

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2011/2013

FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS, com sede na capital do estado de São Paulo, na Rua Vinte e Quatro de Maio, 104 – 12º andar, Centro, inscrita no CNPJ no. 58.162.082/00001-50, neste ato representado (a) por seu presidente, Sr. WILSON WANDERLEI VIEIRA e por sua procuradora, Dra. TATIANA LOURENÇON VARELLA,

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS, CNPJ nº 65.178.451/0001-69, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO AMAZONAS, CNPJ nº 01.447.955/0001-54, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO CEARÁ, CNPJ nº 04.399.448/0001-80, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE SERGIPE, CNPJ nº 16.460.834/0001-10, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE PERNAMBUCO, CNPJ nº 01.012.027/0001-67, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO PARANÁ, CNPJ nº 80.377.336/0001-07, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO RIO GRANDE DO SUL, CNPJ nº 91.744.557/0001-92, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE SANTA CATARINA, CNPJ nº 80.673.122/0001-88, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ nº 31.935.851/0001-50, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO MARANHÃO, CNPJ nº 35.109.925/0001-50, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE ALAGOAS, CNPJ nº 08.501.611/0001-25, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;



SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE GOIAS, CNPJ nº 37.623.550/0001-77, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESPÍRITO SANTO, CNPJ nº 30.948.756/0001-28, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 03.814.403/0001-62, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO PIAUI, CNPJ nº 00.568.779/0001-46, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ nº 01.006.908/0001-75, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC, com sede na Av. Paulista, 2028 – 5º. Andar – Parte, Bela Vista, inscrita no CNPJ no. 54.526.082/001-31, neste ato representado (a) por seus procuradores, Dr. BAYARD PICCHETTO JUNIOR e Dra. MARTHA REGINA GERMANOS DE CARVALHO, por seu diretor, Sr. EDUARDO PELLEGRINA FILHO e por seu vice – presidente, Sr. JOÃO BATISTA RIBEIRO,

Celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA E DATA – DATA – BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de julho de 2011 à 30 de junho de 2012 no que se refere às cláusulas de natureza econômica e estabelecem a vigência de 1º de julho de 2011 à 30 de junho de 2013, em relação às cláusulas sociais. As partes fixam, ainda, a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da empresa acordante, abrangerá a categoria de empregados da empresa que exercem as funções de técnicos industriais determinadas pelo decreto nº 90.922/85, com abrangência territorial nacional.

CLÁUSULA TERCEIRA – SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01.07.2011 a Empresa praticará os seguintes salários normativos, estando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, na forma da lei:

A) Para empregados registrados como técnico de nível médio e que desempenham as funções técnicas determinadas pelo decreto nº 90.922/85, o

salário normativo será de R\$ 1.228,00 (hum mil, duzentos e vinte e oito reais) mensais;

- B) Para os empregados registrados que atuam em áreas de apoio e administrativas que dão suporte às atividades dos técnicos de Nível Médio, no cargo e função de auxiliar administrativo, operador de tele-serviços, auxiliar de instalador e instalador técnico, o salário normativo será de R\$ 679,00 (seiscentos e setenta e nove reais) mensais.

Parágrafo único: os salários normativos previsto nas letras "a" e "b" supra, foram estipulados para uma carga de trabalho mensal de 220 (duzentas e vinte) horas, podendo ser pagos de forma proporcional à carga horária de trabalho ajustada contratualmente entre o empregado e a empresa.

CLÁUSULA QUARTA – REAJUSTE SALARIAL

- A) Conforme negociado entre as partes, a partir de 01.07.2011 a Empresa concederá aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo um reajuste salarial de 8,0% (oito por cento), incidente sobre salários praticados em 30.06.2011, mediante quitação de eventuais perdas salariais no período compreendido entre 01.07.2010 e 30.06.2011;
- B) As diferenças relativas a salários e férias, decorrentes da aplicação do percentual de reajuste previsto na cláusula 4ª. supra, serão quitadas juntamente com o salário do mês de agosto de 2011, sem qualquer ônus para a Empresa;
- C) Eventuais diferenças em relação à antecipação do pagamento da primeira parcela do 13º salário serão quitadas quando do pagamento da segunda parcela, até o dia 20 de dezembro de 2011, sem qualquer ônus para a Empresa.

CLÁUSULA QUINTA – DESCONTO DE DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

A ocorrência de 1 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que não superior a 30 (trinta) minutos, não acarretará o desconto do DSR correspondente. Nessa hipótese, a Empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

CLÁUSULA SEXTA – SALÁRIO ADMISSÃO

A) Ao empregado admitido para ocupar posto de outro desligado ou transferido, por qualquer motivo, será garantido salário igual ao menor salário na função, ressalvado o período do contrato de experiência excetuando-se nesta cláusula as funções individualizadas, ou seja, aquelas que possuam um único empregado no exercício;

B) Não estão abrangidos pela presente cláusula os casos de remanejamento interno, aos quais se aplicará a cláusula "promoções".

CLÁUSULA SÉTIMA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

A) Será efetivado na função o empregado que substituir outro trabalhador por período superior a 120 (cento e vinte) dias, aplicando-se, na hipótese, a cláusula "promoções".

B) Não se aplicará a garantia da letra "a" supra, para os cargos de gerência, chefia e supervisão ou na hipótese do substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

CLÁUSULA OITAVA – AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa poderá descontar dos salários dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, além dos descontos previstos em lei, os valores destinados ao custeio de seguros de vida em grupo, plano de previdência privada complementar, transporte fretado, vale transporte, alimentação, ticket refeição, alimentos, convênios de assistência médica/odontológica e convênios em geral de medicamentos, cesta básica alimentar, clubes/agremiações, empréstimos pessoais/consignados perante qualquer instituição, telefonemas particulares, aquisição de produtos da Empresa ou Empresas pertencentes ao mesmo grupo econômico e equipamentos de trabalho que lhes forem confiados, mediante autorização por escrito dos empregados.

CLÁUSULA NONA – EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os empregados admitidos após a data-base, deverão ser observados os seguintes critérios:

A) Ao salário de admissão em funções com paradigma será aplicado o mesmo percentual de reajuste salarial concedido, nos termos do presente Acordo Coletivo, ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;

B) Em se tratando de função sem paradigma, a majoração salarial prevista no Acordo Coletivo será calculada de forma proporcional em relação à data de admissão.

CLÁUSULA DÉCIMA – COMPENSAÇÕES

Ao serem majorados os salários, conforme cláusula 4ª. e 9ª. supra, serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos pela Empresa no período, ressalvando-se aqueles decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem e aumento real, desde que concedidos, expressamente, a esses títulos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – ADIANTAMENTO

A) A empresa fará adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;

B) O Pagamento de adiantamento salarial deverá ser efetuado até dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados será pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – COMPROVANTES DE PAGAMENTO

A) A empresa poderá disponibilizar eletronicamente aos empregados comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e os valores recolhidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviços;

B) Por efetuar o pagamento dos salários, férias e 13º salários de seus empregados através de depósito em conta corrente, a empresa fica desobrigada de obter a assinatura dos mesmos nos respectivos recibos, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 50 ANOS DE IDADE OU MAIS

Os empregados com mais de 10 (dez) anos de trabalho na empresa e com 50 (cinquenta) anos de idade, ou mais, quando demitidos sem justa causa, receberão uma indenização correspondente a 20 (vinte) dias de salário, acrescida de 1 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 6 (seis) meses a partir de 50 (cinquenta) anos de idade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORA EXTRAS

A) Na forma do artigo 59, "caput" e parágrafo 1º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a prorrogar a jornada de trabalho dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo até o limite de 10 (dez) horas dentro de uma mesma jornada, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas independentemente da celebração de acordos individuais de prorrogação;

B) As horas extras realizadas de segunda-feira à sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal. O adicional será 100% (cem por cento) para as horas extras realizadas aos domingos, feriados e nas folgas dos empregados que trabalham em escala de revezamento.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – ADICIONAL NOTURNO

O adicional para o trabalho noturno, nas condições previstas no artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – VALE ALIMENTAÇÃO

A Empresa fornecerá o cartão denominado vale-alimentação por meio de regras próprias internamente divulgadas e mediante participação dos empregados no seu custeio.

Parágrafo Primeiro – O vale-alimentação será devido apenas aos empregados que optarem por escrito pela sua concessão.

Parágrafo Segundo – Nos termos da lei nº 6.321/1976, o vale alimentação concedido aos empregados não terá seu valor econômico integrado ao salário, não possuindo

caráter de remuneração ou salário para quaisquer fins, inclusive previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- A) Aos empregados em gozo de auxílio de doença, decorrente de doença típica acidente do trabalho ou doença profissional, fica garantias, entre o 16º (décimo sexto) e o 120 (centésimo vigésimo) dia de afastamento, a complementação do valor benefício previdenciários, que corresponderá á diferença entre valor pago pela previdência social e o salário nominal de empregado, limitado este ao teto previdenciário do salário de benefício.
- B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-doença, previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a Empresa pagará seu salário nominal ente o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário do salário de benefício.
- C) Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença, no caso da letra supra, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior
- D) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a Empresa pagará aos dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), no primeiro caso, ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

B) A indenização será paga em dobro em caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, conforme legislação específica e atestados emitidos pelo INSS. Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social);

C) Se empresa mantiver apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Plano de Aposentadoria Complementar, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso da apólice de Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a Empresa cobrirá apenas a diferença.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA – AUXÍLIO FUNERAL

A) No caso de falecimento de empregados, a Empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio funeral, juntamente com saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 2 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;

B) A Empresa estará isenta do pagamento em questão se mantiver apólice de Seguro de Vida em Grupo e a indenização securitária por morte for igual ou superior aos valores acima estipulados. No caso da apólice de Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a Empresa cobrirá apenas a diferença.

CLÁUSULA VIGÉSIMA – REEMBOLSO CRECHE

A) A Empresa reembolsará diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas em creche credenciada de sua livre escolha, com a guarda e assistência de filho(a) legítimo(a) ou legalmente adotado(a), até limite de 112,00 (cento e doze reais), por filho(a) com idade de zero a 18 anos (dezoito) meses de idade;

B) O reembolso creche previsto na letra “a” supra, também será devido aos empregados do sexo masculino que, na condição de viúvos, solteiros ou separados, possuírem a guarda, compartilhada ou não, de filho(a) com idade de zero a 18 (dezoito) meses de idade;

C) As partes convencionam que o reembolso previsto nessa cláusula atende ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da Consolidação das Leis do Trabalho e na Portaria MTE nº 3.296, de 03.09.86, sendo certo que o reembolso creche não terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário da empregada, para quaisquer efeitos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

A) A critério exclusivo da Empresa, esta poderá instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de seguro de vida em Grupo e convênio de assistência médica/odontológica, ficando autorizada, neste caso, a promover o desconto nos salários dos empregados das parcelas por eles devidas para custeio dos mesmos;

B) As partes convencionam, desde já, que a hipótese da Empresa instituir, a favor de seus empregados, apólice coletiva de Seguro de Vida em Grupo e/ou convênio de assistência médica/odontológica, tais prestações não terão natureza salarial e não se incorporarão aos contratos de trabalho, inclusive para fins de recolhimentos previdenciários e fundiários.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA – TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

A) Empresa somente poderá reajustar os preços cobrados por alimentação e transporte na época dos reajustes ou aumentos gerais de salários, espontâneos ou não, em percentual não superior ao limite máximo do aumento;

B) Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes dos preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção;

C) Pretendendo a Empresa introduzir melhorias nos seus serviços de alimentação e/ou transporte, poderá reajustar os preços até então praticados, sem vinculação a aumentos gerais de salários, desde que mediante entendimentos específicos com o Sindicato profissional.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA – ABONO APOSENTADORIA

A) Ao empregado com 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à Empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente, por sua iniciativa, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviços prestados à Empresa que ultrapassar 10 (dez), até o limite de 30% (trinta por cento);

B) Se o empregado permanecer trabalhando na Empresa após a aposentadoria será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, desde que motivado por iniciativa do próprio empregado;

C) A empresa estará isenta do pagamento do abono e complemento previstos na presente cláusula, se mantiver plano de Aposentadoria Complementar com benefício igual ou superior aos valores mencionados na letra "a" supra.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA – CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

A) O contrato de experiência previsto no artigo 445, parágrafo único, da Consolidação das Leis do Trabalho, será estipulado observando-se um período de 60 (sessenta) dias, podendo ser prorrogado por mais 30 (trinta) dias;

B) Não será celebrado contrato de experiência nos casos de readmissão de empregados para a mesma função anteriormente exercida na Empresa, desde que tenham sido desligados desta, há menos de 6 (seis) meses.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA – APRENDIZES

A) Será assegurado aos aprendizes durante o período de treinamento prático na Empresa, o valor correspondente ao salário mínimo hora nacional, não se aplicando salário mínimo (piso) estadual, tampouco os salários normativos previstos na cláusula 3ª. supra;

B) Na hipótese dos Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos da Empresa, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme disposto no artigo 430 da Consolidação das Leis do Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA – PESSOA COM DEFICIÊNCIA/REABILITADOS

No intuito de colaborar com o cumprimento da quota legal de pessoas com deficiência e/ou reabilitadas na Empresa e propiciar condições para a manutenção dos postos de trabalho já preenchidos, fica ajustado entre as partes que:

A) As pessoas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, poderão ter suas funções e locais de trabalho alterados a critério da Empresa, não podendo tais pessoas servir de paradigma para fins de equiparação salarial, conforme artigo 461, parágrafo 4º da Consolidação das Leis do Trabalho;

B) Conforme artigo 58 "A" da Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a contratar, em regime de trabalho a tempo parcial, pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999

com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, sendo que em tais casos a carga de trabalho semanal não poderá exceder 25 (vinte e cinco) horas e o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada de trabalho reduzida;

C) A Empresa também poderá contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições de Decreto nº 3.298/1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, através de contratos de aprendizagem, como previsto no Decreto nº 5.598/2005, sendo que neste caso não será aplicável a idade limite de 24 (vinte e quatro) anos, conforme parágrafo 2º, do citado Decreto;

D) Conforme artigo 1º da Lei nº 9.601/1998, a Empresa fica autorizada a contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas por meio de contratos de trabalho por prazo determinado, independentemente das condições estabelecidas no artigo 443 parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho;

Parágrafo primeiro: as contratações a que alude o item "D" supra, representarão acréscimo no quadro de empregados da Empresa, considerando-se, para fins de comparação, a média de empregados no ano imediatamente anterior à contratação;

Parágrafo segundo: os contratos por prazo determinado a que alude o item "D" supra, serão celebrados pelo período de até 6 (seis) meses, admitindo-se uma prorrogação por igual período de até 6 (seis) meses, podendo prever jornada de trabalho integral ou parcial;

Parágrafo terceiro: na hipótese da celebração de contrato de trabalho por prazo determinado com carga de trabalho semanal de até 25 (vinte e cinco) horas, o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada praticada pelo empregado, conforme item "B" supra;

Parágrafo quarto: ao longo do contrato de trabalho por prazo determinado a que alude o item "D" supra, o empregado será submetido a um programa de capacitação profissional, visando ao seu futuro aproveitamento pela Empresa mediante contrato de trabalho por prazo indeterminado, se houver disponibilidade de vaga;

Parágrafo quinto: na extinção de contrato de trabalho por prazo determinado a que alude o item "D" supra, em seu termo final previamente ajustado pelas partes, não haverá pagamento de qualquer indenização, ressalvadas as proporcionalidades de férias e 13º salário;

Parágrafo sexto: na rescisão antecipada de contrato de trabalho por prazo determinado a que alude o item "D" supra, não serão devidas as indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da Consolidação das Leis de Trabalho, ficando a parte responsável pela rescisão antecipada obrigada ao pagamento de aviso prévio indenizado equivalente ao valor do último salário sem prejuízo das proporcionalidades de férias e 13º salário devidas ao empregado;

Parágrafo sétimo: havendo vaga e interesse das partes na continuidade da relação de emprego após o encerramento normal do contrato de trabalho por prazo determinado a que alude o item "D" supra, este será transformado em contrato de trabalho por prazo indeterminado, com jornada integral e pagamento, no mínimo, do salário normativo aplicável, não sendo possível, neste caso, a estipulação de período da experiência;

Parágrafo oitavo: na hipótese do parágrafo sétimo supra, bem como na hipótese de aproveitamento de empregado no quadro efetivo de funcionários, antes do encerramento normal do contrato por prazo determinado, em razão de disponibilidade

de vaga, não haverá pagamento de qualquer indenização, tampouco será devido o aviso a que alude o parágrafo sexto supra, por não se tratar de rescisão contratual, mas de conversão de contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, situação esta mais vantajosa ao empregado.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA – ESTRUTURA DE CARGOS

A Empresa deverá definir cargos para as funções técnicas determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, numa carreira progressiva que não ultrapasse 5 (cinco) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – ATUALIZAÇÃO TÉCNICA

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo fica garantida a participação em cursos, seminários, congressos técnicos de interesse da Empresa ou da categoria, devidamente comprovados limitados a 3 (três) dias por ano, sem prejuízo salarial, inclusive das férias, 13º salário e descanso remunerado, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA – GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL

A) Ao empregado que sofrer acidente do trabalho ou doença profissional será garantido o emprego ou o salário pelo período de 12 (doze) meses, contados após a cessação do auxílio doença acidentário;

B) A garantia desta cláusula só se aplica aos casos de acidente do trabalho e doença profissional em que tiver ocorrido afastamento do serviço por prazo superior a 15 (quinze) dias;

C) Ressalvados os casos de dispensa por justa causa, pedido de demissão do empregado e extinção de contrato por prazo determinado, a dispensa de empregado abrangido pela presente cláusula somente poderá ocorrer mediante acordo, com assistência do Sindicato Profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA – GARANTIA AO EMPREGADO AFASTADO DO SERVIÇO POR DOENÇA

A) Ao empregado afastado do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário respectivo, será garantido o emprego ou salário a partir da data do retorno, por período igual ao do afastamento, limitado a um máximo de 30 (trinta) dias, além do aviso prévio previsto na Consolidação das Leis do Trabalho;

B) Na hipótese da Empresa recusar a alta médica dada pelo INSS, a mesma arcará com o pagamento dos dias não remunerados pela Previdência Social, compreendidos entre o primeiro reencaminhamento e a nova confirmação da data pelo INSS;

C) Dentro do prazo de garantia prevista na presente cláusula, os empregados beneficiados não poderão ter seus contratos de trabalho rescindidos a não ser em razão da prática de falta grave, pedido de demissão ou por mútuo acordo, neste último caso com assistência do Sindicato profissional.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

A) Aos empregados que, comprovadamente, estiverem a um máximo de 12 (doze) meses da aquisição do direito à aposentadoria em seus prazos mínimos, nos termos da legislação vigente, e que contarem com um mínimo de 10 (dez) anos de trabalho na Empresa, ficará assegurado o emprego ou salário durante o período que faltar para a aposentadoria;

B) Caso o empregado dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 30 (trinta) dias de prazo, a partir da notificação de dispensa, no caso de aposentadoria simples, 60(sessenta) dias, no caso de aposentadoria especial, para providenciá-la;

C) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho dos empregados abrangidos por tal garantia, somente poderá ser rescindido por pedido de demissão ou mútuo acordo, neste último caso com assistência do Sindicato profissional;

D) O empregado, sempre que possível, deverá comunicar à Empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova de tal fato.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – PROMOÇÕES

A) A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dia. Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social do empregado;

B) Nas promoções para cargo de Supervisão, Chefia ou Gerência, o período experimental não poderá exceder a 150 (cento e cinquenta) dias;

C) Será garantido ao empregado promovido para função ou cargo sem paradigma, após o período experimental previsto nesta cláusula, um aumento real de salário. Para os demais, após o período experimental previsto nesta cláusula será garantido o menor salário da função.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA- BANCO DE HORAS

Com respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e no artigo 59, parágrafo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Lei nº 6.901/98, bem como na Medida Provisória nº 2.164, de 27/08/2001, atualmente em vigor por força de disposto no artigo 2º da Emenda Constitucional nº 32, de 11/09/2001, a Empresa fica autorizada a implantar o regime de compensação denominado "banco de horas", aplicável inclusive nas atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, que será regido por um sistema de débito e crédito de acordo com a as condições abaixo:

A) Considera-se para efeito da aplicação do "banco de horas", a carga semanal de trabalho prevista nos contratos de trabalho dos empregados;

B) As horas excedentes ao estabelecido na letra "a" supra, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas como débito dos empregados;

C) Serão também computadas, para efeito do "banco de horas" as horas trabalhadas aos sábados já compensados, domingos, feriados e folgas dos empregados que trabalham em escala de revezamento;

D) As partes estabelecem que, para efeito da aplicação do aqui pactuado, a hora trabalhada corresponderá a uma de crédito no sistema do "banco de horas";

E) As compensações no sistema do "banco de horas" deverão ocorrer no período de até 12 (doze) meses, a contar do fato gerador;

F) Não ocorrendo a compensação prevista na letra "e" supra, as horas a crédito remanescentes deverão ser pagas pela Empresa com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal, com reflexos nas demais verbas de natureza salarial;

G) Não serão consideradas para o "banco de horas" as ausências injustificadas bem como os atrasos e as saídas antecipadas do empregado, a não ser que se trate de situação excepcional, cuja avaliação será feita pela Empresa mediante solicitação por escrito do empregado;

H) O controle das horas trabalhadas além da jornada normal e das horas ou dias de folga, com o respectivo balanceamento das mesmas, será atualizado mensalmente pela empresa, que se encarregará de dar ciência do documento ao empregado;

I) O saldo positivo ou negativo do empregado (crédito ou débito) poderá ser saldado a qualquer momento pela Empresa antes do encerramento do prazo de 12 (doze) meses a que alude o item "e" supra, da seguinte forma:

1) Quanto ao saldo credor:

- Com redução da jornada de trabalho;
- Com a supressão do trabalho em dias da semana;
- Mediante concessão de folgas adicionais;
- Através de prorrogação do período de gozo das férias;
- Por meio de abono de atrasos e faltas injustificadas, conforme item "g" supra;
- Por meio de dispensas ou férias coletivas, a critério da Empresa;
- Por meio do pagamento do saldo de horas extras com o adicional respectivo.

2) Quanto ao saldo devedor:

- Por meio da prorrogação da jornada de trabalho;
- Pelo trabalho aos sábados já compensados, aos domingos, feriados e folgas dos empregados que trabalham em escala de revezamento;
- Pelo desconto no salário do empregado.

Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho sem que tenha havido a compensação ou o pagamento das horas, o empregado fará jus ao pagamento das mesmas, com adicional de 50% (cinquenta por cento), calculado sobre o valor da hora normal na data de rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a Empresa poderá efetuar o correspondente desconto em relação às verbas rescisórias.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA – COMPENSAÇÃO DE JORNADA

A) A Empresa, a seu critério, poderá implementar um sistema anual de compensação de dias-pontes, assim entendidos aqueles que antecedem ou sucedem feriados comemorados às terças e quintas-feiras, respectivamente, ou dias não trabalhados;

B) Na hipótese de implementação do sistema anual da compensação a que alude o item "a" supra, os empregados da Empresa terão acréscimo de minutos ou horas na jornada normal de trabalho, com o objetivo de compensar a ausência de trabalho nos dias-pontes do ano civil em questão, sem que tais minutos ou horas sejam computados como jornada extraordinária;

C) O cálculo dos minutos ou horas de acréscimo na jornada normal de trabalho levará em consideração, o número de dias-pontes de cada ano civil e a diluição das horas de ausência de trabalho pelos demais dias úteis do mesmo ano;

D) A Empresa levará ao conhecimento de seus empregados o sistema anual de compensação de dias-pontes tão logo seja implementado;

E) A Empresa também poderá formalizar com os empregados abrangidos pelo presente instrumento, acordos individuais, para compensação de jornada de trabalho, destinados à compensação de horas não trabalhadas aos sábados, inclusive em atividades consideradas insalubres e/ou perigosas, sem que o acréscimo diário seja considerado como trabalho extraordinário;

F) Quando um feriado coincidir com sábado, em relação aos empregados que trabalham sob o regime de compensação a que alude o item "e" supra, a Empresa poderá, alternativamente:

- reduzir a jornada de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- pagar o excedente como horas extraordinárias;
- incluir essas horas no sistema de compensação anual de dias-pontes.

G) Quando o feriado ocorrer entre segunda e sexta-feira, as horas que deveriam ser trabalhadas nesse dia, para fins de compensação de sábado, serão distribuídas por igual e trabalhadas nos dias restantes da semana, salvo se forem computadas no sistema anual de compensação de dias pontes.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA – MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

A) Os empregados de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, chefia, gerência e/ou assemelhados, poderão ser dispensados do registro da jornada de trabalho através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético;

B) Para os fins do artigo 1º da portaria MTE nº 1.120/1995, e das demais Portarias que vierem a substituí-la a Empresa fica autorizada a implementar sistema de controle de jornada por exceção, por meio do qual os empregados informarão apenas os dias em que tiver havido extrapolação da jornada normal de trabalho ou ausência de prestação de serviços, ainda que parcial, bem como a quantidade de minutos ou horas extras e de ausência de trabalho;

C) Uma vez implementado o sistema de controle de jornada por exceção a que alude o item "b" supra, haverá presunção de integral cumprimento da jornada legal contratual de trabalho pelos empregados;

D) Em relação aos empregados que desempenham serviços fora do estabelecimento, para atender ao disposto no artigo 74, parágrafo 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho a Empresa manterá fichas ou papeletas de serviços externos que serão por eles preenchidas e encaminhadas à Empresa, por malote, correio ou meio eletrônico (e-mail, "palm top") para posterior processamento das horas trabalhadas, não se aplicando ao caso concreto as disposições da Portaria nº 1.510/2009, por não tratar de sistema de controle eletrônico de jornada;

E) Conforme artigo 74 parágrafo 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa poderá dispensar os empregados da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeição, desde que o horário do intervalo esteja identificado no cartão de ponto, livro do ponto ou espelho do controle eletrônico de jornada;

F) Os trabalhadores submetidos a controle de jornada através de cartão de ponto, livro de ponto ou registro magnético, ficam dispensados de apor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magnético de ponto, havendo presunção de veracidade quanto aos horários e intervalo para refeição e descanso;

G) Para os fins da Portaria nº 1.095/2010, o intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos se a empresa mantiver local apropriado para refeições.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – AUSÊNCIA JUSTIFICADAS

Além do disposto no artigo 473 e incisos da Consolidação das Leis de Trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário descanso semanal remunerado, férias e 13º, nas seguintes hipóteses:

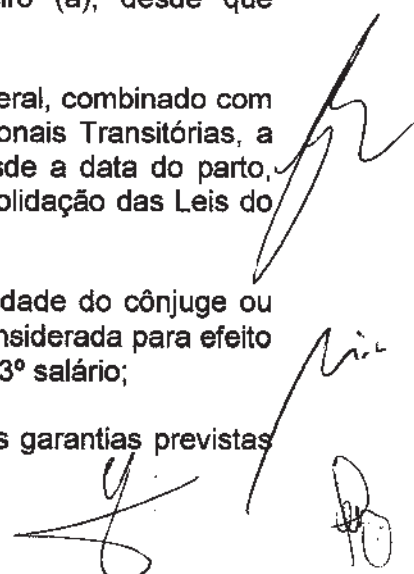
A) em razão de casamento, por 3 dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do matrimônio ou do dia imediatamente anterior;

B) até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro (a), até 1(um) dia, no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;

C) de acordo com o Inciso XIX, do artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o parágrafo 1º, do artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contato desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do artigo 473, da Consolidação das Leis do Trabalho;

D) no caso de internação de filho (a), quando houver impossibilidade do cônjuge ou companheiro (a) efetuar-la, a ausência do empregado não será considerada para efeito de desconto do descanso semanal remunerado, feriado, férias e 13º salário;

E) as internações para parto consumado não estão incluídas nas garantias previstas nesta cláusula.



CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AMAMENTAÇÃO

A) A empregada que estiver amamentando poderá, de comum acordo com a Empresa, converter as pausas previstas no artigo 396 da Consolidação das Leis do Trabalho em ausências correspondentes a 8 (oito) dias úteis de trabalho, até que seu filho (a) complete 6 meses de idade;

B) A conversão deverá ser formalizada, por escrito, antes do término do período de licença maternidade.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NOVA – AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Conforme artigo 6º e 6º “A” da lei nº 10.101/2000 (introduzindo pela lei nº 11.603/2007), e considerando as exigências técnicas de suas atividades e das atividades de seus clientes, a Empresa fica autorizada a desenvolver de forma contínua suas atividades voltadas ao comércio varejista de serviços, que compreendem os serviços de instalação, manutenção e assistência técnica, inclusive aos domingos e feriados e feriado civis e religiosos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA – FÉRIAS

A) A empresa comunicará ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo das férias individuais;

B) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingo e feriados ou dias já compensados. As horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias-pontes serão remuneradas como extraordinárias;

C) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, desde que tais dias recaiam em dias úteis da semana, tais dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamente;

D) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a” supra;

E) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pela Empresa em abono pecuniário, conforme artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho;

F) É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas ao empregado;

G) Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme letra “a” supra, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – CIPA

A) A empresa, estando obrigada ao cumprimento do disposto na NR - 5 – CIPA da Portaria nº 3.214/78, informará ao Sindicato profissional o processo eleitoral convocatório até 15 (quinze) dias após o seu início;

B) A inscrição dos candidatos será realizada individualmente com fornecimento de comprovante, mediante concessão do prazo mínimo de 15 (quinze) dias para tal providência;

C) A eleição ocorrerá sem a constituição e inscrição de chapas, devendo ser realizada até 30 (trinta) dias antes do encerramento do mandato dos membros da CIPA, se a mesma tiver sido constituída;

D) Para eleição dos membros da CIPA fica facultada a utilização de meios eletrônicos na votação e apuração dos votos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

A) Somente serão aceitos os atestados médicos e/ou odontológicos fornecidos pela rede credenciada que identificarem o número da Classificação Internacional de Doença (CID). Na hipótese de atestado fornecido por profissional particular, o mesmo somente terá validade se endossado pela rede credenciada, através do convênio médico e/ou odontológico, ou serviço próprio;

B) Serão reconhecidos os atestados médicos e/ou médico e/ou odontológico, passados por facultativos do Sindicato profissional, desde que obedecidas as exigências da Portaria MPAS nº 3.370, de 09.10.84, e endossados pela rede credenciada, através do convênio médico e/ou odontológico, ou serviço próprio;

C) Os atestados médicos deverão ser encaminhados, pelo empregado, diretamente ao apartamento Médico da Empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – SINDICALIZAÇÃO

A) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a Empresa colocará à disposição do Sindicato profissional, duas vezes por ano, local e meios para esse fim;

B) Os períodos serão convencionados de comum acordo pelas partes e atividade será desenvolvida no recinto da Empresa, fora do ambiente da produção, em locais previamente autorizados e preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

Os dirigente sindicais não afastado de suas funções na Empresa poderão ausentar-se do serviço até 8 (oito) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º salário, feriado e descanso remunerado, desde que pré-avisada a Empresa por escrito, pelo Sindicato profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

Será descontada dos salários dos (as) empregados (as) e recolhida a FENTEC, como contribuição assistencial o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de cada empregado (a), já reajustado conforme cláusulas da presente para o mês de

julho/2011, e com valor máximo fixado em R\$ 105,00 (cento e cinco reais). O montante será descontado na folha de pagamento do mês de outubro de 2011 e depositado na conta corrente do FENTEC, conforme dados abaixo, até no máximo 10/11/2011. Após efetuar o depósito a ITAUTEC deverá enviar cópia do comprovante e relação dos (as) trabalhadores (as) a respectiva federação através de Fax, conforme dados abaixo:

FENTEC – Federação Nacional dos Técnicos Industriais de Nível Médio, CNPJ. 58.162.082/0001-50 – Banco do Brasil, Agência 1202-5, Conta Corrente: 38831-9 (Fax- 2823-9555)

Parágrafo primeiro - Os (as) empregados (as) que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente pelo (a) empregado (a), na sede do Sindicato no prazo de 10 dias contados da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Para efeito da oposição constante do presente parágrafo não será aceito qualquer outra forma (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros) senão a prevista na presente cláusula (protocolo pessoal na sede dos SINTEC's).

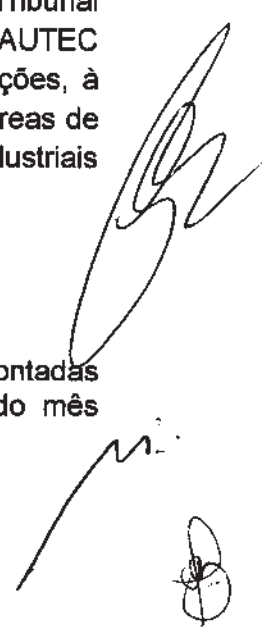
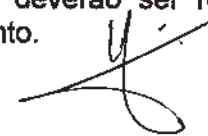
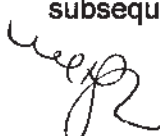
Parágrafo segundo - Os trabalhadores que prestam serviços em estabelecimentos localizados fora da capital do seu respectivo Estado, poderão manifestar sua oposição mediante carta de próprio punho, com firma reconhecida por autenticidade da assinatura e enviada com aviso de recebimento - AR, desde que tal manifestação seja recebida pela Entidade Sindical dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da assinatura do referido Acordo Coletivo.

Parágrafo terceiro - A ITAUTEC somente poderá deixar de promover o desconto e recolhimento da contribuição assistencial mediante a exibição, por parte do (a) empregado (a), do comunicado de oposição, protocolado no Sindicato profissional a tempo e modo previstos no parágrafo imediatamente anterior.

Parágrafo quarto - Conforme PRECEDENTE NORMATIVO N° 111 do Tribunal Superior do Trabalho - TST (DJ 08-09-1992), a ITAUTEC S.A – GRUPO ITAUTEC fornecerá a FENTEC, tão logo lhe seja apresentada esta Pauta de negociações, à relação completa dos Técnicos Industriais e dos empregados que atuam em áreas de apoio e administrativas que dão suporte técnico às atividades dos técnicos industriais de nível médio com indicação dos cargos que ocupam.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – MENSALIDADE DO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos empregados ao sindicato profissional, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.



CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – QUADRO DE AVISOS

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a Empresa colocará à disposição do Sindicato profissional quadro de avisos para a fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria que serão encaminhados ao setor competente da Empresa para avaliação prévia de seu conteúdo e demais providências.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – CONTATO COM A EMPRESA

O dirigente sindical, no exercício de sua função, desejando manter contato com a Empresa, terá garantido o atendimento pelo representante que a mesma designar. O dirigente sindical poderá fazer-se acompanhar de assessor quando o assunto a ser exposto referir-se a segurança e medicina do trabalho.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – REPRESENTAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

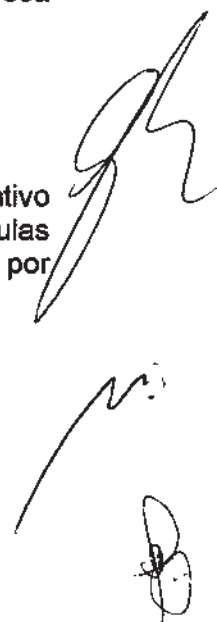
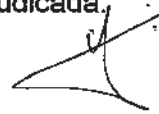
- A) As entidades sindicais signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho de âmbito nacional, encontram-se neste ato representadas pela FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais, na pessoa de seu presidente, Wilson Wanderlei Vieira, conforme procurações outorgadas à mesma para este fim específico.
- B) Também estão contemplados pelo presente Acordo Coletivo, em razão da representação conferida à FENTEC - Federação Nacional dos Técnicos Industriais, todos os Estados das bases inorganizadas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho abrangerá a categoria e empregados da Empresa que exercem as funções técnicas determinadas pelo Decreto 90.922/85, bem como aqueles empregados que atuam em áreas de apoio e administrativas que dão suporte às atividades dos Técnicos de nível médio nas filiais da Empresa estabelecidas no anexo (I).

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA – MULTA

Fica estabelecida multa equivalente a 2% (dois por cento) do menor salário normativo previsto na cláusula 3ª deste instrumento, no caso de descumprimento das cláusulas do presente Acordo Coletivo de Trabalho que envolvam obrigação de fazer, por infração e por empregado, revertendo a favor da parte prejudicada.



CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU RENOVAÇÃO

O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, total ou parcial, do presente Acordo Coletivo, ficará subordinado ao artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

São Paulo, 14 de setembro de 2011.



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Presidente
FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO



TATIANA LOURENCON VARELLA
Procuradora
FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SP



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE MG



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO EST DO AM



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO DF



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO CE



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO AL



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO GO



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO ES



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO PI



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO MT



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SE



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE PE



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO PR



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO RS



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SC



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RJ



WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO MA



EDUARDO PELLEGRINA FILHO
Diretor
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC

JOÃO BATISTA RIBEIRO
Vice - Presidente
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC



BAYARD PICCHETTO JUNIOR
Procurador
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC



MARTHA REGINA GERMANOS DE CARVALHO
Procuradora
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC

