusula, deverão cumprir apenas 30 (trinta) dias de aviso prévio, sendo indenizados pelo exceder.

17 – ATESTADOS MÉDICOS

As empresas aceitarão atestados médicos expedidos pelo convênio médico ao qual estão conveniadas, expedidos pelo ambulatório médico do Sindicato dos Trabalhadores; bem como de outras entidades, quando as especialidades ou exames não forem cobertos pela assistência médica da empresa.

18 – SINDICALIZAÇÃO

Garantia de o Sindicato através de seus diretores ou prepostos autorizados, duas vezes por ano (uma em cada semestre), terem acesso a locais de trabalho a fim de promover a sindicalização dos empregados.

O dia, horário e período dessa atividade será previamente convencionado por escrito entre as partes, e será desenvolvida fora do ambiente de produção. Esta garantia não compreende a de distribuição de jornais ou boletins.

19 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL

I - EMPREGADOS

A contribuição assistencial negocial devida pelos empregados a ser descontada em folha de pagamento pelo empregador, de todos os empregados, associados ou não do Sindicato dos Trabalhadores, deve ser recolhida até o 5º dia útil do mês subsequente, com guias específicas emitidas pelo Sindicato suscitante, será de 09% (nove por cento) limitado a parcela equivalente a 05 (cinco) pisos da categoria, sendo descontado da seguinte forma: 3 % (três por cento) de cada salário mensal nos meses de Agosto, Outubro e Novembro de 2010.

Parágrafo primeiro – O atraso no recolhimento, implicará na correção financeira pelo índice inflacionário na data do pagamento, acrescido de multa de 10% sobre o total já corrigido, sob pena de configuração de **APROPRIAÇÃO INDÉBITA**. As empresas encaminharão ao Sindicato, após o pagamento, relação nominal de empregados que tenham sofrido desconto da contribuição, contendo nome, CTPS, salário base, valor da contribuição e, profissão/função.

Parágrafo segundo – Fica garantido ao trabalhador o direito a oposição a este desconto no prazo de 10 (dez) dias, contados a partir da publicação em jornal de grande circulação, ou seja de 28/04/2010 (inclusive), encerrando-se às 17:00hs do dia 07/05/2010. Tal oposição deverá ser manifestada individual e pessoalmente na sede do Sindicato dos Trabalhadores, localizada à Av. Celso Garcia, 391 – Brás – São Paulo, devendo o empregado formalizá-la em carta redigida de próprio punho e protocolizá-la na Secretaria da Entidade Sindical mencionada, no horário das 8 (oito) às 17 (dezesete) horas.

Parágrafo terceiro – A não observância dos requisitos previstos para a formalização da oposição previstos no parágrafo segundo, importará na inexistência do ato, bem como, em hipótese alguma poderá a vontade de oposição do empregado ser influenciada material ou moralmente pelo empregador e/ou escritório de contabilidade, sob pena da empresa arcar com o ônus da referida contribuição, a favor do Sindicato dos Trabalhadores.

II – EMPREGADORES

Todas as empresas fabricantes de brinquedos, acessórios, partes e peças abrangidas pela presente convenção, em todo o Estado de São Paulo, representadas pelo **SINDIBRINQUEDOS**, deverão efetuar o recolhimento desta contribuição assistencial negocial, observando a tabela abaixo e data de recolhimento.

ATENÇÃO: ESTA CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL NEGOCIAL NÃO SUBSTITUI A CONTRIBUIÇÃO SINDICAL, PREVISTA NA CLT E, RECOLHIDA ANUALMENTE TODO DIA 31 DE JANEIRO.

O Sindicato Patronal fará a cobrança por via bancária com vencimento em 30/03/2011.

Nº DE EMPREGADOS EFETIVOS PRAZO DET. E TERCEIRIZADOS EM 30/06/2010 VALOR DA CONTRIBUIÇÃO

Até		25	R\$ 517,00
26	a	50	R\$ 944,00
51	a	100	R\$ 1.177,00
101	a	500	R\$ 2.740,00
501	a	1.000	R\$ 4.226,00
Acima	de	1.001	R\$ 6.602,00

20 – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

a) As horas extras terão um adicional de 60% (sessenta por cento) calculado sobre o valor da hora normal, quando prestadas de segunda-feira ao sábado.

b) 100% (cem por cento) de acréscimo com relação a hora normal, quando trabalhada nos dias de descanso, sem folga compensatória.

