

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**  
**2021-2023**

Entre o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, ACABAMENTOS, RECAUCHUTADORAS, PNEUMÁTICOS, BENEFICIAMENTO DE BORRACHA NATURAL, LÁTEX DE MONTE ALTO E REGIÃO-SP**, representante da categoria dos **Trabalhadores nas Indústrias de Artefatos de Borracha, Acabamentos, Recauchutadoras, Pneumáticos, Beneficiamento de Borracha Natural, Látex**, devidamente inscrito no CNPJ nº 52.853.918/0001-8, com sede na Avenida 15 de maio, 625, Centro, Monte Alto/SP, fica celebrado o seguinte **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**. o qual reger-se-á pelas seguintes condições e cláusulas:.

**I. Dos Salários**

**1ª Do Reajuste Salarial**

A partir de **01.06.2021** será concedido reajuste salarial de **8,90 %** (oito virgula noventa por cento), sobre os salários nominais vigentes em **31.05.2021**, linearmente.

A partir de **01.06.2022** será concedido reajuste salarial correspondente à variação do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado no período de **01.06.2021** a **31.05.2022** sobre os salários nominais vigentes em **31.05.2022**.

**Parágrafo 1º** - Estas cláusulas não se aplicam a Diretores, Gerentes, Supervisores, Coordenação e os que exercem Cargos de Confiança, os quais seguirão política salarial própria de cada empresa.

**Parágrafo 2º** - Poderão ser compensadas as antecipações concedidas, a qualquer título, salvo os casos de aumentos em função de atingimento de maioria, promoção ou equiparação funcional.

**2ª Do Piso Salarial**

A partir de **01.06.2021**, a empresa garantirá a todos os seus empregados, até mesmo para os que venham a ser contratados, qualquer que seja a forma de remuneração, piso salarial de R\$ 1.757,80 (um mil e setecentos e cinquenta e sete reais e oitenta centavos), por mês de 220 (duzentos e vinte) horas, respeitada a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, já incluído o repouso semanal remunerado.

A partir de **01.06.2022**, a empresa garantirá a todos os seus empregados, até mesmo para os que venham a ser contratados, qualquer que seja a forma de remuneração, piso salarial reajustado conforme a variação do INPC – Índice Nacional de Preços ao Consumidor acumulado no período de 01.06.2021 a 31.05.2022, por mês de 220 (duzentos e vinte) horas, respeitada a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho, já incluído o repouso semanal remunerado.

**Parágrafo Único** - Aplica-se o piso integral aos trabalhadores não sujeitos a aprendizagem, se menores, nos termos da Lei, sendo que aos aprendizes é garantido o mínimo de 70% (setenta por cento) do piso contratual durante todo o período de aprendizagem.

### **3ª Das Admissões**

Aos empregados admitidos entre **01.06.20 e 31.05.21**, será garantido o mesmo reajustamento previsto na cláusula primeira até o limite dos salários dos empregados mais antigos exercentes da mesma função.

Não havendo paradigma ou tendo a empresa sido constituída após **01.06.20**, o reajustamento será aplicado na base de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho ou fração superior a 15 (quinze) dias.

Aos empregados admitidos entre **01.06.21 e 31.05.22**, será garantido o mesmo reajustamento previsto na cláusula primeira até o limite dos salários dos empregados mais antigos exercentes da mesma função.

Não havendo paradigma ou tendo a empresa sido constituída após **01.06.21**, o reajustamento será aplicado na base de 1/12 (um doze avos), por mês de trabalho ou fração superior a 15 (quinze) dias.

### **4ª Do Salário-Admissão**

Ao empregado admitido para substituir outro, demitido sem justa causa, será garantido o menor salário pago pelo empregador a exercente de igual função sem se considerar as vantagens pessoais adquiridas pelo substituído ou demitido.

### **5ª Dos Vales de Adiantamento e do Pagamento dos Salários**

A empresa fornecerá aos empregados, no dia 20 de cada mês, salvo se os salários forem pagos por quinzena ou períodos inferiores, um adiantamento no valor mínimo de 40% (quarenta por cento) do salário nominal do mês. A complementação salarial será paga até o dia 5 de cada mês subsequente ao vencido.

**Parágrafo Único** - Na hipótese de recair os dias previstos para créditos do adiantamento e/ou da complementação salarial, em dias feriados municipais, estaduais, federais, ou sábados e domingos, tais créditos serão efetuados no dia útil imediatamente seguinte.

