

## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2022/2023

Pelo Presente, de um lado **BRIDGESTONE DO BRASIL INDÚSTRIA E COMÉRCIO LTDA.**, CNPJ 57.497.539/00013-59, a **BANDAG DO BRASIL LTDA.**, CNPJ 48.775.266/0007-28, e a **BRIDGESTONE DO BRASIL INDUSTRIA E COMÉRCIO LTDA.**, CNPJ 57.497.539/0015-10, estabelecidas na Avenida Mercedes Bens, 580 Distrito Industrial – Campinas, SP, neste ato representado pelo seu **DIRETOR EXEC MANUFATURA AMERICA DO SUL**, Sr. **RIOJI HIROKAWA**, portador do CPF 89.706.198-52, e, pelo **DIRETOR DE RECURSOS HUMANOS E RELAÇÕES TRABALHISTAS MANUFATURA BRASIL**, Sr. **DOUGLAS MARTINS CERINI**, portador do CPF 381.380.228-09 e de outro lado, o **SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA, ACABAMENTOS, RECAUCHUTADORA, PNEUMÁTICOS, BENEFICIAMENTO DE BORRACHA NATURAL, LÁTEX DE CAMPINAS E REGIÃO**, com sede na Rua Dr. Quirino, 659 Centro de Campinas, inscrito no CNPJ o nº 46.073680/0001-74, neste ato representado pelo seu Presidente, Sr. **JOSÉ GILBERTO ALVES**, portador do CPF nº 451.979.978-34, doravante simplesmente denominado **SINDICATO**, representando, neste ato, os **EMPREGADOS** da referida **EMPRESA**, conjuntamente denominadas **PARTES**, celebram, entre si, o presente **ACORDO COLETIVO**, nas condições e cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de junho de 2022 a 31 de maio de 2024 e a data-base da categoria em 01º de junho.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Profissional dos trabalhadores nas indústrias de artefatos de borracha, artefatos de látex, pneumáticos e câmaras de ar, inclusive borracheiros, beneficiamento e estocagem de borracha, montagem de pneus e recauchutagem e regeneração**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

Fica assegurado para os **EMPREGADOS** abrangidos por este Acordo, inclusive para os que venham a ser contratados, qualquer que seja a forma de remuneração, um piso salarial que obedecerá aos seguintes critérios:

- a) **À partir de 01 de dezembro de 2022**: o piso atual de R\$ 1.972,57 (um mil, novecentos e setenta e dois reais e cinquenta e sete centavos) por mês e R\$ 8,96 (oito reais e noventa e seis centavos) por hora, será reajustado conforme definido na cláusula 4ª, item a;
- b) **À partir de 01 de junho de 2023**: o piso salarial será reajustado conforme definido Cláusula 4ª, item b.

## Reajustes/Correções Salariais

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos **EMPREGADOS** abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho serão reajustados da seguinte forma:

- a) **Reajuste Salarial 2022:** Será aplicado o reajuste salarial, referente ao INPC acumulado no período de 01/06/2021 a 31/05/2022, em 01 de dezembro de 2022 sobre os salários vigentes no momento da aplicação do reajuste.
- b) **Reajuste Salarial 2023:** Será aplicado o reajuste salarial referente ao INPC acumulado no período de 01/06/2022 a 31/05/2023, em 01 de junho de 2023, sobre os salários vigentes no momento da aplicação do reajuste.

**Parágrafo Primeiro:** Do reajuste a ser aplicado nas datas acima, serão compensadas as antecipações de reajuste e aumentos concedidos pela **EMPRESA** desde a data-base imediatamente anterior. Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, promoção ou merecimento, transferência de cargo, função, estabelecimento ou localidade.

### Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

#### 13º Salário

### CLÁUSULA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO 13º SALÁRIO

Ao **EMPREGADO** afastado que estiver percebendo Auxílio Previdenciário a partir da data da vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, será garantido, no primeiro ano de afastamento, a complementação do 13º salário. Esta complementação será igual a diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o salário nominal do **EMPREGADO**, limitado ao teto previdenciário.

