

Convenção Coletiva de Trabalho

Convenção Coletiva de Trabalho que entre si fazem, de um lado, o Sindicato das Indústrias de Brinquedos, Instrumentos Musicais e Similares no Estado de Minas Gerais e de outro lado, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, mediante as seguintes cláusulas e condições:

1ª) - Reajuste Salarial - As partes fixam o reajuste salarial devido a partir de 1º de maio de 2010, bem como o do próximo ano devido a partir de 1º de maio de 2011, nos seguintes termos:

I - A partir de 1º de maio de 2010, as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional conveniente, vigentes em 1º de maio de 2009, com os seguintes percentuais:

1.1 - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2009 que alcançavam salários até R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), inclusive, terão seus salários corrigidos em 6,50 % (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento).

1.2 - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2009 alcançavam acima de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) o reajuste obedecerá ao seguinte escalonamento em dois intervalos de valores: Intervalo a) no intervalo até R\$ 2.100,00, inclusive, o reajuste será de 6,50 % (seis inteiros e cinquenta centésimos por cento); Intervalo b) acima de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) o reajuste será definido em livre negociação entre a empresa e o empregado.

Parágrafo Único - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de maio de 2009 a 30 de abril de 2010, salvos os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

II- A partir de 1º de maio de 2011, as empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente corrigirão os salários de seus empregados representados pela entidade sindical profissional conveniente, com os seguintes percentuais:

1.1 - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2010 alcançavam até R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), inclusive: será aplicado o índice acumulado do INPC/IBGE de maio/2010 a abril/2011, acrescido do percentual de 1% (um por cento), incidente sobre os salários de maio de 2010.

1.2 - Para os empregados cujos salários vigentes em maio de 2010 alcançavam acima de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais), inclusive, o reajuste obedecerá ao seguinte escalonamento em dois intervalos: Intervalo a) no intervalo até R\$ 2.100,00, inclusive, para o reajuste será aplicado o índice acumulado do INPC/IBGE de maio/2010 a abril/2011, acrescido do percentual de 1% (um por cento), incidente sobre os salários de maio de 2010; Intervalo b) acima de R\$ 2.100,00 (dois mil reais) o reajuste será definido em livre negociação entre a empresa e o empregado.

Parágrafo Primeiro - Poderão ser compensados todos os aumentos, antecipações ou reajustes salariais espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos no período de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2011, salvo os decorrentes de promoções, transferências, equiparações salariais, implemento de idade e término de aprendizado.

Parágrafo Segundo - O INPC/IBGE, correspondente ao período de maio/2010 a abril/2011, a que se referem os itens acima, será divulgado na primeira quinzena de maio de 2011.

2ª) – Admissões após 1º/05/2009 e 1º/05/2010 - O empregado admitido após 1º. de maio de 2009 e após 1º. de maio de 2010 terá como limite o salário corrigido do empregado exercente da mesma função, admitido anteriormente a 1º de maio de 2009 e a 1º de maio de 2010, respectivamente.

Parágrafo Único - Na hipótese de o empregado não ter paradigma ou em se tratando de empresa constituída e em funcionamento depois de 10 de maio de 2009 ou 10 de maio de 2010, será adotado o critério proporcional ao tempo de serviço, ou seja, 1/12 (um doze avos) da taxa de correção prevista na cláusula anterior, por mês de serviço ou fração superior a 15 (quinze) dias, aplicado sobre o salário de admissão.

3ª) - Piso Salarial - A partir de 1º de maio de 2010 e até 30 de abril de 2012, os empregados abrangidos por esta Convenção, exceto da área de escritório, após 90 (noventa) dias de serviço, farão jus a um Piso Salarial nos valores conforme tabela abaixo:

ANO/MÊS	VALOR
2010	
MAIO	R\$535,00
JUNHO	R\$535,00
JULHO	R\$535,00
AGOSTO	R\$535,00
SETEMBRO	R\$535,00
OUTUBRO	R\$535,00
NOVEMBRO	R\$535,00
DEZEMBRO	R\$535,00
2011	
JANEIRO	SM + R\$ 5,00
FEVEREIRO	SM + R\$ 5,00
MARÇO	SM + R\$ 5,00
ABRIL	SM + R\$ 5,00
MAIO	SM + R\$ 25,00
JUNHO	SM + R\$ 25,00
JULHO	SM + R\$ 25,00
AGOSTO	SM + R\$ 25,00
SETEMBRO	SM + R\$ 25,00
OUTUBRO	SM + R\$ 25,00
NOVEMBRO	SM + R\$ 25,00
DEZEMBRO	SM + R\$ 25,00
2012	
JANEIRO	SM + R\$ 5,00

FEVEREIRO	SM + R\$ 5,00
MARÇO	SM + R\$ 5,00
ABRIL	SM + R\$ 5,00

(SM – Salário mínimo vigente no referido mês)

Parágrafo Único - Diferenciação - Para os empregados qualificados em Programa de Desenvolvimento e aperfeiçoamento Profissional ministrado pelo SENAI/MG, será acrescentado ao seu salário obtido após a aplicação da tabela supra a importância discriminada, a seguir:

Os habilitados no programa Q1 terão adicionado a importância de R\$50,00.

Os habilitados no programa Q2 terão adicionado a importância de R\$90,00

O processo de qualificação será adotado nos seguintes termos:

- a) A Qualificação Q1 - Habilidades Básicas para a Produção
- b) A Qualificação Q2 - Habilidades Complementares para a Produção
- c) O conteúdo curricular, carga horária, seleção interessados, certificação, justificativas, esclarecimentos gerais serão enviados oportunamente e integrarão a presente Convenção.
- d) Os trabalhadores que forem certificados terão respectivas anotações na Carteira Profissional da qualificação, que acrescerá a expressão “Q1” ou “Q2” a função que já estava destacada nas anotações do Contrato de Trabalho. A remuneração deverá ser compatível com a especialização obtida.
- e) A qualificação “Q1” é pré-requisito para a “Q2”.
- f) Qualificação do SENAI:

A formação básica será ministrada para a opção Q1 e Q2. Na opção Q2 haverá adicionalmente especialização avançada.

Para cada grupo de 50 trabalhadores terá pelo menos 1 funcionário qualificado Q1. Na opção Q2 fica a critério da Empresa definir a quantidade de profissionais qualificados nesta modalidade.

- g) As Empresas que tiverem mais de 51 empregados no curso da vigência da presente Convenção deverão adotar a presente qualificação detendo no mínimo 1 empregado qualificado para cada grupo de 50 empregados. As empresas com até 50 empregados poderão, se desejarem, qualificarem empregados ou colaboradores, adotando também os mesmos procedimentos das demais.
- h) As Empresas deverão dirigir-se ao SINDICATO DAS INDUSTRIAS DE BRINQUEDOS, INSTRUMENTOS MUSICAIS E SIMILARES NO ESTADO DE MINAS GERAIS - SINDIBRINQ, que articulará com o SENAI a realização dos programas de aperfeiçoamento nas Unidades mais próximas das regiões em que se localizam as Indústrias interessadas.

i) Empresas terão prazos até Abril/11 para a implementação da qualificação prevista na presente cláusula.

4ª) – Anotações na CTPS - As empresas anotarão nas Carteiras Profissionais de seus empregados, as funções desempenhadas, bem como as majorações salariais concedidas.

5ª) - Carta Motivo Dispensa - Em caso de despedida motivada, havendo solicitação escrita do empregado, as empresas obrigam-se, mediante recibo, ao fornecimento de carta de dispensa constando a causa ou motivo, nas 24 (vinte e quatro) horas seguintes ao requerimento.

6ª) - Auxílio Funeral - As empresas contribuirão com o pagamento da importância equivalente a um salário nominal em caso de falecimento do empregado, destinando-se à esposa, companheira ou dependentes do falecido, habilitados perante à Previdência Social.

7ª) - Exames Médicos - As empresas se obrigam a entregar cópias dos exames médicos admissional, periódicos e demissional, desde que haja solicitação do empregado interessado.

8ª) – Licença de Casamento - A licença ao trabalho, em virtude de casamento, será de 3 (três) dias úteis consecutivos.

9ª) – Equipamentos de Proteção Individual

a. As empresas adotarão medidas de proteção prioritariamente de ordem coletiva e supletivamente de ordem individual, em relação as condições de trabalho e segurança do trabalhador;

b. No primeiro dia de trabalho de produção ou manutenção a empresa procederá ao treinamento do empregado em EPI (Equipamento de Proteção Individual), se necessário ao exercício de suas atribuições, bem como, lhe dará conhecimento dos programas de prevenção desenvolvidos na própria empresa.

10ª) – Pagamentos de Salários com Cheques - Quando o pagamento for efetuado mediante cheque as empresas estabelecerão condições e meios para que o empregado possa descontar no mesmo dia em que for efetuado o pagamento, sem que seja prejudicado em seu horário de refeição e descanso.

11ª) – Refeitório e Vestiário - Recomenda-se às empresas observarem, quanto a refeitório e vestiário, as disposições da NR-24, especialmente as posições 24.2.1 e seguintes, e 23.3.15 e seguintes.

12ª) – Demonstrativo de Pagamento - As empresas fornecerão a seus empregados comprovante de pagamento de salários com discriminação dos valores pagos e dos respectivos descontos, em envelope que contenha a identificação da empresa.

13ª) - Atestados Médicos e Odontológicos - Para justificação de ausência ao serviço, por motivo de doença, as empresas aceitarão como válidos os atestados médicos e odontológicos fornecidos pelo SUS e pelo SESI e/ou profissionais devidamente identificados com seus cadastros junto ao CRM ou CRO, salvo para aquelas que possuem serviços médico-odontológicos próprios.

14ª) – Formulário do Inss - As empresas, havendo solicitação, se obrigam a preencher e entregar ao respectivo empregado, os formulários do Inss, nos quais constem a relação dos salários mensais, valores e datas dos recolhimentos das contribuições previdenciárias, relativas ao tempo trabalhado na empresa, até 36 meses.

15ª) - Férias/Concessão - O início das férias não poderá coincidir com os sábados, domingos e feriados ou dias já compensados, exceto em relação ao pessoal sujeito a revezamento, cujo início das férias não poderá coincidir com o dia de repouso.

16ª) - Gestante – Garantia de Emprego ou Salários - Fica ajustado entre as partes que a empregada gestante terá garantia de emprego ou dos respectivos salários desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, nos termos da Constituição Federal e da legislação específica.

17ª) - Empregado Estudante - As ausências do empregado estudante, para realização de provas coincidentes com o horário de trabalho serão consideradas licenças não remuneradas para efeito das repercussões legais (repouso, férias, etc.), desde que feita a comunicação com 48 (quarenta e oito) horas de antecedência, e comprovada a realização da prova, em estabelecimento oficial ou reconhecido.

18ª) – Extravio de Documentos - Em data fixada de comum acordo com a empresa, o empregado poderá deixar de comparecer ao trabalho, por até 1 (um) dia, sem prejuízo do salário, para fins de obtenção de 2as vias de documentos legais extraviados do próprio empregado, inclusive continuação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como, para recebimento do PIS, desde que faça a devida comprovação.

19ª) - Horas Extraordinárias - As horas extraordinárias não incluídas na compensação de jornada referente ao banco de horas convencionado em outro documento coletivo de trabalho, entre as mesmas partes convenientes, serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) de acréscimo no valor estabelecido para pagamento da hora normal.

20ª) - Verbas Rescisórias - As empresas pagarão as parcelas devidas em decorrência da rescisão do contrato de trabalho dentro dos seguintes prazos:

a. 10 (dez) dias, contados de data da dispensa, quando o aviso prévio for indenizado;

b. e quando se tratar de aviso prévio cumprido, no 1º dia útil que se seguir ao seu término.

Parágrafo Único - A multa de que trata esta cláusula é a que se encontra prevista em lei, e não será devida quando o atraso ocorrer por culpa do empregado ou o acerto ficar dependendo de decisão judicial.