### **6ª Do Pagamento de Salários em Bancos**

Quando os salários forem pagos em bancos, ou por intermédio de cheques, a empresa assegurará aos empregados, no dia do pagamento, tempo hábil para o recebimento, computado como tempo de trabalho, exceto em casos de crédito em conta bancária.

Serão permitidas outras condições diferenciadas das aqui descritas desde que negociadas diretamente com a representação sindical respectiva.

### **7ª Do Comprovante de Pagamento de Salários**

Os comprovantes de pagamento deverão conter obrigatoriamente a discriminação da natureza e da importância paga, dos descontos efetuados, indicando o valor do recolhimento do F.G.T.S.

Faculta-se a empresa substituir a entrega de holerites impressos pela opção de holerite eletrônico. Fica convencionado que na hipótese de o trabalhador necessitar do documento em formato padrão, deverá solicitar a emissão no departamento responsável, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis.

### **8ª Da Mora Salarial**

O não pagamento dos créditos salariais nas condições e prazos previstos na cláusula 5ª importará em multa contra a empresa de 1/30 (um trinta avos) do piso salarial por dia de atraso, por empregado, excluindo-se a multa prevista na cláusula 68ª, ressalvados os acordos firmados, diretamente entre a empresa e os Sindicatos dos Trabalhadores signatários. A multa em questão deverá ser revertida em favor do empregado prejudicado.

## **II. Do Contrato de Experiência**

### **9ª Do Limite do Prazo**

Nenhum contrato de experiência poderá ser superior a 90 dias, permitida, entretanto, dentro deste período, uma renovação.

### **10ª Da Readmissão**

O empregado readmitido para o exercício da mesma função, desde que dela tenha se afastado a menos de 12 (doze) meses, não será submetido a qualquer prazo de experiência.

## **III. Dos Horários**

### **11ª Do Horário de Compensação**

A empresa sediada na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores respectivo, se o desejarem e depois de cumprida as formalidades contidas neste ACORDO, poderão interromper suas atividades total ou parcialmente aos sábados.

**Parágrafo 1º** - A empresa poderá adotar o regime de compensação, total ou parcialmente.

**Parágrafo 2º** - A compensação de horário poderá abranger toda a fábrica, parte dela ou algumas seções, conforme o caso.

**Parágrafo 3º** - Quando a jornada de trabalho diária for aumentada de segunda às sextas-feiras, para supressão do trabalho aos sábados, total ou parcialmente, não haverá

acrécimo salarial relativamente às horas excedentes de oito, desde que a jornada semanal não ultrapasse a jornada de trabalho de 44 (quarenta e quatro) horas semanais.

**Parágrafo 4º** - Se recair feriado em dia de sábado, não haverá a prorrogação prevista, sendo que as horas diárias, além da jornada normal de trabalho, serão pagas com acréscimo extraordinário previsto nesta ACORDO, ou lançadas no banco de horas para posterior compensação.

**Parágrafo 5º** - Se recair o feriado em dias situados entre segunda e sexta-feira, não haverá acréscimo de jornada, mantida a compensação do sábado.

### **12ª Do Intervalo para Refeição e Descanso**

A empresa que optarem por reduzir o intervalo de refeição e descanso para 30 minutos, deverão cumprir o disposto art. 71 da CLT.

### **13ª Dos Atrasos - Tolerância**

A empresa concederá, para efeito de pagamento do repouso semanal remunerado até 30 (trinta) minutos de atraso por mês, não podendo, no entanto, nenhum desses atrasos ser maior do que 15 (quinze) minutos, limitados a 2 (dois) por mês.

## **IV. Das Garantias de Emprego**

### **14ª Da Gestante**

A empregada gestante terá o emprego garantido desde o início da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença legal compulsória, além do aviso-prévio legal, se houver despedida sem justa causa.

A empregada demitida, sem justa causa e que esteja em estado gravídico, deverá comunicar tal situação no período de 60 (sessenta) dias a contar da comunicação de dispensa, sob pena de não ter o direito à reintegração ou a qualquer indenização.

A empregada gestante se obriga a comunicar à empresa, por escrito, o seu estado gravídico, se estiver trabalhando em função ou local insalubre, sob pena de não poder culpar a empresa por qualquer problema de saúde.

## **15ª Do Empregado em Idade de Prestação de Serviço Militar**

O empregado em idade de convocação para o serviço militar obrigatório terá o emprego garantido desde o dia do alistamento e até 60 (sessenta) dias após a baixa, além do aviso-prévio legal, se houver despedida sem justa causa. A garantia é extensiva ao empregado que fizer o serviço militar obrigatório no Tiro de Guerra.

**Parágrafo Único** - Havendo coincidência entre o horário da prestação de serviços no Tiro de Guerra e o de trabalho na empresa, o empregado não sofrerá desconto do descanso semanal remunerado, em razão das horas não trabalhadas.

A estes empregados não será impedida a prestação de serviço no restante da jornada.

## **16ª Do Acidentado**

Ao empregado que ficar afastado, por mais de 15 dias consecutivos, em decorrência de acidente de trabalho típico contraído no ambiente de trabalho, será garantido o emprego:

**Parágrafo 1º** - 06 meses, após a estabilidade estipulada no art. 118 da Lei 8213 de 24.07.91, nos casos de deficiência física, de acordo com os termos do inciso I do artigo 3º do Decreto 3298 de 20.12.99.

**Parágrafo 2º** - 12 meses, após a estabilidade estipulada no art. 118 da Lei 8213 de 24.07.91, após a readaptação nos casos de deficiência permanente, de acordo com os termos do inciso II do artigo 3º do Decreto 3298 de 20.12.99, sendo que o período de readaptação será acrescentado à estabilidade acima concebida até o limite máximo de 3 (três) meses. A reabilitação se comprovará mediante anotação na CTPS da função readaptada.

**Parágrafo 3º** - Até a aposentadoria, nos casos de incapacidade, de acordo com os termos do inciso III do artigo 3º do Decreto 3298 de 20.12.99, com invalidez permanente.

**Parágrafo 4º** - Caso o acidente seja por ato inseguro do empregado este não terá direito a quaisquer das estabilidades acima (parágrafos 1º, 2º e 3º). Nas empresa sem a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA e sem Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho - SESMT legalmente constituídos, as

apurações por responsabilidade acidentária contarão necessariamente com a participação dos representantes da respectiva Entidade dos Trabalhadores.

**Parágrafo 5º** - Ficam ressalvadas as hipóteses de pedidos espontâneos de demissão e acordos para a rescisão dos contratos de trabalho com a assistência da respectiva Entidade dos Trabalhadores.

### **17ª Da Doença Profissional**

Ao empregado que ficar afastado, por mais de 15 dias consecutivos, em decorrência de doença profissional contraída no ambiente de trabalho, será garantido o emprego:

**Parágrafo 1º** - 06 meses, após a estabilidade estipulada no art. 118 da Lei 8213 de 24.07.91, desde que haja redução da capacidade laboral com percepção do auxílio-acidente.

**Parágrafo 2º** - 12 meses, após a estabilidade estipulada no art. 118 da Lei 8213 de 24.07.91, desde que haja perda definitiva da capacidade laboral para o trabalho que exercia habitualmente, com percepção do auxílio-acidente.

**Parágrafo 3º** - Nos casos de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e PAIR (Perda Auditiva Induzida por Ruído) o empregado terá direito a estabilidade prevista no artigo 118 da Lei 8213 de 24.07.91, desde que preencha requisitos da referida Lei.

**Parágrafo 4º** - Em caso de reincidência da LER (Lesão por Esforço Repetitivo) pelo mesmo motivo e função que acarrete novo afastamento do empregado, deverá a empresa juntamente com a Entidade dos Trabalhadores respectiva estudar a situação.

**Parágrafo 5º** - Ficam ressalvadas as hipóteses de pedidos espontâneos de demissão e acordos para a rescisão dos contratos de trabalho com a assistência da respectiva Entidade dos Trabalhadores.

### **18ª Do Auxílio-Doença**

Ao empregado que ficar afastado recebendo o auxílio-doença do INSS por período, igual ou superior a 90 (noventa) dias corridos, ficará garantido o emprego por 30 (trinta) dias a contar da alta, além do aviso-prévio, se despedido sem justa causa.

## **19ª Do Empregado em Vésperas de Aposentadoria**

Ao empregado que esteja a 12 meses para completar tempo para aposentadoria nos prazos mínimos, e que conte com o mínimo de 5 anos de trabalho efetivo na empresa, munido da documentação oficial previdenciária, no prazo de até 10 dias corridos para aquisição deste direito, de acordo com a Emenda Constitucional 20/98 ou Lei 13.183/15, será garantido, por este prazo, o emprego, salvo o caso de despedida com justa causa ou pedido espontâneo de demissão. Completado o período para aquisição do benefício, no prazo mínimo, cessa a garantia, considerando-se a não comunicação resultará na desistência da garantia que lhe é assegurada.