#### Adicional de Hora-Extra

### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

A **EMPRESA** envidará esforços para limitar a prática de horas extras ao essencial à execução dos trabalhos e, uma vez necessária, fica estabelecido que para os **EMPREGADOS** que trabalham em turno fixo e, primeiramente observadas as condições estabelecidas na cláusula que trata de Banco de Horas, serão adotadas os seguintes critérios:

- a) As horas extraordinárias prestadas nos dias em que haja expediente normal de trabalho e até o limite de 10 (dez) horas por dia, serão pagas com um acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.
- b) As horas extraordinárias prestadas nos dias em que não haja expediente normal de trabalho, aos domingos, feriados e/ou dias já compensados bem como as que eventualmente excederem o limite de 10 (dez) horas por dia, serão pagas com um acréscimo de 100% (cem por cento) em relação ao valor da hora normal.
- c) Excetuam-se da remuneração estipulada nesta cláusula as horas extras trabalhadas nos sábados já compensados sob regime de compensação semanal habitual, que serão administradas na forma da cláusula que trata da Compensação de Horas.
- d) A média das horas extras integrarão os pagamentos de Aviso Prévio Indenizado, Férias, 13º Salário, Descanso Semanal Remunerado e FGTS.

#### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho noturno, assim considerado aquele prestado entre 22h de um dia e 5h00 do dia seguinte, conforme Art. 73 da CLT, será remunerado com acréscimo de 35% (trinta e cinco por cento) sobre a hora diurna.

#### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA OITAVA - SUBVENÇÃO DO CUSTO DE ALIMENTAÇÃO

A **EMPRESA** fornecerá refeições aos seus **EMPREGADOS** mediante valor a ser descontado em folha de pagamento, o qual corresponderá a 20% (vinte por cento) do seu custo, conforme PAT- Programa de Alimentação do Trabalhador.

Assim, fica estabelecido que o valor do desconto da refeição sofrerá majoração de preço para o **EMPREGADO** quando houver aumento do custo da refeição para a **EMPRESA**.

#### CLÁUSULA NONA - CESTA BÁSICA

A **EMPRESA** fornecerá, pelo prazo vigência do presente Acordo, 01 (uma) cesta básica /mês, cujo valor será determinado pela **EMPRESA**, para todos os **EMPREGADOS** horistas e, para os mensalistas com salário nominal até R\$ 5.533,21 (cinco mil, quinhentos e trinta e três reais e vinte e um centavos) sendo este valor reajustado conforme cláusula 4ª do Reajuste Salarial.

Os **EMPREGADOS** afastados pelo INSS só terão direito a cesta básica nos primeiros 6 (seis) meses de afastamento, voltando a recebê-la após o seu retorno ao trabalho.

A **EMPRESA** se compromete em analisar, junto com os dirigentes sindicais, quais itens da cesta básica devem ser mantidos e quais devem ser retirados ou alterados, principalmente para melhorar sua qualidade.

#### Auxílio Transporte

#### CLÁUSULA DÉCIMA - DO VALE TRANSPORTE

Para maior comodidade dos **EMPREGADOS** e o atendimento às disposições da Lei nº 7.418, de 16.12.85, com redação dada pela Lei nº 7.619, de 30.09.87, regulamentada pelo Decreto nº 95.247, de 16.11.87, a **EMPRESA** concederá Vale Transporte aos **EMPREGADOS** ou, ainda, fornecerá transporte fretado.

Na superveniência de aumento de tarifa após o pagamento, a **EMPRESA** efetivará a complementação no prazo de até 5 (cinco) dias úteis.

Caso seja fornecido transporte fretado com programa de subsídio da **EMPRESA**, haverá desconto mensal da parcela de custo do **EMPREGADO** em folha de pagamento conforme política interna, sendo a utilização de livre escolha dos **EMPREGADOS**. O valor de subsídio não será considerado como salário, conforme art. 458, § 2º, item III, da CLT.

O tempo dispendido pelo **EMPREGADO** desde sua residência até o efetivo local de trabalho não será considerado tempo à disposição ou computado na jornada de trabalho, conforme art. 58, §2º, da CLT, inclusive

o tempo de espera do transporte subsidiado ou público e o tempo de deslocamento entre o ponto de chegada de transporte e o efetivo local de trabalho.

#### Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE ASSISTÊNCIA MEDICA AO APOSENTADO

Aos **EMPREGADOS** desligados sem justa causa, que tenham prestado serviços por mais de 5 (cinco) anos na **EMPRESA** e que estiverem aposentados na data do desligamento, fica garantida a assistência médica, no padrão vigente à época do desligamento, pelo prazo de 18 (dezoito) meses. Esta possibilidade aplica-se somente ao **EMPREGADO** titular e não será estendido aos dependentes.

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - MEDICAMENTOS

A **EMPRESA** subsidiará aos seus **EMPREGADOS** ativos e dependentes devidamente cadastrados no plano de assistência médica, o pagamento de 50% (cinquenta por cento) do custo dos medicamentos prescritos pelos médicos do ambulatório da **EMPRESA** ou da rede assistencial do convênio médico para os medicamentos tidos como de referência e 70% (setenta por cento) para os medicamentos genéricos. A concessão e regulamentação desse benefício será definido pela **EMPRESA**.

