

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2013/2015

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 58.162.082/0001-50, neste ato representada por seu Presidente, **Sr. WILSON WANDERLEI VIEIRA**, portador do CPF nº 198.823.518-91 e do R.G. nº 4.257.838-3 e por sua procuradora **Dra. TATIANA LOURENÇON VARELA**, portadora do CPF nº 215.881.188-94 e do R.G.nº 32.042.016-4,

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 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 GOIÁS, 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 DO PIAUÍ, CNPJ nº 00.568.779/0001-46, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

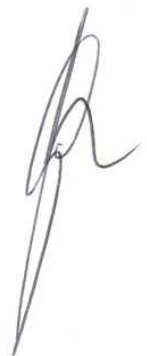
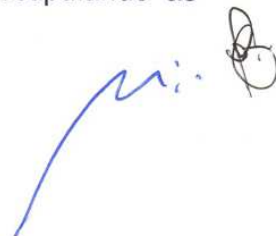
SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DE MATO GROSSO, CNPJ nº 03.814.403/0001-62, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO 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, 1938 – 5º Andar – Parte, Bela Vista, inscrita no CNPJ nº 54.526.082/001-31, neste ato representada por seu procurador, **Dr. BAYARD PICCHETO JUNIOR**, inscrito na OAB/SP sob o nº 55.908, portador do CPF nº 491.853.578-04 e por seu Diretor Estatutário Administrativo e Financeiro, **Sr. GUILHERME TADEU PEREIRA JUNIOR**, portador do CPF nº 286.131.968-29 e do R.G. nº 32.483.439-1, SSP/SP e por seu Diretor de Recursos Humanos, **Sr. EDUARDO PELLEGRINA FILHO**, portador do CPF nº 757.678.218-87 e do R.G. nº 4.863.956-4, SSP/SP,

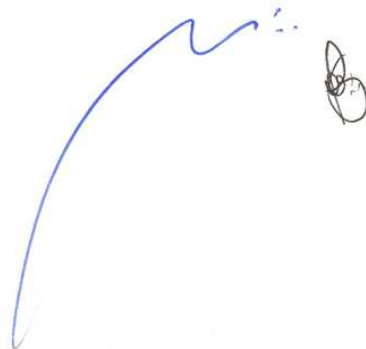
Celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:



ÍNDICE ALFABÉTICO

Cláusula	Nº
ABONO APOSENTADORIA	23
ABRANGÊNCIA	2
ADIANTAMENTO	11
ADICIONAL NOTURNO	15
AMAMENTAÇÃO	38
APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO	51
APRENDIZES	25
ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS	42
ATUALIZAÇÃO TÉCNICA	28
AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS	36
AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO	8
AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADO	39
AUXÍLIO FUNERAL	19
BANCO DE HORAS	33
CIPA	41
COMPENSAÇÃO DE JORNADA	34
COMPENSAÇÕES	10
COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO	17
COMPROVANTES DE PAGAMENTO	12
CONTATO COM A EMPRESA	49
CONTRATO DE EXPERIÊNCIA	24
CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS(AS) EMPREGADOS(AS)	45
DESCONTO DO DSR – DESCONTO SEMANAL REMUNERADO	5
EMPREGADOS(AS) ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE	9
FÉRIAS	40
GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) AFASTADO DO SERVIÇO POR “DOENÇA”	30
GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) EM VIAS DE APOSENTADORIA	31
GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL	29
INDENIZAÇÃO A(O) EMPREGADO(A) DEMITIDO(A) COM 50 (CINQUENTA) ANOS DE IDADE OU MAIS	13
INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ	18
LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS	44
LICENÇA-MATERNIDADE	37
MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO	35
MENSALIDADE DE EMPREGADOS(AS) ASSOCIADOS AO SINDICATO	46
MULTA	52
PCD's – ESTRUTURA DE CARGOS	27
PCD's – PESSOAS COM DEFICIÊNCIA/REABILITADOS	26
PROMOÇÕES	32
PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS	14
PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO	53
QUADRO DE AVISOS	48
REAJUSTE SALARIAL	4
REEMBOLSO CRECHE	20

RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES	47
REPRESENTAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS	50
SALÁRIO ADMISSÃO	6
SALÁRIO NORMATIVO	3
SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO	7
SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO	21
SINDICALIZAÇÃO	43
TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO	22
VALE ALIMENTAÇÃO	16
VIGÊNCIA E DATA-BASE	1



01) VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1ª de julho de 2013 a 30 de junho de 2014 no que se refere às cláusulas de natureza econômica e estabelece a vigência de 1ª de julho de 2013 a 30 de junho de 2015, em relação às cláusulas sociais.