Caso seja feita essa comprovação dentro do prazo de 10 dias não poderá ser dispensado sem justa causa.

## **20ª Do Retorno das Férias**

O empregado não poderá ser dispensado do trabalho nos 45 (quarenta e cinco) dias após seu retorno de gozo de férias individuais, salvo justa causa ou pagamento de indenização referente à diferença entre o período trabalhado e o período faltante.

Na hipótese de parcelamento das férias individuais, a garantia será proporcional aos dias de férias usufruídas, ou seja, para cada dia de férias gozadas, o empregado terá 1,5 dias de estabilidade.

## **V. Das Horas Extras e do Adicional Noturno**

### **21ª Da Remuneração**

As horas extras trabalhadas em dia normal serão pagas com o adicional de 60% (sessenta por cento). Quando prestadas em dias de Descanso Semanal Remunerado - DSR, em feriados não compensados e, em dias já compensados integralmente, o adicional será de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Único** - As horas extras habituais integrarão a remuneração para efeito de pagamento de férias, 13º salário, Descanso Semanal Remunerado - DSR e depósito do F.G.T.S.

## **22ª Do Adicional Noturno**

Fica estipulado o Adicional Noturno de 30% (trinta por cento) para o trabalho realizado entre as 22 horas de um dia e as 6 horas do dia seguinte, compreendendo a hora noturna 52 minutos e 30 segundos.

## **VI. Das Justificações de Ausência**

### **23ª Dos Atestados Médicos e Odontológicos**

A empresa também aceitará, para justificar faltas e pagar salários e repousos, atestados médicos e odontológicos expedidos pelos ambulatórios da Entidade dos Trabalhadores respectiva.

### **24ª Da Internação Hospitalar de Familiares**

Em caso de internação hospitalar de cônjuge ou filhos menores, devidamente comprovada, a empresa abonará a ausência do empregado por 01 (um) dia, para fins do pagamento normal de trabalho, das férias e do descanso semanal remunerado.

### **25ª Do Abono para Casamento, Nascimento, Falecimento e Recebimento do PIS**

O empregado terá abonada as ausências, nos seguintes casos:

- . Até 3 (três) dias úteis consecutivos para casamento em substituição à licença legal;
- . 02 (dois) dias consecutivos em caso de falecimento de sogro ou sogra;
- . 05 (cinco) dias úteis para licença paternidade;
- . 01 (um) dia útil para retirada dos rendimentos do Pis, salvo pagamento na própria empresa, por ano.

### **26ª Do Abono de Faltas do Estudante**

A empresa abonará as faltas dos empregados estudantes, que estejam cursando faculdades e escolas de primeiro e segundo grau, em razão de seu comparecimento a exames escolares, desde que ocorram em horários comprovadamente coincidentes com o do trabalho. Para fazer jus ao benefício deverá o empregador ser avisado com antecedência de 72 (setenta e duas) horas, comprovando-se o comparecimento ao exame

até 48 (quarenta e oito) horas após sua realização.

## **VII. Das Férias**

### **27ª Da Jornada do Estudante**

É vedada a alteração da jornada de trabalho do estudante empregado, se prejudicial a este, em relação ao horário de aulas.

### **28ª Do Início das Férias**

O início das férias dos empregados, inclusive quando coletivas, não poderá coincidir com sábados, domingos, feriados ou dias já compensados, devendo começar sempre às segundas, terças e quartas-feiras, desde que tais dias não sejam vésperas de feriado.

O dia 01 de janeiro, não será computado para efeito de contagem regulamentar do período de férias, quando individuais.

### **29ª Das Férias Coletivas - Abono Legal**

Por ocasião de concessão de férias coletivas, será facultado aos empregados solicitarem e receberem o abono pecuniário previsto na C.L.T.

### **30ª Do Adiantamento do 13º. Salário**

Os empregados poderão, até o dia 28 de fevereiro de cada ano, solicitar o adiantamento de 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, junto com o pagamento das férias.

## **VIII. Dos Benefícios Suplementares**

### **31ª Da Complementação do Auxílio-Doença e Auxílio Acidentário**

Ao empregado em gozo de benefício de auxílio-doença ou auxílio acidentário previdenciário, fica garantida, entre o 16º e 75º dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido da Previdência Social e o salário de contribuição do empregado à época do

afastamento.

