

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO CELEBRADA NOS TERMOS  
DO TÍTULO VI DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Entre o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, PNEUMÁTICOS E AFINS DE SÃO PAULO E REGIÃO-SP**, representante da categoria dos **Trabalhadores nas Indústrias de Pneumáticos e Câmara de Ar, Artefatos de Borracha e Látex, de Beneficiamento e estocagem de Borracha, Recauchutagem, Regeneração e Montagem de Pneus**, com abrangência **intermunicipal** e base territorial nos municípios de: **São Paulo, São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Embú, Rio Grande da Serra, Mauá, Ribeirão Pires, Caieiras, Poá, Arujá, Bertioga, Cananéia, Cubatão, Francisco Morato, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarujá, Iguape, Ilha Bela, Ilha Comprida, Itanhaém, Mogi das Cruzes, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santa Isabel, Santos, São Sebastião, São Vicente e Suzano**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 62.296.363/0001-73 e o **SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO ESTADO DE SÃO PAULO**, representante da categoria econômica da indústria de artefatos de borracha, na base territorial do **Estado de São Paulo**, inscrito no CNPJ/MF sob nº 62.649.264/0001-28, fica celebrada a seguinte **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**.

## **I. Dos Salários**

### **1ª Do Reajuste Salarial**

Sobre os salários nominais vigentes em **31.05.2011**, será aplicado, a partir de **01.06.2011**, reajuste salarial de **9%** (nove por cento), linearmente até a faixa salarial de **R\$ 5.000,00** (cinco mil reais). Sobre o valor excedente de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), será aplicado o reajuste de **6,44%** (seis vírgula quarenta e quatro por cento), equivalente ao INPC (Índice Nacional de Preços ao Consumidor), acumulado de junho/10 a maio/11, ressalvados acordos diferenciados entre empresas e sindicatos respectivos, pelos quais tenham sido negociadas outras formas de correção.

**Parágrafo 1º** - Poderão ser compensados as antecipações concedidas, a qualquer título, salvo os casos de aumentos em função de atingimento de maioria, promoção ou equiparação funcional.

**Parágrafo 2º** - As empresas poderão negociar diretamente com os Sindicatos dos Trabalhadores respectivos, substituição total ou parcial do índice de reajuste, por qualquer outra alteração.

**Parágrafo 3º** - As empresas poderão negociar diretamente com os Sindicatos dos Trabalhadores respectivos, substituição total ou parcial das cláusulas sociais, por qualquer outra alteração econômica ou social.

## **2ª Do Piso Salarial**

A partir de **01.06.11**, as empresas permanecerão garantindo a todos os seus empregados, inclusive para os que venham a ser contratados, qualquer que seja a forma de remuneração, piso salarial de **R\$ 913,00** (novecentos e treze reais) por mês de 220 (duzentos e vinte) horas, respeitada a jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas de trabalho e 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 entre 01.06.10 e 31.05.11**

Aos empregados admitidos entre **01.06.10 e 31.05.11** 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 **01.06.10**, o reajustamento será aplicado na base de 1/12 (hum 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**

As empresas fornecerão 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 no 4º dia útil limitando-se o referido pagamento, 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 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, as empresas assegurarão aos empregados, no dia do pagamento, tempo hábil para o recebimento, computado como tempo de trabalho.

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.

## **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 69ª, ressalvados os acordos firmados, diretamente entre as empresas 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 60 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**

As empresas sediadas na base territorial do Sindicato dos Trabalhadores respectivo, se o desejarem e depois de cumprida as formalidades contidas nesta Convenção, poderão interromper suas atividades total ou parcialmente aos sábados.

**Parágrafo 1º** - A empresa que desejar adotar o regime de compensação, total ou parcialmente, deverá dar ciência ao respectivo Sindicato dos Trabalhadores.

**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 acréscimo 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** - O Sindicato dos Trabalhadores respectivo terá o prazo de oito dias para acusar o recebimento de comunicação da adoção do regime de compensação.

**Parágrafo 5º** - O quadro de horário registrado no respectivo Sindicato dos Trabalhadores terá validade plena para os efeitos dos artigos 59, parágrafo 2º, 374 e 413, da C.L.T.

**Parágrafo 6º** - 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 Convenção.

**Parágrafo 7º** - Se recair feriado em dias situados entre segunda e sexta-feira, não haverá acréscimo de jornada, mantida a compensação do sábado.