Fica mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

02) 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 90.922/1985, que regulamentou a Lei nº 5.524/1968, com abrangência territorial nacional.

03) SALÁRIO NORMATIVO

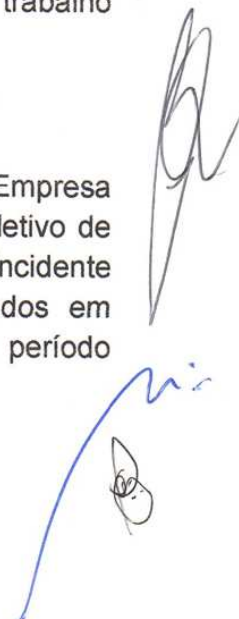
A partir de 01.07.2013 a Empresa praticará os seguintes salários normativos, estando excluídos desta cláusula os Aprendizes, na forma da Lei:

- a) Para empregados registrados como Técnico de Nível Médio e que desempenham as funções técnicas determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, o salário normativo será de R\$ 1.395,40 (hum mil, trezentos e noventa e cinco reais e quarenta centavos), 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\$ 771,56 (setecentos e setenta e um reais e cinquenta e seis centavos), mensais.

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

04) REAJUSTE SALARIAL

- a) Conforme negociado entre as partes, a partir de 01.07.2013, a Empresa concederá a(os) Empregados(as) abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho um reajuste salarial de 7,2% (sete ponto dois por cento), incidente sobre os salários de até R\$ 6.000,00 (seis mil reais) praticados em 30.06.2013, mediante quitação de eventuais perdas salariais do período compreendido entre 01.07.2012 e 30.06.2013;



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 C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;

Parágrafo Primeiro: As contratações a que se refere 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 determinados a que se refere o item “d” supra, serão celebrados por 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;

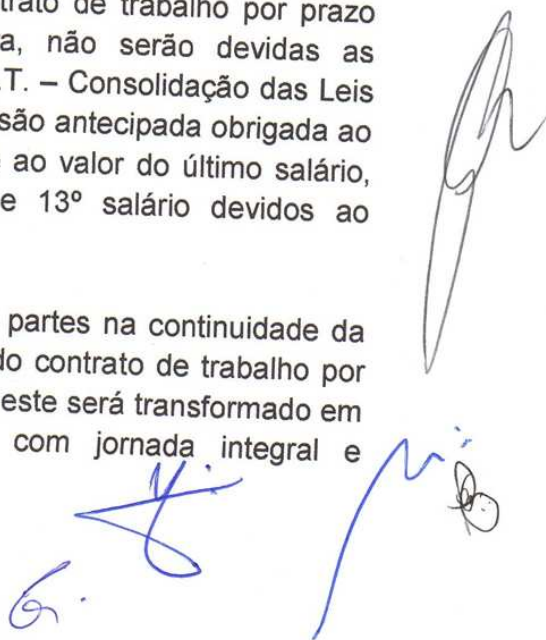
Parágrafo Terceiro: Na hipótese da celebração de contrato de trabalho por prazo determinado com carga de trabalho semanal de até 25 (vinte e cinco) horas, o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada praticada pelo Empregado, conforme item “b”, supra;

Parágrafo Quarto: Ao longo do contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item “d” supra, o empregado será submetido a um programa de capacitação profissional, visando ao seu futuro aproveitamento pela Empresa mediante contrato e trabalho por prazo indeterminado, se houver disponibilidade de vaga;

Parágrafo Quinto: Na extinção de contrato de trabalho por prazo determinado, a que se refere 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 se refere o item “d” supra, não serão devidas as indenizações previstas no Artigo 479 e 480 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, ficando a parte responsável pela rescisão antecipada obrigada ao pagamento do aviso prévio indenizado equivalente ao valor do último salário, sem prejuízo das proporcionalidades de férias e 13º salário devidos 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 se refere o item “d” supra, este será transformado em contrato de trabalho por prazo indeterminado, com jornada integral e



b) Para os salários acima de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) o reajuste salarial corresponderá ao acréscimo do valor fixo de R\$ 432,00 (quatrocentos e trinta e dois reais), a partir de 01/07/2013.

c) Eventuais diferenças em relação à antecipação do pagamento da primeira parcela do 13º Salário serão quitadas do pagamento da segunda parcela, até o dia 20 de dezembro de 2013, sem qualquer ônus para a Empresa.

05)DESCONTO DO DSR – DESCONTO 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.

06)SALÁRIO ADMISSÃO

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

Parágrafo único: não estão abrangidos pela presente cláusula os casos de remanejamento interno, aos quais se aplicará a cláusula “promoções”.

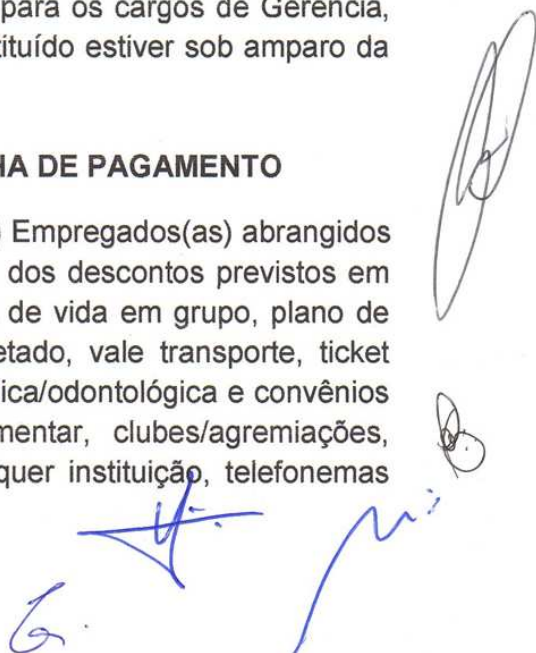
07)SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

a) Será efetivado na função o(a) Empregado(a) que substituir outro(a) trabalhador(a) 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 Gerencia, Chefia e Supervisão, ou na hipótese do substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

08)AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

A Empresa poderá descontar dos salários dos(as) Empregados(as) abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho, 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, 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 foram confiados, mediante autorização por escrito dos(as) Empregados(as).

09) EMPREGADOS(AS) ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Para os(as) Empregados(as) 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 de Trabalho, ao paradigma, desde que não ultrapasse o menor salário da função;
- b) Em se tratando em função sem paradigma, a majoração salarial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho será calculada de forma proporcional em relação à data de admissão.

10) COMPENSAÇÕES

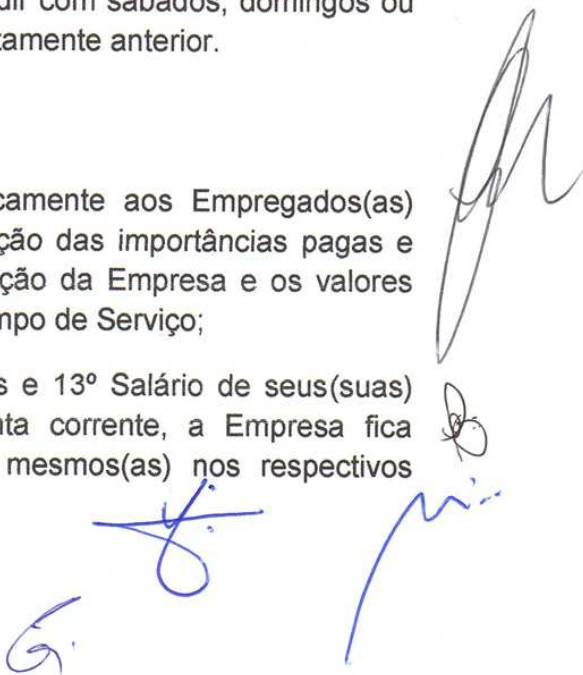
Ao serem majorados os salários, conforme cláusulas 4 e 9 supra, serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos pela Empresa no período, ressalvando-se aqueles decorrentes de promoção, transferência, equiparação salarial, implemento de idade, término de aprendizagem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

11) ADIANTAMENTO

- a) A Empresa fará adiantamento salarial de 40% (quarenta por cento) do salário nominal mensal, desde que o(a) Empregado(a) já tenha trabalhado na quinzena o período correspondente;
- b) O pagamento do adiantamento salarial deverá ser efetuado até o dia 20 (vinte) de cada mês. Quando este dia coincidir com sábados, domingos ou feriados será pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

12) COMPROVANTES DE PAGAMENTO

- a) A Empresa poderá disponibilizar eletronicamente aos Empregados(as) comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e dos descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e os valores recolhidos ao FGTS - Fundo de Garantia por Tempo de Serviço;
- b) Por efetuar o pagamento dos salários, férias e 13º Salário de seus(suas) Empregados(as) através de depósito em conta corrente, a Empresa fica desobrigada de obter a assinatura dos(das) mesmos(as) nos respectivos



recibos, havendo presunção de veracidade quanto ao efetivo pagamento das verbas discriminadas naqueles documentos.

13) INDENIZAÇÃO A(O) EMPREGADO(A) DEMITIDO(A) COM 50 (CINQUENTA) ANOS DE IDADE OU MAIS

Os(as) Empregados(as) 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.

14) PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

- a) Na forma do Art. 59, "caput" e parágrafo 1º da C.L.T. - Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a prorrogar a jornada de trabalho dos(as) Empregados(as) abrangidos(as) pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho 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 a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal. O adicional será de 100% (cem por cento) para as horas extras realizadas aos domingos, feriados e nas folgas dos empregados que trabalham em escala de revezamento.

15) ADICIONAL NOTURNO

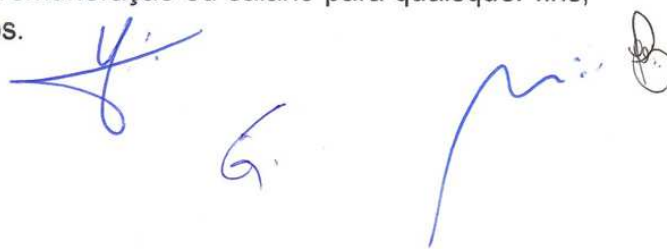
O adicional para o trabalho noturno, nas condições previstas no Art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho, será de 20% (vinte por cento) sobre o valor da hora diurna.

16) VALE ALIMENTAÇÃO

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

Parágrafo Primeiro: o vale-alimentação será devido apenas aos Empregados(as) que optarem por escrito pela sua concessão;

Parágrafo Segundo: nos termos da Lei 6.321/1976, o vale alimentação concedido a(os) Empregados(as) não terá seu valor econômico integrado ao salário, não possuindo caráter de remuneração ou salário para quaisquer fins, inclusive previdenciário e fundiários.



17) COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

- a) As(os) empregadas(os) em gozo de auxílio de doença, decorrente de doença típica acidente do trabalho ou doença profissional, fica garantido entre o 16º (décimo sexto) e o 120 (centésimo vigésimo) dia de afastamento, a complementação do valor do benefício previdenciário, que corresponderá à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e o Salário Nominal do(a) Empregado(a), limitado este ao teto previdenciário do salário de benefício estipulado pelo INSS - Instituto Nacional do Seguro Social;
- b) Quando o (a) Empregado(a) não tiver direito ao auxílio-doença previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a Empresa pagará o seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120 (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário do valor do 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 a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;
- d) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados(as).

18) 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, a(o) próprio(a) Empregado(a), 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 a Empresa mantiver apólice de Seguro de Vida em Grupo ou Plano de Aposentadoria Complementar, estará isenta do cumprimento desta cláusula. No caso de apólice e Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta cláusula, a Empresa cobrirá apenas a diferença.

19)AUXÍLIO FUNERAL

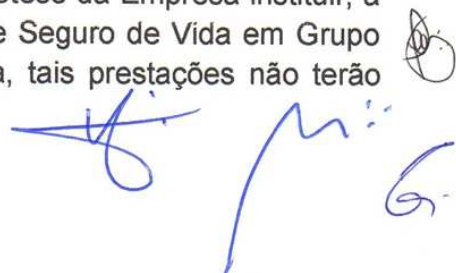
- a) No caso de falecimento de Empregados(as), a Empresa pagará aos seus dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), a título de auxílio funeral, juntamente com o saldo de salário e outras verbas trabalhistas remanescentes, 1 (um) salário nominal em caso de morte natural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

20)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 o limite de R\$ 215,00 (duzentos e quinze reais), por filho(a) com idade de 0 (zero) a 18 (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 0 (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 C.L.T – Consolidação das Leis do Trabalho e da Portaria nº 3.296, de 03.09.1986, sendo certo que o reembolso creche não terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário do(a) funcionário(a) beneficiado(a), para quaisquer efeitos.

21)SEGURO DE VIDA EM GRUPO E CONVÊNIO MÉDICO/ODONTOLÓGICO

- a) A critério exclusivo da Empresa, esta poderá instituir, a favor de seus(suas) Empregados(as), apólice coletiva de seguro de Vida em Grupo e convênio de assistência médica/odontológica, ficando autorizada, neste caso, a promover o desconto salarial dos(as) Empregados(as) das parcelas por eles(as) devidas para custeio dos mesmos;
- b) As partes convencionam, desde já, que na hipótese da Empresa instituir, a favor de seus Empregados(as), 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.

22) TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

- a) 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 de 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.

23) ABONO APOSENTADORIA

- a) A(o) Empregada(o) 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 aos 10 (dez) anos, até o limite de 30% (trinta por cento);
- b) Se o (a) Empregado(a) permanecer trabalhando na Empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião, do desligamento definitivo, desde que motivado por iniciativa do(a) próprio(a) Empregado(a);
- 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.

24) CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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



Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large signature on the right and several smaller ones below.

- 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 pelo menos 6 (seis) meses.

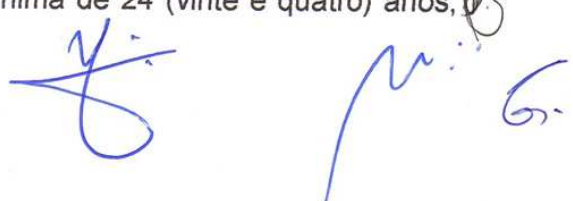
25) APRENDIZES

- 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 (terceira) supra;
- b) Na hipótese dos Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender a demanda dos estabelecimentos da Empresa, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, conforme disposto no Artigo 430 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho.

26) PCD's – PESSOAS 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 à critério da Empresa, não podendo tais pessoas servirem de paradigma para fins de equiparação salarial, conforme Artigo 461, parágrafo 4º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- b) Conforme Artigo 58, letra “a” da C.L.T. – 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 horária 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 do 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 mínima 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 C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;

Parágrafo Primeiro: As contratações a que se refere 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 determinados a que se refere o item “d” supra, serão celebrados por 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;

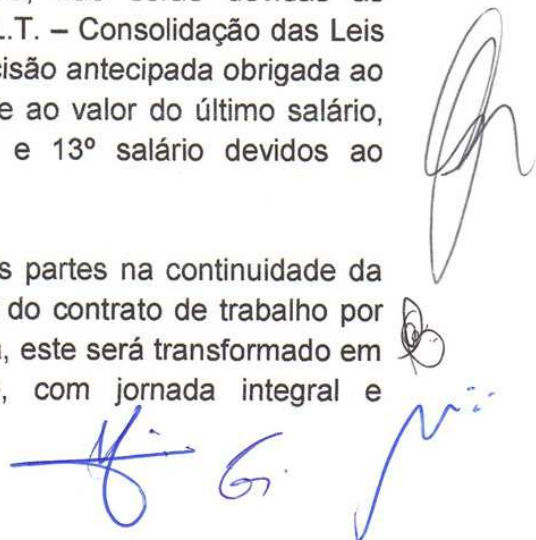
Parágrafo Terceiro: Na hipótese da celebração de contrato de trabalho por prazo determinado com carga de trabalho semanal de até 25 (vinte e cinco) horas, o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada praticada pelo Empregado, conforme item “b”, supra;

Parágrafo Quarto: Ao longo do contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item “d” supra, o empregado será submetido a um programa de capacitação profissional, visando ao seu futuro aproveitamento pela Empresa mediante contrato e trabalho por prazo indeterminado, se houver disponibilidade de vaga;

Parágrafo Quinto: Na extinção de contrato de trabalho por prazo determinado, a que se refere 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 se refere o item “d” supra, não serão devidas as indenizações previstas no Artigo 479 e 480 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, ficando a parte responsável pela rescisão antecipada obrigada ao pagamento do aviso prévio indenizado equivalente ao valor do último salário, sem prejuízo das proporcionalidades de férias e 13º salário devidos 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 se refere 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 de experiência;

Parágrafo Oitavo: Na hipótese do parágrafo sétimo supra, bem como na hipótese de aproveitamento de Empregado(a) 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 a(o) Empregada(o).

27)PCD's – ESTRUTURA DE CARGOS

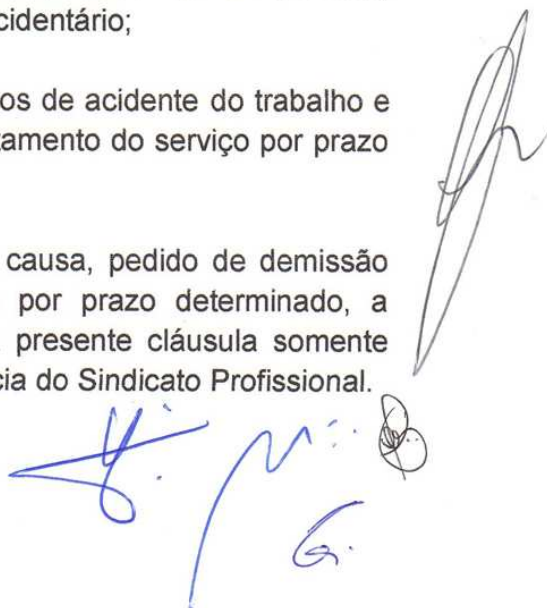
A Empresa deverá definir cargos para as funções técnicas determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, numa carreira progressiva que não ultrapasse 5 (cinco) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

28)ATUALIZAÇÃO TÉCNICA

Aos Empregados(as) abrangidos(as) pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho fica garantido 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, 13 ° Salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

29)GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL

- a) A(o) Empregado(a) que sofre acidente do trabalho ou doença profissional será garantido o emprego ou o salário pelo período de 12 (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(a) Empregado(a) e extinção do contrato por prazo determinado, a dispensa de Empregado(a) abrangido(a) pela presente cláusula somente poderá ocorrer mediante acordo, com assistência do Sindicato Profissional.



30) GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) AFASTADO DO SERVIÇO POR "DOENÇA"

- a) A(o) Empregada(o) afastada(o) do serviço por doença, percebendo o benefício previdenciário, 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 C.L.T. – 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(as) Empregados(as) beneficiados(as) não poderá 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.

31) GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) EM VIAS DE APOSENTADORIA

- a) As(os) Empregadas(os) 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(a) Empregado(a) dependa de documentação para comprovação do tempo de serviço, terá 60 (sessenta) dias de prazo, a partir da notificação de dispensa, o caso de aposentadoria simples e 120 (cento e vinte) dias, no caso de aposentadoria especial, para providenciá-la;
- c) Inexistindo justa causa, o contrato de trabalho dos(as) Empregados(as) 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(a) Empregado(a), sempre que possível, deverá comunicar à Empresa quando atingir a condição prevista nesta cláusula, fazendo prova de tal fato.

32) PROMOÇÕES

- a) A promoção do(a) Empregado(a) para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) dias.



Vencido o prazo experimental, a promoção e o aumento salarial serão concedidos e anotados na Carteira de Trabalho e Previdência Social do(a) Empregado(a);

- 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 a(o) Empregada(o) promovido(a) para função ou cargo se 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.

33) BANCO DE HORAS

Com respaldo no Artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e no Artigo 59, parágrafo 2º da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, com a redação da Lei 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 as considerações abaixo:

- a) Considera-se para efeito da aplicação do “Banco de Horas”, a carga semanal de trabalho prevista nos contratos trabalho dos(as) Empregados(as);
- b) As horas excedentes ao estabelecido na letra “a” supra, serão tratadas como crédito, enquanto as horas a menor serão computadas débito dos(as) Empregados(as);
- c) Serão também computadas, para efeito do “Banco de Horas” as horas trabalhadas aos sábados já compensados, domingos, feriados e folgas dos(as) Empregados(as) que trabalhem em escala de revezamento;
- d) As partes estabelecem que, para efeito 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 ato 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 reflexo nas emais 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(a) Empregado(a), a não ser que se trate de situação excepcional, cuja avaliação será feita pela Empresa, mediante solicitação por escrito do(a) Empregado(a);
- 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 a(o) Empregado(a);
- i) O Saldo positivo ou negativo do(a) Empregado(a) (crédito ou débito) poderá ser saldado a qualquer momento pela Empresa, antes do prazo de 12 (doze) meses a que se refere 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 de 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 de prorrogação da jornada de trabalho;
 - Pelo trabalho aos sábados já compensados, aos domingos, feriados e folgas dos(as) empregados(as) que trabalham em escala de revezamento;
 - Pelo desconto no salário do(a) Empregado(a).

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 da rescisão. Na hipótese de saldo negativo, a Empresa poderá efetuar o correspondente desconto em relação às verbas rescisórias.

34) 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 se refere o item "a" supra, os(as) Empregados(as) 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 horas extraordinárias;
- c) O cálculo dos minutos ou horas de acréscimo na jornada normal de trabalho levará em consideração, o número de dias úteis do mesmo ano;
- d) A Empresa levará ao conhecimento de seus(suas) Empregados(as) o sistema anual de compensação de dias-ponte, tão logo seja implementado;
- e) A Empresa também poderá formalizar com os(as) Empregados(as) 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(as) que trabalham sob o regime de compensação a que se refere 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.

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.

35) MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

- a) Os(as) Empregados(as) de confiança, assim entendidos aqueles que ocupam os cargos de supervisão, chefia, gerencia 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 1120/1995, e das demais Portarias que vierem a substituí-la a Empresa fica autorizada a implementar sistema de controle de ponto/jornada por exceção, por meio do qual os(as) Empregados(as) 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 se refere o item "b" supra, haverá presunção e integral cumprimento da jornada legal contratual de trabalho pelos(as) Empregados(as);
- d) Em relação aos empregados que desempenham serviços fora do estabelecimento, por força desta acordo coletivo, o(s) Sindicato(s) conveniente(s) concordam e aprovam a adoção do sistema eletrônico de controle de jornada alternativo por meio de dispositivo móvel (por exemplo notebooks, tablets e smartphones, dentre outros) disponibilizado pela ITAUTEC, já que em conformidade com a legislação trabalhista
- e) Conforme Artigo 74, § 2º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa poderá dispensar os(as) Empregados(as) da marcação de ponto nos horários de início e término do intervalo de refeições, 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, registro magnético ou dispositivo móvel (por exemplo notebooks, tablets e smartphones, dentre outros), ficam dispensados de opor sua assinatura nos mesmos, inclusive no espelho do controle magnético de ponto ou relatório de horas do dispositivo móvel, havendo presunção de veracidade quanto aos horários e intervalo para refeição e descanso.
- g) Para fins da Portaria nº 1095/2010, o intervalo para refeição e descanso poderá ser reduzido para 30 (trinta) minutos se a Empresa mantiver local apropriado para refeições.

36) AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Além do disposto no Artigo 473 i Incisos da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, o(a) Empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º Salário, nas seguintes hipóteses:

- a) Em razão de casamento por 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do(a) Empregado(a), 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(a) cônjuge ou companheiro(a), desse que coincidente com a jornada hospitalar e mediante comprovação;
- c) De acordo com o Inciso XIX do Artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5(cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no Inciso III, do Artigo 473, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- d) No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do(a) cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) Empregado(a) não será, férias e 13º Salário;
- e) As internações para parto consumado não estão incluídas nas garantias previstas nesta cláusula.

37) LICENÇA MATERNIDADE

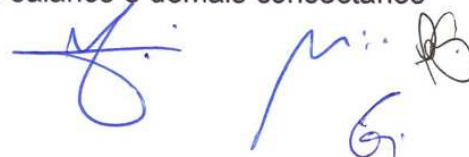
A Empresa deverá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do *caput*, do Artigo 7º, da Constituição Federal, devendo arcar com os salários e demais consectários do afastamento adicional.

Parágrafo primeiro: A presente prorrogação será mantida desde que a empregada a requeira até o final do primeiro mês após o parto e será concedida imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

Parágrafo segundo: Durante a presente prorrogação, a empregada não poderá exercer qualquer atividade remunerada e a criança não poderá ser mantida em creche ou organização similar, sob pena de ser cancelado o direito à prorrogação.

Parágrafo terceiro: A Empresa poderá cumprir a presente obrigação por meio da aplicação das disposições da Lei nº 11.770, de 9 de setembro de 2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

Parágrafo quarto: A empregada ou empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção terá direito à licença-maternidade prevista no Artigo 392 da C.L.T. – Consolidações das Leis do Trabalho, bem assim à prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade nos termos do inciso XVIII, do *caput*, do Artigo 7º, da Constituição Federal, devendo a Empresa, neste caso, arcar com os salários e demais consectários



do afastamento adicional. A presente prorrogação será garantida desde que a empregada ou o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção a requeira até o final do primeiro mês após a adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção e será concedido imediatamente após a fruição da licença-maternidade prevista na Constituição Federal.

Parágrafo quinto: Em caso de aborto não criminoso, comprovado por atestado médico válido, a empregada terá direito a um repouso remunerado de 20 (vinte) dias, já incluído o afastamento previsto no Artigo 395, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho

38) AMAMENTAÇÃO

- a.) A Empregada que estiver amamentando poderá, de comum acordo com a Empresa, converter as pausas previstas no Artigo 396 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho em ausências correspondentes a 8 (oito) dias úteis de trabalho, até que seu (sua) filho(a) complete 6 (seis) meses de idade;
- b.) A conversão deverá ser formalizada, por escrito, antes do término do período de licença-maternidade.

39) AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

Conforme Artigo 6º e 6º “a” da Lei 10.101/2000 (introduzindo pela Lei nº11.603/2007), e considerando as exigências técnicas e 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 civis e religiosos.

40) FÉRIAS

- a) A Empresa comunicará a(o) Empregada(o), com antecedência de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo de férias individuais;
- b) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dias úteis, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. As horas já trabalhadas na semana por força e 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, por tanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regularmente;



- d) O(a) Empregado(a) poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º Salário previsto em Lei, no prazo de 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(a) Empregado(a) poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pela Empresa em abono pecuniário, conforme o Artigo nº 143 da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- f) É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas a(o) Empregada(o);
- g) Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme a letra "a" acima, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pela(o) Empregada(o) antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

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

42) 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 odontológicos, passados por facultativos do Sindicato Profissional, desde que obedecidas as exigências da portaria MPAS nº 3.370, de 09.10.1984, e endossados pela rede credenciada, através do Convênio Médico e/ou Odontológico, ou serviço próprio.
- c) Os atestados médicos e/ou odontológicos deverão ser encaminhados, pelo(a) Empregado(a), diretamente ao Departamento Médico da Empresa.

43) SINDICALIZAÇÃO

- a) Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos(as) Empregados(as), 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 a atividade será desenvolvida no recinto da Empresa, fora do ambiente de produção, em locais previamente autorizados e preferencialmente, nos períodos de descanso da jornada normal de trabalho.

44) LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais não afastados de suas funções na Empresa poderão ausentar-se do serviço até 10 (dez) dias por ano, sem prejuízo nas férias, 13º Salário, feriados e descansos semanais remunerados, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, pelo Sindicato Profissional, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo primeiro: Havendo mais de um Dirigente Sindical no Sindicato Profissional, ficará a cargo do Sindicato Profissional a administração do limite de dias entre os Dirigentes Sindicais;

Parágrafo segundo: Não serão computadas as liberações para as negociações coletivas que envolvam assuntos relacionados exclusivamente entre FENTEC e a Empresa.

45) CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS(AS) EMPREGADOS(AS)

Será descontado dos salários dos(as) Empregados(as) e recolhida à FENTEC, como Contribuição Assistencial o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de cada Empregado(a) já reajustado conforme cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, na folha de pagamento do mês de setembro/2013, com o valor máximo, por Empregado(a) fixado em R\$ 120,00 (cento e vinte reais).

O montante será recolhido à FENTEC, até 10/10/2013, em boleto bancário apresentado pela mesma.

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 (dez) 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 Empregados(as) 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 A.R. – Aviso de Recebimento, desde que tal manifestação seja recebida pela Entidade Sindical dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: A Empresa somente poderá deixar de efetuar o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, mediante a exibição, por parte do(a) Empregado(a), do comunicado de oposição, protocolado no Sindicato Profissional no tempo e modo previstos no parágrafo anterior.

Parágrafo Quarto: A Empresa fornecerá relação contendo número do CNPJ, Local do estabelecimento, Número de Empregados(as) que contribuíram e valor por estabelecimento, com totalização final para a FENTEC, até o dia 30.09.2013.

46) MENSALIDADE DE EMPREGADOS(AS) ASSOCIADOS AO SINDICATO

As mensalidades devidas pelos(as) Empregado(as) associados ao Sindicato Profissional, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.

47) RELAÇÃO DE INFORMAÇÕES

A **EMPRESA** se compromete a prestar informação, quanto ao número total de empregados da categoria representada pela FENTEC, por estabelecimento, horistas e mensalistas, admitidos e demitidos no mês, o que fará no prazo de 10 (dez) dias úteis, contado do recebimento da solicitação, apresentada por escrito pela FENTEC.

Parágrafo único: No caso de necessidade de redução do quadro de pessoal em percentual acima de 10% (dez por cento) do total dos empregados da categoria representada pela FENTEC, a EMPRESA se compromete à informar a FENTEC esta ocorrência, no mínimo com 30 dias de antecedência.



48) 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.

49) 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.

50) 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 do 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.

51) 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.

52) 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.

53) PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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, 05 de agosto de 2013



WILSON WANDERLEI VIEIRA

Presidente

FENTEC – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO



TATIANA LOURENCON VARELA

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
DE AL



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


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


GUILHERME TADEU PEREIRA JUNIOR
Diretor Estatutário Administrativo e Financeiro
ITAUTEC S.A. – GRUPO ITAUTEC


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