#### Auxílio Doença/Invalidez

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXILIO PREVIDENCIÁRIO

Ao **EMPREGADO** em gozo de Auxílio Previdenciário ou Acidentário fica assegurado, entre o 16º e o 90º dia de afastamento, uma complementação de salários em valor equivalente a diferença entre o efetivamente recebido da Previdência Social e o seu salário nominal, limitado ao teto previdenciário. Este pagamento ocorrerá juntamente com o pagamento mensal dos demais **EMPREGADOS**.

#### Auxílio Morte/Funeral

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - INDENIZAÇÃO POR MORTE E INVALIDEZ

a) Na ocorrência de morte ou invalidez permanente por motivo de doença ou acidente de trabalho devidamente atestado pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes na primeira hipótese e ao próprio empregado na segunda hipótese, uma indenização de 2 salários nominais do empregado. No caso de invalidez permanente, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual.

b) Na hipótese de morte natural, o pagamento da indenização de 2 (dois) salários nominais será pago aos seus dependentes no ato da rescisão contratual.

#### Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE

A **EMPRESA** concederá reembolso creche às **EMPREGADAS**, após o encerramento da licença maternidade e para filhos com idade entre 0 e 24 meses. O reembolso será limitado a R\$ 532,31 (quinhentos e trinta e dois reais e trinta e um centavos) por mês e condicionado à apresentação, pela **EMPREGADA**, do recibo de quitação para a instituição (creche/ou escolinha) no prazo de 5 dias após o pagamento, a partir de 01 de junho de 2022,

reajustará o valor utilizando o INPC acumulado no período de 01/06/2021 a 31/05/2022. A partir de 01/06/2023 o valor será reajustado conforme o INPC acumulado no período de 01/06/2022 a 31/05/2023.

Recibos apresentados até o dia 13 de cada mês serão reembolsados mesmo mês pela **EMPRESA** e os apresentados após esta data serão reembolsados no pagamento final do mês subsequente.

#### Outros Auxílios

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AJUDA DE CUSTO PARA AQUISIÇÃO DE MATERIAL ESCOLAR

Como forma de incentivo ao desenvolvimento da cultura e educação, a **EMPRESA**, pelo presente acordo, manterá o programa de ajuda de custo para aquisição de material escolar da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro:** a **EMPRESA** concederá 01 (um) kit de material escolar aos filhos dos **EMPREGADOS** que tenham entre 02 e 15 anos de idade, inclusive, em 31 de dezembro de cada ano de vigência do presente acordo ou seja, dezembro de 2022 e dezembro de 2023.

Entende-se por 15 anos de idade, 15 anos 11 meses e 31 dias até 31 de dezembro.

#### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - CESTA NATAL

A **EMPRESA** distribuirá uma Cesta de Natal a todos os **EMPREGADOS** no final de cada ano de vigência do presente Acordo.

#### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - DAS FESTAS NATALINAS

A **EMPRESA** concorda em abonar os dias 24 e 31 de dezembro de cada ano para promover a comemoração das Festas Natalinas de seus **EMPREGADOS** desde que estes dias não sejam coincidentes com férias.

#### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - ABONO APOSENTADORIA

A **EMPRESA** pagará aos **EMPREGADOS** com mais de 5 (cinco) anos contínuos de trabalho na **EMPRESA**, 2 (dois) salários nominais quando dela forem desligados sem justa causa desde que já estejam aposentados por tempo de serviço por no máximo a 3 (três) anos que serão contados pela data do desligamento.

### Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

#### Normas para Admissão/Contratação

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA - GARANTIA NA ADMISSÃO

Os novos **EMPREGADOS**, salvo os que exercem cargos de confiança, não poderão perceber salários superiores aos mais antigos na função, de forma a não ultrapassar o salário dos **EMPREGADOS** mais antigos que exerçam a mesma função, sem considerar vantagens pessoais.

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS NA RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A liquidação dos direitos trabalhistas resultantes da rescisão do Contrato de Trabalho com Aviso Prévio (trabalhado ou indenizado), deverá ser efetivada no prazo máximo de 10 (dez) dias, a contar da data do desligamento.