21 – INTEGRAÇÕES

As horas extras prestadas deverão ser integradas na remuneração para efeito de pagamento nos DSR's, férias, 13º salário, depósitos do FGTS, contribuições previdenciárias e aviso prévio.

22 – FÉRIAS

Os inícios das férias, individuais ou coletivas, não poderão coincidir com sábado, domingo, feriado ou dias compensados, 1º de janeiro e 25 de dezembro. As empresas pagarão as verbas relativas, com dois dias de antecedência do início do período concedido (art. 145 da CLT), sob pena de pagamento de multa de um dia de salário, por dia de atraso, em favor do empregado.

O aviso de férias será entregue ao funcionário até 30 dias antes do início do período de concessão. Quando as férias individuais ou coletivas abrangerem os dias 1º de janeiro e 25 de dezembro, estes dias não serão computados no prazo de sua duração.

23 – MULTA

Multa de 10% (dez por cento) do salário normativo, por infração, no caso de descumprimento das obrigações de fazer, revertendo em benefício da parte prejudicada.

24 – SALÁRIO DE APRENDIZ

Em todas as empresas, aos menores aprendizes do SENAI ou outras Instituições de Ensino, durante o período de estágio prático na empresa, na forma da lei, será assegurado, na primeira metade do estágio, um salário de R\$ 510,00. Na segunda

metade do estágio na empresa, o aprendiz receberá um salário normativo. Após a carta de ofício, seu salário será igualado ao do meio oficial na função.

O menor aprendiz só poderá estagiar na seção correspondente ao seu curso, ficando proibida a utilização de mão de obra de programas de governos federal, estadual ou municipal, em linhas de produção.

25 – EMPREGADOS EM IDADE DE SERVIÇO MILITAR

a) Garantia de emprego e de depósito do FGTS com base no salário do empregado em idade de serviço militar, desde o seu alistamento e até a incorporação e até 30 dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

b) O disposto nesta cláusula aplica-se ao empregado convocado para o tiro de guerra. Havendo coincidência entre o horário de trabalho e o horário da prestação do tiro de guerra, o empregado não sofrerá prejuízo em sua remuneração, desde que apresente, a cada ausência, comprovante da unidade em que serve.

c) O disposto nesta cláusula abrange também aos que optarem pela Marinha e Aeronáutica.

26 – ESTABILIDADE DO ENFERMO

Estabilidade ao trabalhador afastado em razão de enfermidade pelo tempo igual ao do afastamento, limitado a 60 (sessenta) dias após a alta previdenciária, salvo nos casos de contrato por tempo determinado, experiência, transação, pedido de demissão e justa causa.

27 – ESTABILIDADE DOS INTEGRANTES DA COMISSÃO DE NEGOCIAÇÕES

Gozarão de estabilidade no emprego pelo prazo de 90 (noventa) dias, os integrantes da comissão de negociações (a partir de 01/06/2010), eleitos pela assembléia geral do Sindicato suscitante, com a apresentação da relação dos mesmos ao suscitado. Da presente relação não poderá constar mais de um trabalhador por área de produção da empresa.

28 – REGISTRO

Anotação nas carteiras profissionais do cargo exercido pelo empregado e o salário percebido, configurando-se como data de contratação aquela que corresponder a admissão. No caso de trabalhadores na linha de produção, acertar cargo para operador de montagem de produção.***

29 – EMPREGADOS NOVOS

Na admissão de empregados novos, terão prioridade os trabalhadores que tenham trabalhado nos últimos 12 (doze) meses na empresa e demitidos sem justa causa, recomendando-se consulta ao banco de dados da entidade classista.