**Parágrafo 8º** - O Sindicato dos Trabalhadores conveniente fornecerá às empresas que adotarem o regime de compensação, na vigência desta Convenção Coletiva, modelo de quadro de horário para mulheres, menores e ambos os sexos e adultos.

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

As empresas que optarem por reduzir o intervalo de refeição e descanso para 30 minutos, deverão cumprir o disposto na Portaria MTE 1.095/10 e observar na sua íntegra o que determina o art. 71 da CLT. Após requerimento e expedição de portaria assinada pelo Delegado Regional do Trabalho, ficam as empresas obrigadas a garantir a remuneração deste intervalo como de trabalho efetivo.

**Parágrafo Único**-As empresas, a qualquer tempo, nos casos de cassação de licença para redução do intervalo intrajornada, voltarão ao sistema de intervalo de 01 (uma) hora, mantida a jornada semanal contratada.

## **13ª Dos Atrasos - Tolerância**

As empresas concederão, para efeito de pagamento do repouso semanal remunerado até 30 (trinta) minutos de atraso por mês, na somatória das ocorrências, não podendo, no entanto, nenhum desses atrasos ser maior do que 10 (dez) minutos.

## **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 empresas 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 18 meses para completar tempo para aposentadoria nos prazos mínimos, será garantido, por este prazo, o emprego, salvo o caso de despedida com justa causa ou pedido espontâneo de demissão com assistência da respectiva Entidade dos Trabalhadores. Completado o período para aquisição do benefício, no prazo mínimo, cessa a garantia.

O empregado demitido, sem justa causa, detentor da garantia em questão, deverá comunicar esta condição, no prazo de 45 (quarenta e cinco) dias, após a homologação da rescisão contratual na Entidade dos Trabalhadores respectiva, considerando-se a não comunicação, desistência da garantia que lhe é assegurada.

## **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, salvo justa causa ou pagamento de indenização referente à diferença entre o período trabalhado e o período faltante.

## **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 e em dias já compensados, 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 5 horas do dia seguinte, compreendendo a hora noturna 52 minutos e 30 segundos.

Somente para os empregados que tenham trabalhado integralmente no horário noturno, isto é, entre as 22 horas de um dia e as 5 horas do dia seguinte, será acrescido o mencionado Adicional Noturno de 30% (trinta por cento) no período compreendido das 5 as 6 horas da manhã.

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

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

As empresas também aceitarão, 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, as empresas abonarão 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**

As empresas abonarão 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.

## **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.

## **VII. Das Férias**

### **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.

Os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, não serão computados 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 90 (noventa) 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, as empresas pagarão 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 o valor de 2 (dois) salários nominais do falecido, 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 Gratificação por Aposentadoria**

As empresas pagarão, a título de gratificação, o valor de dois salários mensais nominais aos empregados que, contando com cinco anos ou mais na mesma empresa, rescindirem seu contrato de trabalho para gozo de aposentadoria definitiva, seja por tempo de serviço ou por invalidez.

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.

## **IX. Das Anotações nas C.T.P.S.**

### **36ª Das Anotações das Funções**

As empresas anotarão nas carteiras profissionais (C.T.P.S.) dos seus empregados, preferencialmente utilizando o Código Brasileiro de Ocupações (CBO), as funções efetivamente exercidas, procurando não se utilizar de nomes genéricos, bem como as promoções.

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**

### **37ª Dos Refeitórios, Sanitários e Armários**

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

Nas empresas que se utilizam de mão-de-obra feminina, as enfermarias e caixas de primeiros socorros deverão dispor de absorventes higiênicos para uso emergencial.

### **38ª Da Água Potável**

As empresas ficam obrigadas a fornecer, nos locais de trabalho, água potável conduzida em tubulação adequada, devendo a mesma sofrer, periodicamente, análise bacteriológica.

### **39ª Dos Primeiros Socorros**

As empresas manterão nos locais de trabalho material de primeiros socorros, disponível também no período noturno.

### **40ª Do Convênio com Farmácias**

As empresas firmarão 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, as empresas darão 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.**

### **41ª 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.

### **42ª Dos Cursos aos Membros da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA**

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva, os membros indicados e eleitos das Comissões Internas de Prevenções de Acidentes – CIPAS, serão liberados da prestação regulamentar de trabalho, para freqüentar 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**

### **43ª 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. Das Contribuições e Mensalidades**

#### **44ª Do Desconto e Recolhimento das Mensalidades Associativas**

As empresas descontarão as mensalidades associativas a qualquer título em folha de pagamento, recolhendo-as a Entidade dos Trabalhadores respectiva até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente, sob pena de multa fixada nesta Convenção por empregado. Para este fim atenderão as relações nominais enviadas pelas Entidades, que responderão penalmente e diretamente pela veracidade das mesmas. As empresas informarão os desligamentos e afastamentos de seus empregados ocorridos em cada mês.