A baixa na CTPS será processada conforme previsto na portaria do Ministério do Trabalho 1065/2019, sendo formalizado na CTPS digital.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÃO**

A **EMPRESA** obrigatoriamente deverá realizar a homologação dos **EMPREGADOS** associados ao Sindicato, na entidade sindical. Aos **EMPREGADOS** não associados a homologação será realizada na empresa. O **EMPREGADO** não associado poderá solicitar sua homologação no Sindicato desde que apresente à **EMPRESA** autorização expressa emitida pela entidade sindical.

**Parágrafo Único:** A homologação será realizada em até 20 (vinte) dias da data do desligamento sem prejuízo do pagamento das verbas rescisórias nos prazos previstos em lei.

#### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO DE DISPENSA POR JUSTA CAUSA**

O empregado dispensado sob alegação de prática de falta grave deverá ser avisado do fato, por escrito e mediante recibo, esclarecendo-se os motivos, sob pena de gerar presunção relativa de dispensa imotivada.

#### **Estágio/Aprendizagem**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - MENOR APRENDIZ**

Os menores aprendizes matriculados no SENAI, para formação profissional será garantido salário conforme artigo 428 § 2º da CLT, no qual está expresso que será garantido o mínimo hora, salvo condição mais favorável, sendo que na primeira metade do curso de aprendizagem receberão 50% (Cinquenta por cento) do piso da categoria ou, salário mínimo previsto em legislação Federal ou Estadual, o que for mais benéfico para o Aprendiz. E na segunda metade do curso o equivalente a 75% (setenta e cinco por cento) do piso da categoria, ou salário-mínimo previsto em legislação Federal ou Estadual, o que for mais benéfico para o Aprendiz.

#### **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE**

Será garantido o emprego ou indenização substitutiva à **EMPREGADA** gestante desde a comprovação da gestação até 60 (sessenta) dias após o término da licença legal.

**Parágrafo Primeiro:** A **EMPREGADA** gestante deverá avisar o **EMPREGADOR** do seu estado de gestação, assim que tiver a ciência da gravidez. Se rescindido o contrato de trabalho, a **EMPREGADA** deverá, se for o caso, avisar a **EMPRESA** do seu estado de gestação, devendo comprová-lo dentro do prazo de 60 (sessenta) dias a partir da notificação da dispensa. Nos casos de gestação atípica, não revelada, esse prazo será estendido para 90 (noventa) dias, devendo tal situação ser comprovada por atestado médico do INSS.

**Parágrafo Segundo:** A **EMPREGADA** gestante não poderá ser despedida, a não ser em razão de falta grave, ou por mútuo acordo extrajudicial ou judicial entre **EMPREGADA** e **EMPRESA**, conforme autoriza o artigo 652, f, da CLT.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR**

O **EMPREGADO** alistado para a prestação do Serviço Militar obrigatório terá garantido o emprego até 30 (trinta) dias após o desligamento do Exército, exceto nos casos de pedido de demissão, acordo ou dispensa por justa causa.

#### **Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - GARANTIA DE EMPREGO DO ACIDENTADO**

Garante-se ao **EMPREGADO** acidentado de trabalho típico ou doença laboral, como tal definido pelo INSS, estabilidade de emprego por 12 meses, tendo como pressuposto para essa garantia o afastamento superior a 15 dias e o recebimento de auxílio-doença acidentário. O período de 12 meses de estabilidade é contado a partir da primeira alta médica do INSS, conforme art.118 da Lei 8.213/91, independente de recurso.

**Parágrafo Primeiro:** No período de estabilidade previsto nesta cláusula só poderá ocorrer a rescisão contratual em razão de pedido espontâneo do **EMPREGADO**, falta grave, ou em razão de acordo judicial ou extrajudicial, conforme autoriza o artigo 652, f, da CLT.

#### **Estabilidade Portadores Doença Não Profissional**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - GARANTIA DE EMPREGO DO AUXÍLIO DOENÇA**

Ao **EMPREGADO** que ficar afastado recebendo o auxílio-doença do INSS por período igual ou superior a 90 (noventa) dias corridos, fica garantido o emprego por 30 (trinta) dias a contar da alta do auxílio-doença previdenciário.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO APOSENTADO**

Aos **EMPREGADOS** que comprovadamente estiverem a no máximo 18 (dezoito) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos e que possuam no mínimo de 5 (cinco) anos na **EMPRESA**, fica assegurado o emprego e/ou salário durante o período que faltar para aposentar-se.

Caso o **EMPREGADO** dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo a partir da notificação da dispensa para apresentá-los à empresa.

#### **Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - ATUALIZAÇÃO CADASTRAL**

Tendo em vista as obrigações da **EMPRESA** em manter as informações cadastrais dos seus **EMPREGADOS** atualizadas para envio das obrigações acessórias ao Governo, A **EMPRESA** aplicará anualmente, aos seus **EMPREGADOS**, formulário para a atualização de informações pessoais, incluindo condição de aposentadoria, Carteira Nacional de Habilitação para uso profissional, CPF de dependentes até 18 anos de idade, dentre outras.

**Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

**Duração e Horário**

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica acordado que a **EMPRESA** adotará regimes de trabalho em **TURNOS FIXOS**, conforme possibilidades abaixo:

<b>Regime de Trabalho</b>	<b>Intervalo de Refeição e Descanso</b>	<b>1º. Turno</b>	<b>2º. Turno</b>	<b>3º. Turno</b>
<b>5x2</b>  (Horistas e Mensalistas)	60 minutos	07:05 às 17:05  Segunda à Quinta-Feira	13:00 às 22:42  Segunda à Sexta-Feira	22:23 às 07:05  Segunda à Sexta-Feira
	60 minutos	07:05 às 16:05  Sexta-Feira  Administrativo:  07:45 às 17:00  Segunda à Sexta-Feira		
	60 minutos	Deslocado:  08:05 às 18:05  Segunda à Quinta-Feira  08:05 às 17:05  Sexta-feira		
<b>6x1</b>	70 minutos	6:00 às 14:30  Segunda-Feira à Sábado	14h:0 às 22:44  Segunda-Feira à Sábado	22:35 às 06:10  Domingo à Sexta-feira
		06:00 às 14:20	14:20 às 22:35	22:35 às 06:00

(Horistas e Mensalistas)	60 minutos	Segunda-Feira à Sábado	Segunda-Feira à Sábado	Domingo à Sexta-feira
<b>3F</b> (3x3/3x1/5x1/5x1/5x1)	70 minutos	6:00 às 14:30 Segunda-Feira à Sábado	14h:0 às 22:44 Segunda-Feira à Sábado	22:35 às 06:10 Domingo à Sexta-feira
	(Horistas)	60 minutos	06:00 às 14:20 Segunda-Feira à Sábado	14:20 às 22:35 Segunda-Feira à Sábado

**Parágrafo Primeiro:** Em relação ao regime de trabalho na jornada 3F, esta consiste na seguinte escala previamente divulgada pela **EMPRESA** aos **EMPREGADOS**: 1 (um) ciclo de 3 (três) dias de trabalho e 3 (três) dias de folga, seguido por 1 (um) ciclo de 3 (três) dias de trabalho e 1 (um) dia de folga e seguido por 3 (três) ciclos de 5 (cinco) dias de trabalho e 1 (um) dia de folga.

a) Nos termos e para fins dos incisos VI e XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e do artigo 68 da CLT, a Portaria /MTP Nº 671, de 8 de novembro de 2021 autoriza o trabalho aos domingos para os **EMPREGADOS** da indústria da borracha, incluídos os empregados que fazem parte do regime de trabalho em turnos fixos 3F, 6x1 ou 5x2, que, pelas características, atendem a folga coincidente com o domingo pelo menos uma vez a cada sete semanas trabalhadas.

b) Na escala 3F, fica assegurada ao **EMPREGADO** 1 (uma) folga coincidente com o domingo após o período máximo de 3 (três) semanas.

c) A remuneração dos **EMPREGADOS** nesse regime de trabalho será composta pelas horas efetivamente trabalhadas, 1 (um) descanso semanal remunerado (DSR) por semana e 2 (duas) folgas remuneradas especificamente no ciclo de 3 dias consecutivos de descanso, bem como os demais adicionais previstos na legislação.

d) Este regime de trabalho poderá ser adotado para os **EMPREGADOS** horistas, em todas as áreas da **EMPRESA** ou em determinadas áreas de acordo com as necessidades.

**Parágrafo Segundo:** Fica convencionado que, de acordo com as necessidades da **EMPRESA**, poderá haver mudança de um regime de trabalho para outro mediante comunicação prévia aos **EMPREGADOS** sendo certo que nestas situações não haverá alteração no valor do salário hora pago ao **EMPREGADO** pela **EMPRESA** nem qualquer outro tipo de indenização ou gratificação pela alteração do regime de trabalho.

Os feriados serão usufruídos normalmente, como dias de descanso, pelos **EMPREGADOS** envolvidos no regime 6x2, 5x2 e 3F e, em havendo necessidade excepcional da **EMPRESA** para que haja o trabalho em feriados, os **EMPREGADOS** serão comunicados desta necessidade e o dia será remunerado como horas extraordinárias.