30 – AUSÊNCIA JUSTIFICADA

Aos empregados está assegurado o não comparecimento ao serviço sem prejuízo dos salários:

a) até 02 (dois) dias úteis consecutivos em caso de falecimento de ascendente, descendente, cônjuge ou companheiro(a), sogro ou sogra (mediante comprovação);

b) pelo tempo dispendido na realização de exames médicos exigidos pela empresa;

c) pelos dias em que o empregado tiver de comparecer ao serviço de alistamento militar (mediante comprovante);

d) até 01 (um) dia útil quando tiver de fazer exames exigidos pelo Exército ou Tiro de Guerra (mediante comprovação);

e) até 01 (um) dia útil para aquisição de 2ª via da carteira profissional esgotada (mediante comprovação);

- f) fica assegurado o DSR do trabalhador ou da trabalhadora faltante no acompanhamento de filho menor de 14 (quatorze) anos, filhos excepcionais ou dependentes, expressamente relacionados na CTPS do empregado ou da empregada, desde que em convênio médica da própria empresa, não sendo permitido o desconto em férias;
- g) assegura-se o direito à ausência remunerada de ½ (meio) dia por semestre a empregada ou empregado (pai, mãe ou responsável legal), para comparecimento em Reunião Escolar dos filhos, mediante comprovação emitida pela escola, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas posteriormente.

31 – ADIANTAMENTO SALARIAL

As empresas concederão a todos os seus empregados, um adiantamento salarial, nas seguintes condições:

- a) o valor do adiantamento será de no mínimo 40% (quarenta por cento) e no máximo, a critério de cada empresa, do salário nominal mensal;
- b) tal adiantamento será pago em até 15 (quinze) dias corridos após o pagamento mensal, ressalvadas as condições mais favoráveis, que serão mantidas;
- c) quando for o caso, o valor do adiantamento será efetuado com o reajuste do mês.

32 – PREENCHIMENTO DE VAGAS

- a) a toda vaga existente no quadro de pessoal, a empresa dará preferência no aproveitamento de pessoal interno através de seleção entre os empregados que preencherem os pré-requisitos para os cargos vagos, que serão divulgados.
- b) não haverá desigualdade de remuneração, promoções, condições de trabalho, por motivo de sexo, raça, religião, convicções políticas ou filosóficas.

33 – AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado ou da empregada, a empresa pagará a título de auxílio funeral juntamente com os salários e outras verbas, 03 (três) salários nominais em caso de morte natural e, 06 (seis) salários nominais em caso de morte decorrente de acidente do trabalho.

Ficam excluídas as empresas que mantenham ou venham a manter seguro de vida em grupo a seus empregados, desde que a indenização do seguro seja igual ou superior aos valores acima estipulados, salvo condições mais favoráveis.

34 – ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas ficam obrigadas a firmar convênios com instituições, visando a contratação de um plano de assistência médica do tipo padrão, para todos os empregados (inclusive os eventualmente afastados por doença ou acidente de trabalho, excetuados os mencionados na cláusula 61ª nas condições lá estabelecidas) e dependentes, com uma participação financeira de custeio, destes, de no máximo 5% (cinco por cento) do custo (desconto em folha).

As mulheres casadas poderão optar pelo convênio de seu marido sendo a empresa obrigada a aceitar os atestados médicos expedidos pelo mesmo; caso venha o marido ser dispensado, fica a empregada obrigada a comunicar o fato por escrito sendo automaticamente cadastrada no convênio da própria empresa.

As trabalhadoras poderão incluir seus maridos e/ou companheiros no convênio médico, cujo custo será descontado integralmente na folha de pagamento dela.

As trabalhadoras ou os trabalhadores, em união estável com pessoa do mesmo sexo, poderão incluir na assistência médica seu companheiro ou sua companheira, sendo que a empresa descontará integralmente o valor na folha de pagamento do ou da solicitante.

Ficam excluídos desta cláusula os convênios com planos especiais, executivos ou de padrões mais sofisticados.

Os empregados que optarem por planos especiais, executivos ou de padrões mais sofisticados pagarão as diferenças.