21ª) – Serviço Militar – Garantia de Emprego ou Salário - Assegura-se ao empregado que retorna ao serviço da empresa, após o desligamento ou baixa da unidade em que serviu, a garantia de emprego ou salário pelo período de 60 (sessenta) dias.

22ª) - Cipa - Recomenda-se às empresas que observem a legislação e as normas regulamentares relativas à Cipa - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.

23ª) – Garantia de Emprego ou Salários - Fica ajustada garantia de emprego ou de salários, por 60 (sessenta) dias, após o retorno, ao empregado que adoecer, desde que ocorra afastamento pela Previdência Social, por período superior a 30 (trinta) dias.

24ª) – Complementação de Auxílio Previdenciário - Ao empregado no gozo de benefício previdenciário, motivado por acidente do trabalho, fica assegurada a complementação entre o salário benefício pago pela Previdência Social e o salário nominal devido pela empresa, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data do início do benefício.

25ª) – Uniformes e Equipamentos - Os uniformes de trabalho, quando exigidos pela empresa, deverão ser fornecidos gratuitamente. Os equipamentos de proteção individual, quando necessários, também deverão ser fornecidos gratuitamente.

26ª) – 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 da atividade desenvolvida.

27ª) – Transporte de Acidentados - O empregador deverá providenciar, em caso de necessidade, imediata remoção do empregado para atendimento em caso de acidente do trabalho.

28ª) – Contrato de Experiência - No caso de readmissão do empregado, dentro de 6 (seis) meses, para a mesma função anteriormente exercida, não poderá ser celebrado novo contrato de experiência.

29ª) – Aquecimento de Refeições - As empresas que não dispõem de refeitório, obrigam-se a proporcionar condições para que o empregado possa aquecer suas refeições.

30ª) – Compensação de Jornadas de Trabalho - Será permitido às empresas, durante a vigência da presente Convenção Coletiva, obedecidas as disposições da legislação em vigor, promoverem compensação ou prorrogação de horários de trabalho de seus empregados, inclusive para não haver trabalho aos sábados.

31ª) – Quadro de Avisos - As empresas manterão, em seus quadros de avisos, local para afixação de avisos da Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria, desde que limitados a assuntos de interesse da categoria, vedando-se divulgação de matéria política ou ofensiva à empresa ou autoridades constituídas. Os avisos serão encaminhados à direção da empresa, que os afixará de imediato.

32ª) – Contribuição Assistencial Profissional 2010 e 2011 - As empresas representadas pela entidade sindical patronal conveniente obrigam-se a descontar dos salários de seus empregados abrangidos por esta convenção, em 2010: sobre os salários de setembro/2010, a quantia equivalente a 2% (dois por cento) do salário contratual percebido e mais 2,5% (dois e meio por cento) no salário percebido no mês de novembro/2010. Em 2011: sobre os salários de julho/2011, a quantia equivalente a 2% (dois por cento) do salário contratual percebido e mais 2,5% (dois e meio por cento) no salário percebido no mês de

novembro/2011. Os valores arrecadados serão, no prazo de 10 (dez) dias, a contar da data do desconto, creditada na Conta Corrente 4055-2, Agência da Caixa Econômica Federal, José Seabra nº 0007-8, Brasília-DF, aberta em nome da Confederação a título de contribuição assistencial, destinada ao custeio da assistência e manutenção de cursos de formação profissional e sindical.

Parágrafo Único: Subordina-se o desconto a não oposição do trabalhador, no prazo de 10 (dez) dias que antecedem ao desconto.

33ª) - Cumprimento - As partes se comprometem a cumprir a presente convenção em todos os seus termos e condições, durante o prazo de sua vigência.

34ª) - Multa - Fica acordada uma multa equivalente a 20% (vinte por cento) do menor salário pago pela empresa, em caso de descumprimento da obrigação de fazer, contida nesta convenção, a ser paga pela parte inadimplente em favor da parte prejudicada, revertendo a favor do empregado se o descumprimento for por parte da empresa.

35ª) – Contribuição Negocial Patronal – 2010 e 2011 - Conforme o decidido pela Assembléia Geral da Entidade Patronal signatária deste instrumento, as empresas associadas ou não, ficam obrigadas a recolher a contribuição negocial à entidade, no ano de 2010 e também em 2011, destinada ao custeio de programas de assistência às empresas.