### **32ª Do Retorno de Afastamento pelo INSS**

Pagamento regular de salário nominal pelo prazo de até 60 (sessenta) dias, nos casos de acidente de trabalho e doença profissional, ao empregado que tenha alta do Instituto Nacional de Seguridade Social - INSS e o médico da empresa o considerar inapto até nova avaliação médica pelo INSS. Não terá direito a esse salário o empregado cujo médico da empresa o considerar apto para funções diferentes das quais exercia.

### **33ª Do Pagamento dos Salários na Falta de Carência**

Quando o empregado não tiver carência para percepção do auxílio-doença previdenciário, a empresa pagará integralmente os salários até o 75º dia de afastamento, efetuando os descontos legais, respeitado o limite máximo de salário de contribuição.

### **34ª Do Auxílio Funeral**

No caso de falecimento do empregado a empresa pagará a seus dependentes, mediante a apresentação de comprovante oficial, o valor único de 3 (três) salários nominais do falecido, limitado ao valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), de uma só vez. Não será devido quando houver seguro de vida em grupo, mútuo ou sistema de previdência privada, desde que assegurem idêntico benefício.

### **35ª Da Indenização por dispensa**

O empregado dispensado, sem justa causa, também receberá o pagamento de indenização adicional equivalente a 1 (um) dia por ano completo de serviço, limitada a 1 (um) salário nominal sem prejuízo do direito ao aviso prévio a que fizer jus, na hipótese de dispensa sem justa causa, exceto nos casos de pedidos de demissão e justa causa.

### **36ª Da Gratificação por Aposentadoria**

A empresa pagará, a título de gratificação:

1) o valor de um salário mensal nominal aos empregados que, detenham cinco anos e entre este e 10 anos na mesma empresa, rescindirem seu contrato de trabalho para gozo

de aposentadoria definitiva, seja por tempo de serviço ou por invalidez, sendo que tais condições não deverão ser aplicadas nos casos de aposentadoria especial, por idade ou pedido de demissão;

2) o valor de dois salários mensais nominais aos empregados que, contando com dez anos ou mais na mesma empresa, rescindirem seu contrato de trabalho para gozo de aposentadoria definitiva, seja por tempo de serviço ou por invalidez, sendo que tais condições não deverão ser aplicadas nos casos de aposentadoria especial, por idade ou pedido de demissão;

Aos empregados que permanecerem prestando serviços a empresa, mesmo após a concessão da aposentadoria, tal benefício só lhe será creditado, quando do afastamento definitivo, ressalvados os casos de justa causa.

A empresa que mantêm planos de previdência complementar estão excluídas das presentes condições, desde que o benefício seja igual ou superior ao contemplado na presente cláusula e desde que seja negociado acordo coletivo específico com a Entidade dos Trabalhadores respectiva.

## **IX. Das Anotações nas C.T.P.S.**

### **37ª Das Anotações das Funções**

A empresa deverá proceder às anotações nas carteiras profissionais (C.T.P.S.) dos seus empregados, caso esse documento seja por eles apresentado, utilizando a Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), das funções efetivamente exercidas, bem como as promoções, procurando não utilizar títulos genéricos.

A baixa na C.T.P.S. do empregado será efetuada no dia do seu desligamento do emprego desde que seja ela apresentada à empresa pelo empregado.

## **X. Da Higiene e Saúde**

### **38ª Dos Refeitórios, Sanitários e Armários**

A empresa, na forma da lei e da sua regulamentação, dotará os locais de trabalho dos equipamentos necessários no que se refere a locais para refeições, sanitários e armários para uso dos empregados.

Na empresa que se utiliza de mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão dispor de absorventes higiênicos para uso emergencial.

### **39ª Da Água Potável**

A empresa ficam obrigada a fornecer, nos locais de trabalho, água potável conduzida em tubulação adequada, devendo a mesma sofrer, periodicamente, análise bacteriológica.

### **40ª Dos Primeiros Socorros**

A empresa manterá nos locais de trabalho material de primeiros socorros, disponível também no período noturno.

### **41ª Do Convênio com Farmácias**

A empresa firmará convênios com farmácia próxima aos locais de trabalho do empregado, permitindo-lhe a compra de medicamentos, mediante receita médica, para posterior desconto do pagamento de salários.

**Parágrafo Único** - Inexistindo farmácia próxima aos locais de trabalho, ou recusando-se as farmácias a firmarem convênio, a empresa dará ciência do fato a Entidade dos Trabalhadores respectiva, que poderá indicar outras farmácias que se disponham a firmar convênio.