35 – PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS (LEI Nº 8.213/91)

As empresas com mais de 100 (cem) empregados deverão destinar a contratação de Pessoas Portadores de Necessidades Especiais na seguinte proporção:

Até 200 empregados	-	destinará 2% do total de vagas;
de 201 a 500 empregados	-	destinará 3% do total de vagas;
de 501 a 1000 empregados	-	destinará 4% do total de vagas;
de 1001 em diante	-	destinará 5% do total de vagas.

36 – CONVÊNIO COM FARMÁCIA

As empresas estabelecerão convênio com farmácias e drogarias para a aquisição de remédio (com prescrição médica) a seus funcionários, com desconto em folha de pagamento.

37 – CONVÊNIO COM ÓTICA

As empresas manterão convênios com óticas, para desconto em folha de pagamento, limitada a lentes corretivas.

38 – LAZER

As empresas ficam obrigadas a conceder a seus funcionários, desde que sua área física o permita, envidarão esforços para proporcionarem local adequado para a área de lazer de seus funcionários, durante o funcionamento da empresa, nos intervalos de refeição e descanso.

39 – GRATIFICAÇÃO DE APOSENTADORIA

Ao empregado ou empregada que se aposentar por qualquer razão e, contar com mais de 10 (dez) anos de casa, as empresas pagarão, a título de gratificação, a importância correspondente ao valor de 02 (dois) salários nominais, a ser paga no ato da comprovação da aposentadoria.

40 – RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES (CONTRIBUIÇÃO SINDICAL)

As empresas encaminharão ao sindicato, até o final de maio de cada ano, relação nominal de empregados que tenham sofrido desconto da contribuição sindical, contendo a função e o valor desta contribuição. Sugere-se que as empresas efetuem o recolhimento dos valores de contribuição sindical descontados na folha de pagamento em 30/03/2011, no dia 10 de abril de 2011.

41 – EXTRATO DO FGTS

Rescindido o contrato de trabalho, exceto por justa causa ou pedido de demissão, as empresas fornecerão ao empregado nos 10(dez) dias úteis subseqüentes, extratos de sua conta vinculada ao FGTS.

42 – MENSALIDADES ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão, em folha de pagamento, as contribuições dos empregados associados ao Sindicato dos Trabalhadores, recolhendo o total até o 5º (quinto) dia útil do mês subseqüente ao desconto. O atraso no recolhimento implicará na correção financeira do débito pelo índice inflacionário na data do pagamento, acrescido de multa de 10% (dez por cento) sobre o total já corrigido, sob pena de configuração de **APROPRIAÇÃO INDÉBITA**. O recolhimento será efetuado através de guias específicas emitidas pelo Sindicato dos Trabalhadores.

Considerando o benefício para os associados ao Sindicato dos Trabalhadores através da seguradora Porto Seguro, as empresas deverão remeter ao Sindicato,

após o recolhimento, cópia da guia, juntamente com relação nominal dos contribuintes, assim como, o valor do recolhimento do respectivo empregado, sob pena de total responsabilidade por cada requerimento de indenizações por sinistros de associados não informado na relação nominal e seus respectivos dependentes. As indenizações são por Morte (Natural ou Acidental) do titular, Assistência Funeral Familiar (cônjuge e filhos até 21 (vinte e um) anos) e DIT (Diárias de Incapacidade Temporária por Acidente).

O Sindicato, até o dia 20 (vinte) de cada mês, informará as empresas, sob pena de responsabilidade, o nome do empregado que tenha se sindicalizado. As autorizações para desconto em folha de pagamento permanecerão na Secretaria do Sindicato e, sendo o caso, poderá o empregador ter vista a mesma.

43 – REPRESENTANTE DOS TRABALHADORES

Nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, estes elegerão um representante para intermediar junto ao empregador suas reivindicações, tanto de novas condições de salários e de trabalho, como o cumprimento de normas legais e normativas.

As candidaturas serão individuais, com mandato de 01 (um) ano, sendo que os candidatos deverão ter no mínimo e concomitantemente 02 (dois) anos de casa e 06 (seis) meses de associação ao Sindicato que se encarregará da convocação e demais providências.