#### **45ª Da Contribuição Confederativa do Empregado**

As empresas descontarão mensalmente de todos empregados abrangidos por esta Convenção, associados ou não, a favor do Sindicato dos Trabalhadores de sua base territorial, uma contribuição confederativa a ser recolhida até o **5º dia útil do mês subsequente**, através de guias a serem fornecidas pela Entidade Profissional correspondente ao valor abaixo indicado:

**São Paulo: 1,5%** (um e meio por cento) do salário nominal, limitado ao teto máximo de R\$ 220,00 (duzentos e vinte reais);

O descumprimento desta cláusula, ainda que parcial pelo desconto irregular ou incompleto, inclusive a não entrega da relação nominal dos contribuintes importará na obrigação do empregador pagar a Federação ou aos Sindicatos dos Trabalhadores respectivo, como indenização por dano, o valor das contribuições ou diferenças, as quais serão corrigidas, acrescidas de juros e multa de 10% (dez por cento), do piso salarial por empregado, repetindo-se mês a mês até a efetuação do recolhimento como devido.

Ficam excluídos da incidência desta contribuição o 13º salário e outras gratificações.

Aplica-se a esta Convenção Coletiva, a legislação vigente que trata da matéria e todos os termos e condições estabelecidas pelo Precedente Normativo 119 – TST, cuja última publicação é datada de 20.04.2005, conforme Resolução 129 de 05.04.2005.

#### **46ª Da Taxa Negocial**

As empresas descontarão dos empregados, **6%** (seis por cento), dos salários nominais vigentes em 01.06.11, a título de taxa negocial, limitada ao teto máximo de **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais), tendo por base o quadro de empregados na data de 31.05.11, instituída pela Assembléia Geral realizada no dia 12.06.11.

A importância deverá ser repassada ao respectivo Sindicato dos Trabalhadores no dia **20 de julho de 2011**, com encaminhamento da relação nominal dos contribuintes, bem como a guia de recolhimento quitada, sob pena de multa em caso de descumprimento da empresa.

O descumprimento desta cláusula, ainda que parcial pelo desconto irregular ou incompleto, inclusive a não entrega da relação nominal dos contribuintes importará na obrigação do empregador pagar ao Sindicato dos Trabalhadores respectivo, como indenização por dano, o valor das contribuições ou diferenças, as quais serão corrigidas, acrescidas de juros e multa de 10% (dez por cento), do piso salarial por empregado, repetindo-se mês a mês até a efetuação do recolhimento como devido.

Ficam excluídos da incidência desta contribuição o 13º salário e outras gratificações.

O valor da referida contribuição só se aplicará e terá validade no ano de **2011**, não havendo direito ou obrigação de repetição em anos ou exercícios futuros, salvo por deliberação em assembléia dos trabalhadores.

Aplica-se a esta Convenção Coletiva, a legislação vigente que trata da matéria e todos os termos e condições estabelecidas pelo Precedente Normativo 119 – TST, cuja última publicação é datada de 20.04.2005, conforme Resolução 129 de 05.04.2005.

As empresas, excepcionalmente, a título de taxa negocial, recolherão o valor correspondente a **6%** (seis por cento) por cada empregado, sobre os salários nominais vigentes em 01.06.11, limitada ao teto máximo de **R\$ 220,00** (duzentos e vinte reais), tendo por base o quadro de empregados na data de 31.05.11, devendo ser repassado ao Sindicato dos Trabalhadores no dia **20.07.11**.

Os recursos a serem obtidos com o recolhimento da taxa negocial serão utilizados, predominantemente, com a manutenção e prevenção da saúde ocupacional, da saúde odontológica, melhoria da qualificação de mão-de-obra, entretenimento e lazer, além do aprimoramento das condições gerais dos serviços oferecidos aos trabalhadores nas respectivas sedes sociais.

#### **47ª Da Contribuição Assistencial dos Empregadores**

As empresas associadas deverão recolher obrigatoriamente, de uma única vez, ao Sindicato da Categoria Econômica (Patronal), contribuição assistencial instituída em Assembléia Geral realizada em 16.06.11, no valor de **R\$ 250,00** (duzentos e cinquenta reais).