## **XI. DA C.I.P.A.**

### **42ª Das Eleições da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA**

As eleições para as CIPAS serão convocadas com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias com publicidade do ato, notificando-se a Entidade dos Trabalhadores respectiva nos cinco dias primeiros, o qual acompanhará o pleito. Os candidatos serão registrados individualmente, do que receberão comprovante, e a votação proceder-se-á em lista única com o nome de todos, sendo eleitos os mais votados.

O resultado das eleições deverá ser comunicado a Entidade dos Trabalhadores respectiva no prazo de 05 (cinco) dias, a contar da data de apuração dos resultados eleitorais.

### **43ª Dos Cursos aos Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA**

Durante a vigência da presente ACORDO Coletiva, os membros indicados e eleitos das Comissões Internas de Prevenções de Acidentes – CIPAS, serão liberados da prestação regulamentar de trabalho, para frequentar cursos específicos sob orientação da Entidade dos Trabalhadores respectiva por período máximo de 02 (dois) dias por ano, sem prejuízo de seus salários mensais. Para isto a Entidade dos Trabalhadores respectiva deverá enviar o programa constando, obrigatoriamente, o nome dos palestrantes, bem como definir com a empresa o número de participantes daquele curso.

## **XII. Das Substituições**

### **44ª Das Substituições**

Nas substituições de empregados superiores a 35 (trinta e cinco) dias corridos, o substituto fará jus ao salário nominal do substituído. Caso a substituição supere 90 (noventa) dias corridos será o substituto promovido para o mesmo cargo do substituído. Estas hipóteses não ocorrerão nos casos de interrupção e suspensão do contrato de trabalho do substituído.

## **XIII. Da Contribuição e Mensalidade**

### **45ª Do Desconto e Recolhimento das Mensalidades Associativas**

A empresa descontará as mensalidades associativas em folha de pagamento, recolhendo-as à Entidade dos Trabalhadores respectiva até o **dia 5** (cinco) do mês subsequente, somente através de boleto bancário fornecido pela Entidade Sindical. Após o vencimento, o boleto bancário poderá ser quitado em rede bancária, observado a correção diária de **0,33% (zero vírgula trinta e três por cento) por dia de atraso até o último dia daquele mês**. Após este prazo o recolhimento deverá ser feito exclusivamente na sede da Entidade sindical, sob pena de multa fixada nesta ACORDO por empregado.

**Parágrafo 1º** - O sindicato profissional apresentará à empresa relação atualizada dos empregados associados na primeira quinzena de julho e na primeira quinzena de janeiro de cada ano, bem como relação atualizada na hipótese de haver ingresso e saída de sócios do quadro associativo da entidade profissional.

**Parágrafo 2º** - Mediante cumprimento do parágrafo primeiro e solicitação escrita do sindicato profissional, a empresa fornecerá na primeira quinzena de agosto e na primeira quinzena de fevereiro de cada ano, relação nominal dos empregados associados contendo os seguintes dados: nome, salário e o valor da mensalidade associativa descontada em folha de pagamento dos respectivos meses, para fins de planejamento, estudos estatísticos e formulação de projetos assistenciais voltados aos associados.

**Parágrafo 3º** - O sindicato profissional obriga-se a não revelar, direta ou indiretamente as informações confidenciais a terceiros, nos termos do parágrafo segundo, a qualquer tempo, ficando sujeito às penalidades previstas em lei.

#### **46ª- DA CONTRIBUIÇÃO PARA AÇÕES SINDICAIS**

A empresa, a sua expensa, recolherá diretamente à respectiva Entidade Sindical Profissional, para fins de treinamento, requalificação profissional recolocação de pessoal e ações sócios/sindicais, o equivalente a 3% (três por cento), na forma e condições a seguir explicitadas, a ser aplicada até o teto máximo de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais).

##### **a) Para o ano de 2021**

**1.** A base de incidência tem como referência o salário nominal de 1º de junho de 2021 dos empregados beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho, com contrato vigente em 31.05.2021 e em vigor nas datas de seus respectivos pagamentos;

**2.** O valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal, com teto máximo de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), por empregado, será recolhido ao respectivo sindicato profissional em doze parcelas iguais, mensais e sucessivas, a partir de 05/07/2021.

##### **b) Para o ano de 2022**

**1.** A base de incidência tem como referência o salário-mínimo nominal de 1º de junho de 2022 dos empregados beneficiados por este Acordo Coletivo de Trabalho, com contrato vigente em 31.05.2020 e em vigor nas datas de seus respectivos pagamentos;

**2.** O valor equivalente a 3% (três por cento) do salário nominal, com teto máximo de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais), por empregado, será recolhido ao respectivo sindicato profissional em doze parcelas iguais, mensais e sucessivas, a partir de 05/07/2022.