Não poderão se candidatar aqueles empregados que já estejam eleitos e/ou exercendo, ativa ou supletivamente, qualquer cargo eletivo, interna ou externamente, por decorrência de mandatos de natureza sindical, associativa, CIPA, etc..

A votação dar-se-á por escrutínio secreto, cabendo a apuração a um representante do Sindicato, preferencialmente empregado da empresa e a um representante da empregadora (partes estas a que assistem pleno direito de acompanhamento e apuração). Será proclamado eleito o mais votado, de acordo com o artigo 11 da Constituição Federal.

44 – ATENDIMENTO DE PRIMEIROS SOCORROS

Durante a jornada de trabalho, as empresas deverão estar equipadas com material necessário à prestação de primeiros socorros, levando-se em conta as características das atividades desenvolvidas.

O material de primeiros socorros deve estar em local adequado para este fim, em todos os turnos de produção.

45 – ABONO DE FALTA AO DIRIGENTE SINDICAL OU SINDICALIZADO

As empresas permitirão que os dirigentes sindicais ou sindicalizados, quando convocados para reuniões do e no Sindicato, ausentem-se do trabalho ou faltem ao serviço, sem prejuízo da remuneração, o que se dará quando necessária a atuação sindical na entidade, mediante prévia comunicação do Sindicato por escrito.

46 – TEMPO À DISPOSIÇÃO DO EMPREGADOR

Quando as empresas suspenderem o trabalho de seus empregados por iniciativa própria, não poderão exigir a compensação das horas faltantes, com horas extraordinárias ou em dias de férias, nem exigir que reponham as horas deixadas de trabalhar, salvo quando ocorrer a suspensão do trabalho por motivos de força maior (art. 501 da CLT), neste caso a empresa convocará o Sindicato dos Trabalhadores para tratar do assunto.

47 – FILHOS EXCEPCIONAIS

Aos pais de filhos excepcionais, pagarão as empresas um abono mensal, equivalente a 40% (quarenta por cento) do salário normativo, por filho, mediante comprovação. Referido abono não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeito de férias, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS e FGTS.

48 – IDOSOS

A faixa etária não será impedimento para admissão no quadro de funcionários das empresas.

49 – CESTA BÁSICA

Fornecimento mensal a todos os trabalhadores, exceto gerentes e diretores, de uma cesta básica de alimentos com 25 (vinte e cinco) quilos, não sendo permitido incluir alimentos perecíveis, composta de no mínimo oito produtos, com os seguintes critérios:

- a) os trabalhadores que se enquadrarem no artigo 59, § 1º da CLT e não tiverem nenhuma falta, pagarão 5% (cinco por cento) do valor da cesta;
 - b) os trabalhadores que tiverem de 21 (vinte e um) a 40 (quarenta) minutos de atraso no mês, sem justificativa, pagarão 10% (dez por cento) do valor da cesta;
 - c) os trabalhadores que tiverem de 41 (quarenta e um) a 60 (sessenta) minutos de atraso no mês, sem justificativa, pagarão 15% (quinze por cento) do valor da cesta;
 - d) os trabalhadores que tiverem 01 (uma) falta sem justificativa, pagarão 20% (vinte por cento) do valor da cesta;
 - e) os trabalhadores que tiverem 02 (duas) faltas no mês, sem justificativa, pagarão 35% (trinta e cinco por cento) do valor da cesta;
 - f) os trabalhadores que tiverem 03 (três) faltas no mês, sem justificativa, pagarão 55% (cinquenta e cinco por cento) do valor da cesta;
 - g) as faltas dos empregados ou das empregadas ocorridas, comprovadamente, devido ao acompanhamento de filhos ao médico ou reunião escolar, serão consideradas como justificadas para efeito do valor a pagar na cesta básica;
 - h) os trabalhadores que tiverem acima de 03 (três) faltas no mês, sem justificativa, pagarão o valor integral da cesta ou poderão optar pelo não recebimento;
 - i) as saídas antecipadas ficam a critério de cada empresa;
 - j) também, farão jus à cesta básica os empregados que estejam afastados em virtude de auxílio doença por até 06 (seis) meses; os afastados por acidente de trabalho e licença maternidade enquanto perdurar e, os que estão em gozo de férias;
 - k) terá direito a concessão da cesta básica o trabalhador admitido até o 15º (décimo quinto) dia de cada mês;
 - l) a entrega da cesta básica se dará em até 02 (dois) dias após o pagamento do salário, sendo certo que a empresa somente será obrigada a manter a cesta básica pelo prazo máximo de 05 (cinco) dias corridos a partir da entrega, findo o qual ensejará a perda do respectivo direito do empregado ou da empregada à retirada e/ou ao reclamo da mesma que já terá sido, então, objeto de doação graciosa a entidades benemerentes, a critério da empresa doadora;
 - m) a referida cesta não terá configuração salarial, ou seja, não terá reflexos para efeitos de férias, 13º salário, aviso prévio, nem incidência para fins de INSS e FGTS. As empresas que desejarem transformar a cesta básica em cartão vale compras, deverá convocar o Sindicato dos Trabalhadores, para negociação específica através de Acordo Coletivo de Trabalho.
- Ficam excluídas desta cláusula as empresas que mantenham condições mais favoráveis.