Entende-se por empresa associada, aquela que além de recolher anualmente a contribuição sindical, paga mensalmente contribuição associativa ao Sindicato Patronal.

As empresas não associadas deverão recolher obrigatoriamente, de uma única vez, ao Sindicato da Categoria Econômica (Patronal), contribuição assistencial instituída em Assembléia Geral realizada em 16.06.11, considerando o capital social em **31 de janeiro de 2011**, de acordo com os seguintes critérios:

- a) As empresas com capital social até **R\$ 7.500,00** (sete mil e quinhentos reais), pagarão **R\$ 320,00** (trezentos e vinte reais);
- b) As empresas com capital social de **R\$ 7.500,01** (sete mil, quinhentos reais e um centavo) até **R\$ 42.000,00** (quarenta e dois mil reais), pagarão **R\$ 620,00** (seiscentos e vinte reais);
- c) As empresas com capital social superior a **R\$ 42.000,01** (quarenta e dois mil reais e um centavo), pagarão **R\$ 935,00** (novecentos e trinta e cinco reais).

Os recolhimentos deverão ser efetuados até o dia **19.08.2011**, por meio de impresso próprio - boleto bancário fornecido pelo Sindicato Patronal.

#### **XIV. Das Disposições Gerais**

##### **48ª Dos Uniformes e dos Equipamentos de Proteção**

As empresas fornecerão gratuitamente aos empregados uniformes, fardamentos e equipamentos de proteção individual, sempre que exigido pelas empresas ou por dispositivo legal.

Adotarão também medidas coletivas de proteção, na forma da lei.

#### **49ª Da Relação de Empregados**

As empresas, 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, as empresas enviarão a respectiva Entidade dos Trabalhadores, relação nominal de todos os demitidos e admitidos no período.

#### **50ª Da Obrigatoriedade da CAT**

As empresas deverão 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.

#### **51ª Dos Avisos da Entidade dos Trabalhadores**

As empresas admitirão a colocação de avisos e comunicações da Entidade dos Trabalhadores respectiva em lugar visível.

#### **52ª Da Sindicalização**

Com o objetivo de possibilitar a sindicalização dos trabalhadores abrangidos por esta Convenção, as empresas autorizarão a entrada de diretor eleito do Sindicato laboral, um dia por semestre em datas, locais e horários, combinados previamente entre as partes, devendo esta ação ser desenvolvida no recinto interno das empresas, em local adequado e de fácil acesso aos trabalhadores.

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

As empresas fornecerão 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 Da Mão-de-Obra de Terceiros**

As empresas na execução de sua atividade produtiva fabril, nos limites de seus estabelecimentos, não poderão se valer de mão-de-obra de terceiros, salvo nos casos definidos na Lei 6019/74.

#### **56ª Dos Aprendizes-Aproveitamento**

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

### **57ª Da Guarda de Bicicletas**

As empresas manterão locais destinados à guarda de bicicletas dos empregados que delas se utilizarem como meio de transporte para o emprego.

### **58ª Do Treinamento de Empregados**

As empresas treinarão os empregados novos, inclusive para fins de prevenção contra acidentes e uso de equipamentos de proteção.

### **59ª Das Cópias do Contrato de Trabalho**

Quando houver contratação por escrito, as empresas fornecerão cópias do contrato ao empregado.

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

### **60ª Do Aviso-Prévio**

As empresas comunicarão aos empregados despedidos, mediante carta com aviso e recibo, os motivos da despedida, de forma sucinta, sob pena de se presumir haver sido imotivada a despedida. O recibo poderá ser assinado por duas testemunhas se houver recusa por parte do empregado.

**Parágrafo 1º** - Nas rescisões contratuais sem justa causa, as empresas no próprio aviso-prévio, mediante recibo, informarão 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** - As empresas 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.

### **61ª Da Comunicação da Data de Homologação**

As empresas comunicarão aos empregados no momento da concessão do aviso prévio, por escrito, dia, hora e local da homologação.

### **62ª 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.

### **63ª Dos Atestados de Afastamento e Salários**

As empresas, 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**

### **64ª Do Afastamento de Diretores da Entidade dos Trabalhadores**

Os diretores sindicais em atividade nas empresas 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 4 (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**

### **65ª Da Livre Negociação**

Excluem-se da presente Convenção os empregados ocupantes das funções de gerência e direção, ficando as empresas liberadas para livre negociação com os mesmos, inclusive quanto a salários.