**c)** O sindicato profissional ficam responsável pela elaboração dos programas de treinamento, formação, requalificação profissional e ações sócios sindicais, com regras e conteúdos programáticos administrados e controlados pelas próprias entidades sindicais de trabalhadores.

**d)** Os cursos de formação, qualificação e de requalificação profissional devem ser reconhecidos e destinados aos trabalhadores da empresa, conforme critérios definidos pela Entidade Sindical Profissional, e que ao final concederão certificados de conclusão.

**e)** Excluem-se da aplicação desta cláusula, os empregados pertencentes às categorias profissionais diferenciadas e liberais, bem como aqueles que estiverem com seus contratos de trabalhos suspensos, seja a que título for.

As partes signatárias convencionam que todas e quaisquer divergências, esclarecimentos, dúvidas ou ações de ordem econômica , administrativa ou judicial deverão ser tratadas direta e exclusivamente com o sindicato profissional.

**f)** O quanto pactuado na presente cláusula, exclui integralmente a correspondente obrigação da empresa, ora acordante, então prevista na Convenção Coletiva de Trabalho, assinada em 18/06/2021, pelos sindicatos patronais e profissionais da categoria.

#### **XIV. Das Disposições Gerais**

##### **47ª Dos Uniformes e dos Equipamentos de Proteção**

A empresa fornecerá gratuitamente aos empregados uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual, sempre que exigido pela empresa ou por dispositivo legal.

##### **48ª Da Relação de Empregados**

A empresa, quando do recolhimento da contribuição sindical (março/abril), remeterão a Entidade dos Trabalhadores respectiva relação nominal dos empregados contribuintes, com indicação da função exercida e valor da contribuição.

Nos meses de setembro e março de cada ano, a empresa enviará a respectiva Entidade dos Trabalhadores, relação nominal de todos os demitidos e admitidos no período.

### **49ª Da Obrigatoriedade da CAT**

A empresa deverá enviar a Comunicação de Acidente de Trabalho - CAT aberta a Entidade dos Trabalhadores respectiva, nos termos do artigo 336 do Decreto 3048/99 da Previdência Social.

### **50ª Dos Avisos da Entidade dos Trabalhadores**

A empresa admitirá a colocação de avisos e comunicações da Entidade dos Trabalhadores respectiva em lugar visível.

### **51ª Da Sindicalização**

Com o objetivo de possibilitar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta ACORDO, a empresa autorizará a entrada de diretor eleito do Sindicato laboral, duas vezes por ano, em local e horário combinados previamente entre as partes, desde que não comprometa a atividade produtiva, devendo esta ação ser desenvolvida no recinto interno da empresa, em local adequado e de fácil acesso aos trabalhadores.

Essa regra não se aplica a empresa que mantém dirigentes sindicais em seu quadro funcional.

### **52ª Da Mão-de-Obra de Terceiros**

A empresa na execução de sua atividade produtiva fabril, nos limites de seus estabelecimentos, não poderá se valer de mão-de-obra de terceiros, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74

### **53ª Das Ferramentas de Trabalho**

A empresa fornecerá gratuitamente as ferramentas e equipamentos de trabalho utilizados por seus empregados para execução de seus serviços.

### **54ª Das Horas Paradas**

As horas paradas em razão de quebra de máquinas ou falta de matéria-prima não poderão ser descontadas e nem compensadas nas férias.

### **55ª Dos Aprendizes-Aproveitamento**

Os aprendizes, terminada a aprendizagem, terão preferência nas contratações.

### **56ª Da Guarda de Bicicletas**

A empresa manterá locais destinados à guarda de bicicletas dos empregados que delas se utilizarem como meio de transporte para o emprego.

### **57ª Do Treinamento de Empregados**

A empresa treinará os empregados novos, inclusive para fins de prevenção contra acidentes e uso de equipamentos de proteção.

### **58ª Das Cópias do Contrato de Trabalho**

Quando houver contratação por escrito, a empresa fornecerá cópias do contrato ao empregado.

## **XV. Da Rescisão do Contrato de Trabalho**

### **59ª Do Aviso-Prévio**

A empresa comunicará aos empregados despedidos, mediante comunicação por escrito com comprovante de recebimento, os motivos da despedida, de forma sucinta, sob pena de se presumir haver sido imotivada a despedida. A comprovação de recebimento poderá ser validada por duas testemunhas se houver recusa por parte do empregado.