50 – TOTAL DE HORAS DO PESSOAL QUE TRABALHA EM REGIME DE COMPENSAÇÃO

É facultado as empresas com regime de trabalho prorrogado de segunda à sexta-feira para compensar os sábados, a adoção do sistema de pagamento das horas efetivas para o mês completo, independente se as horas trabalhadas na última semana de cada mês para compensar sábado do mês seguinte seja maior ou a menor para a apuração do total de horas para o mês completo, garantindo, desta forma, um total de horas fixo e sem flutuações em cada mês (exceto mês de FEVEREIRO), ficando certo que essas horas trabalhadas a mais na última semana serão remuneradas de forma singela no mês seguinte, pois referem-se a compensação do sábado subsequente.

51 – ELEIÇÕES SINDICAIS

No período de eleição sindical as empresas admitirão o livre acesso, nos locais a serem definidos pela empresa, dos mesários e fiscais, liberando os empregados pelo tempo necessário para o exercício do direito de voto.

52 – ADICIONAL NOTURNO

O adicional noturno terá um acréscimo de 30% (trinta por cento) sobre o valor da hora normal.

53 – VALE TRANSPORTE

As empresas envidarão esforços para viabilizar a entrega dos vales transporte em períodos regulares, de modo a não serem criados intervalos entre os períodos de utilização.

54 – MULTA DE MORA DE REMUNERAÇÃO

As empresas deverão comunicar antecipadamente ao Sindicato dos Trabalhadores a dificuldade de efetuar o pagamento de qualquer remuneração, para que o Sindicato possa avaliar e decidir sobre a mora.

Ocorrendo a mora, será cobrada a multa de 5% (cinco por cento) ao mês pelo atraso, revertendo a favor do empregado.

55 – TREINAMENTO

As empresas treinarão os empregados novos, para fins de prevenção contra acidentes, e de uso dos equipamentos de proteção, que será efetuado durante a jornada normal, a cargo de pessoa habilitada pela empresa, através de campanha de conscientização e cursos específicos inerentes ao cargo.

56 – EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL

Os empregados receberão gratuitamente e, desde que sejam necessários, os correspondentes equipamentos de proteção individuais, tais como luvas, botas, capacetes e roupas adequadas para as funções exercidas, ficando obrigados a usá-los adequadamente aos fins a que se destinem.

57 – COMUNICAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO

As empresas se obrigam a enviar ao Sindicato dos Trabalhadores, cópia simples da CAT (Comunicação de Acidente do Trabalho) ocorridos desde que ultrapassem os 15 (quinze) dias de afastamento e nos casos de acidentes fatais.