A **EMPRESA** poderá, mediante acordo com seus **EMPREGADOS**, adotar outros turnos e horários de trabalho

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - BANCO DE HORAS HORISTAS E MENSALISTAS**

Com fundamento no Artigo 7º da Constituição Federal e Artigo 59, parágrafo 2º da CLT, as **PARTES** reafirmam os entendimentos anteriores e mantém o reconhecimento de que o Banco de Horas é uma ferramenta importante

de flexibilização na relação de emprego, proporcionando à **EMPRESA** mecanismos para administração da mão-de-obra e custos e, aos empregados, flexibilidade na jornada de trabalho, observadas as exigências legais.

**Parágrafo Primeiro: ABRANGÊNCIA:** São abrangidos pelo sistema de Banco de Horas os **EMPREGADOS** mensalistas e os horistas alocados em turnos fixos que não fazem jus ao adicional de insalubridade.

**Parágrafo Segundo: CRÉDITO NO BANCO DE HORAS:** Será considerada como "horas de crédito" no Banco de Horas a quantidade de horas trabalhadas pelo **EMPREGADO** além da jornada normal, de acordo com as necessidades da **EMPRESA**, com exceção de eventual trabalho aos sábados, folgas remuneradas, (prevista no regime de trabalho 3F), domingos e feriados desde que estes dias não componham a jornada de trabalho e, portanto, não sejam considerados dias normais de trabalho.

**Parágrafo Terceiro: DÉBITO NO BANCO DE HORAS:** Serão consideradas como "horas de débito" no Banco de Horas a quantidade de horas que o **EMPREGADO** deixa de trabalhar, em relação à sua jornada regular, seja por determinação da **EMPRESA**, seja por iniciativa do **EMPREGADO**.

a) A redução da jornada de trabalho por iniciativa da **EMPRESA** deverá ser comunicada a (os) **EMPREGADO** (s) envolvido(s) com antecedência mínima de 24 (vinte e quatro) horas.

b) A redução de jornada de trabalho ou folga, por iniciativa do **EMPREGADO**, deverá ser previamente ajustada com a liderança imediata que comunicará ao Departamento de Recursos Humanos.

c) Não será admitido o lançamento no Banco de Horas de faltas e/ou atrasos injustificados.

**Parágrafo Quarto: COMPENSAÇÕES:**

a) Na eventual definição, por parte da **EMPRESA**, de calendário anual de dias pontes em razão de feriados, a **EMPRESA** poderá adotar mecanismos específicos de compensação destes dias ou, alternativamente, poderá lançar as horas referentes ao dia ponte à débito no Banco de Horas, na medida em que estes dias ocorrerem.

b) As horas/minutos relativos à compensação das horas de trabalho do Sábado, também poderão ser administradas por meio de débitos ou créditos no Banco de Horas.

**Parágrafo Quinto: CONTROLE E CONTABILIZAÇÃO DO SALDO:**

a) A **EMPRESA** se compromete a realizar um controle de horas individual de cada **EMPREGADO** o qual conterà demonstrativo que indique os débitos e créditos no Banco de Horas e que poderá ser apresentado e/ou disponibilizado a qualquer momento, mediante solicitação por parte do **EMPREGADO**.

b) O Banco de Horas será contabilizado conforme segue:

b.1.) Período de 01/06/2022 à 15/05/2023: As horas de crédito e débito lançadas neste período serão contabilizadas até 30/05/2023.

b.2.) Período de 16/05/2023 à 15/05/2024: As horas de crédito e débito lançadas neste período serão contabilizadas até 30/05/2024.

c) Quando da contabilização, caso haja saldo positivo em favor do **EMPREGADO**, a **EMPRESA** efetuará o pagamento das respectivas horas com adicional de 50% (cinquenta por cento). O pagamento será efetuado na folha de pagamento do mês subsequente à contabilização.

d) Quando da contabilização, caso o **EMPREGADO** tenha saldo devedor, a **EMPRESA** descontará as horas, sem qualquer adicional, na folha de pagamento do mês subsequente à contabilização.

e) Em caso de rescisão contratual, será feita a apuração do Banco de Horas até a data do desligamento e o saldo credor ou devedor serão administrados da mesma descrita nos itens “c” e “d” acima, com o respectivo pagamento ou desconto na rescisão contratual.

#### Compensação de Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÃO DE HORAS

A **EMPRESA**, para os **EMPREGADOS** no regime de trabalho 5x2, sujeitos à controle de jornada, com compensação de horas de trabalho do sábado:

**Parágrafo Primeiro:** Quando o feriado coincidir com sábado, a **EMPRESA** poderá:

- a) reduzir a jornada diária de trabalho na semana, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Incluir as horas/minutos como crédito no Banco de Horas ou
- c) pagar as horas/minutos excedentes como horas extras com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação à hora normal.