**Parágrafo 1º** - Nas rescisões contratuais sem justa causa, a empresa no próprio aviso-prévio, mediante comprovante de recebimento, informará ao empregado se deverá ou não trabalhar no referido período.

**Parágrafo 2º** - A redução da jornada diária ou a supressão compensatória de dias de serviço, conforme fixado na lei será decidida pelo empregado no ato do recebimento da comunicação do aviso prévio.

**Parágrafo 3º** - A empresa que desobrigarem os empregados do trabalho no período do aviso prévio não poderão impor aos mesmos a obrigação de marcação do ponto, fazendo estes jus à remuneração do período.

### **60ª Da Comunicação da Data de Homologação**

A empresa comunicará aos empregados no momento da concessão do aviso prévio, por escrito, dia, hora e local da homologação com antecedência mínima de 2 (dois) dias úteis.

### **61ª Do Pagamento dos Salários**

Na ocorrência de rescisão do contrato de trabalho, sem justa causa, por pedido de demissão ou por acordo, os salários serão pagos por ocasião do pagamento regular aos empregados, salvo se a data para tanto for posterior à homologação.

### **62ª Dos Atestados de Afastamento e Salários**

A empresa, rescindidos os contratos de trabalho, preencherão e entregarão aos empregados Atestados de Afastamento e Salários (AAS) nos formulários exigidos pela Previdência Social.

## **XVI. Das Condições Sindicais**

### **63ª Do Afastamento de Diretores da Entidade dos Trabalhadores**

Os diretores sindicais em atividade na empresa terão garantido 01 (um) dia de afastamento por mês, integralmente remunerado pela respectiva empresa, para desempenho das suas atividades sindicais, desde que devidamente oficiada a empregadora pela Entidade dos Trabalhadores respectiva, com antecedência mínima de 04 (quatro) dias.

No caso de exceder o número de 03 (três) diretores sindicais deverá ser combinado previamente com a empresa a marcação de dia e hora.

## **XVII. Das Disposições Finais**

#### **64ª Da Livre Negociação**

Excluem-se do presente ACORDO os empregados ocupantes das funções de chefia, gerência e direção, ficando a empresa liberada para livre negociação com os mesmos, inclusive quanto a salários.

#### **65ª Da Cesta Básica**

O fornecimento de cesta básica poderá ser negociado diretamente entre a empresa interessada e as Entidades dos Trabalhadores signatárias.

#### **66ª Do Horário de Refeição**

As empresa poderão, cumpridas as determinações legais quando o caso requerer, dispensar a marcação de ponto nos horários das refeições.

#### **67ª Da Abrangência**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho com vigência **01/06/2021** a **31/05/2023** abrange todos os empregados da empresa, exceto aqueles incluídos na cláusula da livre negociação.

#### **68ª Da Multa em favor da Entidade dos Trabalhadores**

Fica estipulada a multa de 5% (cinco por cento) do salário-piso, por empregado, em caso de descumprimento de quaisquer das obrigações decorrentes da presente Acordo Coletivo e dos artigos 66 e 461 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A presente multa somente será devida se a infração à cláusula deste ACORDO não for corrigida no prazo de 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação, obrigatória da Entidade dos Trabalhadores respectiva.

#### **69ª Da Ação de Cumprimento**

As condições ajustadas poderão ser executadas mediante ação de cumprimento pela Entidade Sindical, representando inclusive os não sindicalizados.

**70ª Da Duração**

O presente ACORDO terá a duração de 24 (vinte e quatro) meses a contar de 1º de junho de 2021 até 31 de maio de 2023, ficando mantida a data-base em primeiro de junho, de cada ano.

**71ª Da Prorrogação, Revisão, Denúncia ou Revogação**

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho ficará subordinado às normas estabelecidas pelos artigos 613 Inciso VI e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**72ª Do Juízo Competente**

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Estando de acordo, as partes firmam o presente Acordo Coletivo de Trabalho em 3 (três) vias, encaminhando-as à Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, para depósito e registro.

Monte Alto, 21 de junho de 2021.

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE  
BORRACHA, ACABAMENTOS, RECAUCHUTADORAS, PNEUMÁTICOS,  
BENEFICIAMENTO DE BORRACHA NATURAL, LÁTEX DE MONTE ALTO E REGIÃO-SP**

---

**NELSON DA ROCHA TAVARES JÚNIOR**  
**CPF nº. 981.736.008-30**