### **66ª Da Cesta Básica**

O fornecimento de cesta básica poderá ser negociado diretamente entre as empresas interessadas e as Entidades dos Trabalhadores signatárias.

### **67ª Do Horário de Refeição**

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

### **68ª Da Abrangência**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho com vigência de **01/06/2011** a **31/05/2012** abrange todos os integrantes das categorias convenientes, inclusive os não sindicalizados, representada pelo **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, PNEUMÁTICOS E AFINS DE SÃO PAULO E REGIÃO-SP**, representante da categoria dos **Trabalhadores nas indústrias de Pneumáticos e Câmara de Ar, Artefatos de Borracha e Látex, de Beneficiamento e estocagem de Borracha, Recauchutagem, Regeneração e Montagem de Pneu**, com abrangência **intermunicipal** e base territorial nos municípios de: **São Paulo, São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Embú, Rio Grande da Serra, Mauá, Ribeirão Pires, Caieiras, Poá, Arujá, Bertioga, Cananéia, Cubatão, Francisco Morato, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarujá, Iguape, Ilha Bela, Ilha Comprida, Itanhaém, Mogi das Cruzes, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santa Isabel, Santos, São Sebastião, São Vicente e Suzano**, como Sindicato representativo da categoria econômica da indústria de artefatos de borracha, na base territorial do **Estado de São Paulo**.

### **69ª Da Multa em favor da Entidade dos Trabalhadores**

Fica estipulado multa de 5% (cinco por cento) do salário-piso por empregado, por cláusula, em caso de descumprimento de quaisquer das obrigações decorrentes da presente Convenção Coletiva e dos artigos 66, 461, 477 § 7º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A presente multa somente será devida se a infração à cláusula desta Convenção não for corrigida no prazo de 3 (três) dias úteis após o recebimento da notificação, obrigatória da Entidade dos Trabalhadores respectiva. Em caso de reincidência na mesma causa não haverá necessidade de nova notificação.

### **70ª Da Ação de Cumprimento**

As condições ajustadas poderão ser executadas mediante ação de cumprimento pelas Entidades dos Trabalhadores signatárias, representando inclusive os não sindicalizados.

### **71ª Da Duração**

A presente Convenção terá a duração de 12 (doze) meses, a contar de 1º de junho de 2011 a 31 de maio de 2012, ficando mantida a data-base sempre em 1º de junho de cada ano.

### **72ª Da 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 pelos artigos 613 Inciso VI e 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **73ª Do Juízo Competente**

A Justiça do Trabalho será competente para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação da presente Convenção Coletiva de Trabalho, inclusive quando diga respeito à direito próprio das Entidades convenentes.

Estando de acordo, as partes firmam a presente Convenção Coletiva de Trabalho em 03 (três) vias, encaminhando-as à Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, para depósito e registro.

São Paulo, 01 de junho de 2011.

### **TEREZINHO MARTINS DA ROCHA – Presidente**

CPF/MF nº 005.894.858-90 / SR: 02324

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, PNEUMÁTICOS E AFINS DE SÃO PAULO E REGIÃO-SP**, representante da categoria dos **Trabalhadores nas indústrias de Pneumáticos e Câmara de Ar, Artefatos de Borracha e Látex, de Beneficiamento e estocagem de Borracha, Recauchutagem, Regeneração e Montagem de Pneus**, com abrangência **intermunicipal** e base territorial nos municípios de **São Paulo, São Caetano do Sul, Santo André, São Bernardo do Campo, Diadema, Guarulhos, Itaquaquecetuba, Embú, Rio Grande da Serra, Mauá, Ribeirão Pires, Caieiras, Poá, Arujá,**

**Bertioga, Cananéia, Cubatão, Francisco Morato, Ferraz de Vasconcelos, Guararema, Guarujá, Iguape, Ilha Bela, Ilha Comprida, Itanhaém, Mogi das Cruzes, Mongaguá, Peruíbe, Praia Grande, Santa Isabel, Santos, São Sebastião, São Vicente e Suzano**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 62.296.363/0001-73.

**EDGAR SOLANO MARREIROS – Presidente**

CPF/MF nº 047.018.288-15 / SR: 01969

**SINDICATO DA INDÚSTRIA DE ARTEFATOS DE BORRACHA NO ESTADO DE SÃO PAULO**, representante da categoria econômica da indústria de artefatos de borracha, na base territorial do **Estado de São Paulo**, inscrito no CNPJ/MF sob nº 62.649.264/0001-28.