**Parágrafo Segundo:** Quando o feriado ocorrer entre segunda-feira e sexta-feira, para as horas/minutos que deveriam ter sido trabalhadas nesse dia para compensar sábado, a **EMPRESA** poderá:

- a) distribuir nos dias restantes da semana, respeitando sempre o limite de 10 (dez) horas diárias;
- b) Incluir as horas/minutos como débito no Banco de Horas; ou
- c) descontar as horas/minutos sem adicional.

#### Intervalos para Descanso

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - INTERVALO PARA REFEIÇÃO

Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas será concedido um intervalo para refeição e descanso de 1 (uma) hora para todos os **EMPREGADOS**, dispensados da respectiva marcação do ponto.

Nas jornadas de trabalho nos regimes 6x1 e 3F o horário para refeição e descanso poderá ser de 1:10h (uma hora de dez minutos), igualmente dispensados da respectiva marcação do ponto.

#### Controle da Jornada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REGISTRO DE PONTO ELETRÔNICO

Fica a **EMPRESA** autorizada a realizar o controle de jornada dos **EMPREGADOS** sujeitos à controle de horário, por meio de ponto digital, podendo adotar, inclusive, “sistema eletrônico alternativo de jornada” conforme previsto pela Portaria 373/2011 da Secretaria de Trabalho.

#### Faltas

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUSÊNCIAS JUSTIFICATIVAS**

Serão justificadas e abonadas pela **EMPRESA** as ausências ao trabalho do **EMPREGADO** quando ocorrerem as seguintes situações:

- a) Até 1 (um) dia no caso de falecimento de sogro ou sogra;
- b) Até 1 (um) dia no caso de internação hospitalar do cônjuge, companheira (o) ou filhos, desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação por documentos, limitado a 2 ocorrências no ano;
- c) Pela apresentação de atestado médico ou odontológico fornecido por entidade sindical;
- d) Aquelas faltas previstas no Art. 473 da CLT.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ABONO DE FALTA AO ESTUDANTE**

Mediante aviso prévio de 48 (quarenta e oito) horas, será abonada a falta do **EMPREGADO** estudante, de todos os níveis escolares, no dia da prova obrigatória, prática ou teórica, desde que coincidente com o horário de trabalho e comprovada a sua realização.

Serão também abonadas as faltas do empregado nos dias de provas vestibulares, desde que solicitado previamente e comprovada a sua realização.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - PROTEÇÃO AO EMPREGADO QUE RETORNOU DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS**

A **EMPRESA** garantirá emprego e/ou salário, pelo período de 30 (trinta) dias, aos **EMPREGADOS** que retornarem de férias individuais. Neste caso, só poderá ocorrer a rescisão contratual em razão de falta grave do **EMPREGADO**, ou por mútuo acordo entre **EMPREGADO** e **EMPRESA** com a assistência do respectivo **SINDICATO** da categoria profissional.

**Parágrafo Único:** Em caso de fracionamento das férias, a garantia de emprego e/ou salário será considerada de 30 dias para período de férias igual ou superior a 14 dias e proporcional aos dias de férias fracionadas nos demais períodos.

### **Férias Coletivas**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - FERIAS COLETIVAS**

Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Uniforme**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FORNECIMENTO DE UNIFORME**

A **EMPRESA** fornecerá aos **EMPREGADOS** no mínimo 02 (dois) uniformes por ano sem qualquer ônus para seus empregados ligados diretamente as áreas de produção.

O uso de uniforme será obrigatório durante toda a jornada de trabalho, não havendo obrigatoriedade de troca dentro das dependências da empresa.

### **CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA**

Os membros efetivos da CIPA - Comissão Interna de Prevenção de Acidentes têm garantida a estabilidade no emprego pelo período de seu mandato, estando vedada, exclusivamente, a dispensa arbitrária.

Para os efeitos desta cláusula, considera-se dispensa arbitrária aquela que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro, na forma do Art. 165 da CLT.

### **Profissionais de Saúde e Segurança**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - CORPO DE BRIGADA**

A **EMPRESA** manterá um corpo de brigada, integrada por seus **EMPREGADOS**, devidamente treinados para combate a incêndios e primeiros socorros.

### **Relações Sindicais**

#### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - QUADRO DE AVISO**

A **EMPRESA** admitirá a colocação de avisos e comunicações do Sindicato em lugar visível mediante a apresentação e alinhamento prévio com a **EMPRESA**.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - AFASTAMENTO DE DIRETORES DA ENTIDADE SINDICAL**

Os diretores sindicais em atividades terão garantido 2 (dois) dias de afastamento por mês, integralmente remunerados pela **EMPRESA**, para desempenho das suas atividades sindicais, desde que devidamente oficiada a **EMPRESA** pelo Sindicato com antecedência de 3 (três) dias.

**Parágrafo primeiro:** Na negociação da data-base os dias poderão exceder o previsto. Neste caso, o Sindicato deverá alinhar a necessidade e acordar previamente com a **EMPRESA** para que não haja prejuízo das atividades técnicas e operacionais.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - COMISSÃO DE REPRESENTANTE DOS EMPREGADOS**

As partes ajustam que, na vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, não será instituída a Comissão de Representantes dos Empregados nas Empresas, prevista nos artigos 510-A, 510-B, 510-C e 510-D e seus parágrafos da Lei nº 13.467/2017, ficando mantida a representação dos empregados pelo SINDICATO Laboral, conforme o artigo 611-A, VII, da mesma Lei nº 13.467/2017 combinado como artigo 11 da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro – Caberá, portanto, ao SINDICATO Laboral representar os empregados conforme autoriza o Inc. II do art. 8º da Constituição Federal e, conforme o artigo 3º “a” da Convenção nº 135 da Organização Internacional do Trabalho – OIT que dispõe sobre a proteção de representantes dos trabalhadores e, tendo em vista que hoje já sem encontra estruturado e executando as atividades atribuídas à Comissão de Representantes dos Empregados pela Lei nº 13.467/2017.

Parágrafo Segundo – Fica desde já pactuado entre as partes que após a vigência do presente Acordo Coletivo de trabalho, prevalecerá automaticamente o estatuídos nos artigos 510-A, 510-B, 10-C e 510-D e seus parágrafos, da Lei nº 13.467/2017, não se renovando a presente clausula, exceto se houver manifestação expressa de ambas as partes nesse sentido.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho de Campinas/SP, para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MULTA**

Fica acordado, pelas partes, multa equivalente a 10% (dez por cento), do valor de referência de que trata a Lei 6205/75, por infração e por Funcionário envolvido, em caso de descumprimento ou violação de qualquer das cláusulas contidos neste Acordo, conforme disposto no art. 622, parágrafo único da CLT.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - GARANTIAS GERAIS**

Ficam garantidas as condições mais favoráveis já existentes, decorrentes da implantação de outros benefícios por liberalidade da Empresa, por Convenção ou Acordos anteriores.

De igual modo, ficam expressamente revogadas todas as disposições convencionais estabelecidas por mera liberalidade, acordos ou convenções coletivas anteriores que não estejam contempladas neste instrumento de negociação coletiva ou que com ele esteja em desacordo ou confronto no todo ou em parte.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DA PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENUNCIA E REVOGAÇÃO**

Para a prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial do presente Acordo Coletivo de Trabalho, serão observadas as normas constantes dos artigos 613 e 615 da Consolidação das Leis no Trabalho - CLT.

### **Prêmio**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – PRÊMIO LIBERALIDADE**

Para o ano de 2022, a EMPRESA concederá por liberalidade um prêmio no valor de R\$ 2.500,00 (dois mil e quinhentos reais) para cada empregado, a ser creditado até o dia 15 de junho, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades durante o incidente de TI ocorrido no dia 27 de fevereiro de 2022 com impacto nas semanas seguintes, nos termos do § 4º do art. 457 da CLT. O prêmio será concedido através de um cartão vale compra.

Campinas/SP, 16 de maio de 2022.

**JOSE GILBERTO ALVES**

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDUSTRIAS DE ARTEFATOS DE BORRACHA ACAB  
RECAUCH PNEUM BENEF DE BORR NAT LATEX DE CAMPINAS E REGIAO**

**RIOJI HIROKAWA**

Diretor

**BRIDGESTONE DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.**

**DOUGLAS MARTINS CERINI**

Diretor

**BRIDGESTONE DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.**

**RIOJI HIROKAWA**

Diretor

**BANDAG DO BRASIL LTDA**

DOUGLAS MARTINS CERINI  
Diretor  
BANDAG DO BRASIL LTDA

RIOJI HIROKAWA  
Diretor  
BRIDGESTONE DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.

DOUGLAS MARTINS CERINI  
Diretor  
BRIDGESTONE DO BRASIL INDUSTRIA E COMERCIO LTDA.