58 – AUXÍLIO DOENÇA E AUXÍLIO ACIDENTE

As empresas envidarão esforços junto ao Órgão Previdenciário no sentido de terem aprovados credenciamentos autorizadores desses benefícios pelos empregadores

para posterior reembolso ou compensação dos respectivos adiantamentos perante o INSS.

59 – CARTA DE REFERÊNCIA

Ocorrendo dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, as empresas fornecerão aos empregados carta de referência, desde que seja solicitada, quando da formalização da dispensa ou da demissão.

60 – REDUÇÃO DE HORAS E BANCO DE HORAS

Fica estabelecida uma redução de até 25% (vinte e cinco por cento) das horas contratadas mensalmente, para os trabalhadores da área de produção – manutenção, ficando garantidos os salários e sua reposição. Fica criado o “banco de horas”, sendo que os créditos de horas constantes do “banco de horas” serão repostos durante a vigência desta convenção.

- a) Caso a empregadora não convoque os trabalhadores para a reposição dessas horas, entender-se-á como compensadas;
- b) Se o trabalhador que estiver devendo horas ao “banco” solicitar demissão, ou for dispensado por justa causa, será permitido seu desconto por ocasião da quitação contratual;
- c) Na hipótese de a empregadora dispensar o empregado sem justa causa, estas horas não poderão ser descontadas;
- d) Esta cláusula embora convencionada, só se praticará e surtirá efeito com a participação nas negociações do Sindicato e dos trabalhadores envolvidos, através de Acordo Coletivo de Trabalho.

Também na área administrativa fica criado o “banco de horas móvel” que utilizará eventuais necessidades de horas extraordinárias, que serão compensadas quando tais horas extras atingirem o montante correspondente a um dia de trabalho normal, com fechamento mensal e aval do Sindicato nas negociações.

61 – DOS CONTRATOS DE EXPERIÊNCIA, TEMPORÁRIO E POR TEMPO DETERMINADO

Os trabalhadores contratados temporariamente, bem como os de prazo determinado (contrato de experiência e os regidos pela Lei nº 9.601, de 21/01/98), terão assegurado como salário o piso mensal de R\$ 752,40 (Setecentos e Cinquenta e Dois reais e quarenta centavos).

Tais trabalhadores não farão jus a Assistência Médica, constante da cláusula 34^a desta Convenção Coletiva de Trabalho.

As empresas que fizerem uso desta prerrogativa deverão pagar ao Sindicato dos Trabalhadores, mensalmente e por trabalhador nesta condição, a importância de R\$ 21,00 (Vinte e Um Reais), enquanto vigir o referido contrato.

Após o vencimento do contrato, admitidas as prorrogações legais cabíveis, caso o trabalhador permaneça na empresa, deverá ele receber salário idêntico ao de outro empregado que exerça a mesma função.

Os contratos por tempo determinado (Lei 9.601/98) e temporário (Lei 6.019/74), somente poderão ser realizados com a participação e autorização do Sindicato dos Trabalhadores.

As empresas que pretenderem fazer uso desse tipo de contratação, sem aderir aos termos aqui avençados, obrigam-se a cumprir integralmente esta Convenção Coletiva de Trabalho.

62 – CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A presente Convenção Coletiva de Trabalho é uma e indivisível para todos os fins e efeitos de direito.

63 – DATA BASE

A data base da categoria é 1º de junho.

64 – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficará subordinado às normas estabelecidas pelo artigo 615 da CLT.

65 – VIGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, a partir de 01 de junho de 2010 a 31 de maio de 2011.

66 – JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Por estarem justas e acertadas e, para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes a presente Convenção Coletiva de Trabalho, em 05 (cinco) vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho a promover o depósito de uma via da mesma para fins de registro e arquivo na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego de São Paulo.

São Paulo, 22 de junho de 2010

MARIA AUXILIADORA DOS SANTOS
PRESIDENTE
CPF 946.918.278-20

SYNÉSIO BATISTA DA COSTA
PRESIDENTE
CPF 113.796.341-72

STIMBESP – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e de Brinquedos do Estado de São Paulo.

SINDIBRINQUEDOS- Sindicato das Indústrias de Brinquedos do Estado de São Paulo