Parágrafo Primeiro - Oportunamente, o Sindibrinq enviará guias às empresas de sua categoria econômica, com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

Parágrafo Segundo - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

36ª – Contribuição Confederativa Patronal – 2010 e 2011 - Conforme o decidido em Assembléia Geral, as empresas representadas pelo Sindicato das Indústrias de Brinquedos, Instrumentos Musicais e Similares do Estado de Minas Gerais, ficam obrigadas a recolher a Contribuição Confederativa ao Sindibrinq, destinada ao custeio do sistema confederativo, nos termos do art. 8º, IV da Constituição Federal, no ano de 2010 e também em 2011.

Parágrafo Primeiro - Oportunamente, a entidade patronal enviará guias às empresas com valor, prazo e demais condições para o recolhimento.

Parágrafo Segundo - O atraso no recolhimento implicará no pagamento de multa.

37ª) - Aviso Prévio - O trabalhador, no curso do aviso prévio, poderá permanecer em seu domicílio, por ordem do empregador, sendo esse período computado como se trabalhado fosse.

38ª) – Propriedade Industrial - A propriedade de invenção ou de modelo de utilidade, quando resultar da contribuição pessoal do empregado e de recursos, dados, meios, materiais, instalações ou equipamentos do empregador, conforme previsto na lei 9.279/96, artigo 91, deverá ser objeto de prévia pactuação.

Parágrafo Único: Recomenda-se às empresas estimularem a invenção e criação, pactuando e efetuando entendimentos expressos por escrito que definam a participação dos empregados. Não ocorrendo contratação a parte do empregado será de no mínimo 10% (dez por cento).

39ª) – Alteração da Política Salarial - Caso ocorra alteração na política salarial vigente, as partes voltarão a se reunir, para avaliarem, exclusivamente, a aplicação da Política Salarial.

40ª) – Conflitos Coletivos - As controvérsias coletivas entre as entidades signatárias desta Convenção Coletiva, bem como das empresas da base associativa do Sindibrinq e a entidade da categoria profissional, após frustrados os esforços de negociação, serão resolvidas por arbitragem.

Parágrafo Primeiro - Também serão pela via da arbitragem as transações, acordos, aditamentos, prorrogação ou renovação desta Convenção, após as tentativas da negociação.

Parágrafo Segundo - O Judiciário Trabalhista apenas será acionado na fase de execução do laudo arbitral ou do acordo firmado, caso ocorra o descumprimento das partes.

Parágrafo Terceiro - A Arbitragem será feita pela Camarb – Câmara de Arbitragem Empresarial Brasil – com sede em Belo Horizonte, observando as disposições legais vigentes e o Regulamento da Câmara, devendo o árbitro ser escolhido pelas partes entre os credenciados pela Camarb. Não havendo consenso na escolha, a Câmara fará a indicação do árbitro.

41ª) – Data-Base - Vigência - Fica mantida a data-base de primeiro de maio, vigorando esta convenção por 24 meses, de 1º de maio de 2010 a 30 de abril de 2012.

Parágrafo Único - As cláusulas, condições e benefícios desta Convenção Coletiva de Trabalho terão vigência restrita ao período pactuado para sua vigência, perdendo integralmente o seu valor normativo, com o advento do termo final prévia e expressamente fixado.

42ª) – Prazo para Pagamento - Devido à demora na conclusão das negociações, as diferenças salariais decorrentes da aplicação desta Convenção, poderão ser pagas juntamente com os salários de agosto/2010.

43ª) – Nova Negociação - Em maio de 2011 as partes se comprometem a entabular novas negociações visando a renovação do instrumento coletivo, com validade a partir de 1º de maio de 2012.

Belo Horizonte, 16 de agosto de 2010.

Roberto de Paiva - CPF 006.668.746-20

Sindicato das Indústrias de Brinquedos, Instrumentos Musicais e Similares no Estado de Minas Gerais

José Reginaldo Inácio - CPF 456.066.256-87

Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria