



ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021_2022

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, WILSON WANDERLEI VIEIRA, portador do CPF nº 198.823.518-91 e do R.G. nº 4.257.838-3 e por sua procuradora TATIANA LOURENÇON VARELA, portadora do CPF nº 215.881.188-94 e do R.G. nº 32.042.016-4; Federação esta que representa, na pessoa de seu presidente, as entidades sindicais abaixo relacionadas e signatárias do presente Acordo Coletivo de Trabalho, conforme procurações outorgadas a mesma para este fim específico, bem como, representa todos os Estados das bases inorganizadas que também estão contemplados pelo presente Acordo Coletivo;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ nº 55.054.282/0001-00, neste ato representado por seu procurador, NARCISO DONIZETE FONTANA;

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 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;

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO RIO GRANDE DO NORTE, CNPJ nº 09.428.178/0001-02, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E **NCR Brasil Ltda.**, com sede na Avenida Jornalista Roberto Marinho, 85 4º Andar, Cidade Monções, São Paulo/SP, inscrita no CNPJ nº 33.033.440/0001-02, e neste ato representado por seu Diretor, LUIZ CARLOS SANCHES, portador do CPF: 029.030.858-54 nº e do RG nº 7713820 – SSP – SP;

NCR Brasil Tecnologia e Serviços em Automação Ltda., com sede na Rua Bela Cintra, 24 10º Andar, Consolação, inscrita no CNPJ nº 32.766.379/0001-31, e neste ato representado por seu Diretor, HUMBERTO CATELAN NETO, portador do CPF: 080.778.338-94 nº e do RG nº 14038926 – SSP – SP;

celebram o presente **ACORDO COLETIVO DE TRABALHO**, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes.



CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de julho de 2021 a 30 de junho de 2022. Fica mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito das empresas acordantes, e suas filias abrangerá a categoria de empregados das empresas que exercem as funções de Técnicos Industriais determinadas pelo Decreto nº 90.922/1985, que regulamentou a Lei nº 5.524/1968, bem assim que exercem funções em áreas de apoio e administrativas que dão suporte às atividades dos Técnicos Industriais, com abrangência territorial nacional.

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01.07.2021 a Empresa mantém os seguintes salários normativos, estando excluídos desta cláusula os Aprendizizes, 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\$ 1.803,25 (hum mil, oitocentos e três reais e vinte e cinco 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\$ 1.021,00 (hum mil e vinte e um reais) mensais.

Parágrafo primeiro: 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 horária de trabalho ajustada contratualmente entre o(a) Empregado(a) e a Empresa.

Parágrafo segundo: ficam garantidos os valores dos pisos regionais para os Estados que publicarem os referidos decretos em seus respectivos Estados.

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Conforme negociado entre as partes, a partir de 01.07.2021, a Empresa concederá a (os) Empregados (as) abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho um reajuste salarial de:



- 6,5% (seis vírgula cinco por cento) incidente sobre os salários até R\$4.000,00 (Quatro mil reais) praticados em 30.06.2021,e;

- 5,5% (cinco vírgula cinco por cento) incidente sobre os salários acima de R\$4.000,01 (Quatro mil reais e um centavo) praticados em 30.06.2021,e;

mediante quitação de eventuais perdas salariais do período compreendido entre 01.07.2020 e 30.06.2021.

Parágrafo primeiro: 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 2021, sem qualquer ônus para a Empresa.

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO DO DSR (DESCANSO SEMANAL REMUNERADO)

A ocorrência de 01 (um) atraso ao trabalho durante a semana, desde que não superior a 15 (quinze) 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(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”.

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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”.

Parágrafo único: A garantia prevista na presente cláusula não se aplica para os cargos de Gerencia, 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(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, tíquete 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, equipamentos de trabalho que lhes foram confiados, mediante autorização por escrito dos(as) Empregados(as).

CLÁUSULA NONA - 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 de função sem paradigma, a majoração salarial prevista no Acordo Coletivo de Trabalho será calculada de forma proporcional em relação à data de admissão.

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES

Ao serem majorados os salários, conforme cláusulas 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 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.



Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - 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 01 (um) dia de salário por ano ou fração superior a 06 (seis) meses a partir de 50 (cinquenta) anos de idade.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS

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.

Parágrafo único: 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.



CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - 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.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - TÍQUETE REFEIÇÃO / TÍQUETE ALIMENTAÇÃO

A NCR BRASIL pagará a(o) funcionário(a) a quantidade de 1(um) ticket de alimentação por dia nas condições abaixo:

Parágrafo primeiro: o valor do ticket refeição será de R\$ 27,00 (vinte e sete reais) por dia, durante os 12 meses do ano, incluindo o período de gozo de férias;

Parágrafo segundo: não serão descontados os dias de faltas, feriados e dias ponte do valor a ser concedido mensalmente aos empregados.

Parágrafo terceiro: Os empregados contemplados com o benefício previsto nesta cláusula contribuirão para o custeio com o percentual de 20% (vinte por cento) sobre o valor do benefício concedido no respectivo mês. Sendo a EMPRESA responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo empregado.

Parágrafo quarto: A concessão do benefício não terá natureza salarial, não se incorporará, por conseguinte, a remuneração do empregado para quaisquer efeitos, bem como não se constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não se configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado, conforme preceitua o Decreto nº 5, de 14.01.91, que aprovou o Regulamento da Lei nº 6.321, de 14.04.76, no Programa de Alimentação do Trabalhador – PAT, aprovados pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

Parágrafo quinto: Por se tratar de política global específica da empresa, as partes se comprometem e concordam em se reunirem novamente e rediscutirem os valores praticados à título deste benefício em Outubro/2021.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

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.



Parágrafo primeiro: 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 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário do valor do benefício.

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados (as).

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

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.

Parágrafo primeiro: 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);

Parágrafo segundo: 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.

CLÁUSULA DÉCIMA NOVA - AUXÍLIO FUNERAL

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, 01 (um) salário nominal em caso de morte natural ou acidental e 02 (dois) salários nominais em caso de morte por acidente de trabalho;

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE

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\$ 253,63 (duzentos e cinquenta e três reais e sessenta e cinco centavos) por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade.

Parágrafo primeiro: O reembolso creche previsto nesta cláusula, 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 24 (vinte e quatro) meses de idade.

Parágrafo segundo: 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.

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

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.

Parágrafo único: 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.

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.



Parágrafo primeiro: Quando os aumentos salariais gerais ou espontâneos forem compensáveis, os reajustes de preços de refeições e de transporte também o serão, na mesma proporção.

Parágrafo segundo: 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(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).

Parágrafo primeiro: 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).

Parágrafo segundo: 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

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.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES

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.



Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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 06 (seis) meses, admitindo-se uma prorrogação por igual período de até 06 (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).



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 05 (cinco) níveis por cargo, independentemente da progressão salarial.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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 03 (três) dias por ano, sem prejuízo salarial, inclusive das férias, 13^o Salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL

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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) AFASTADO DO SERVIÇO POR “DOENÇA”

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.

Parágrafo primeiro: 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.



Parágrafo segundo: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) EM VIAS DE APOSENTADORIA

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, mais de 10 (dez) anos de serviço, por 12 (doze) meses imediatamente anteriores à complementação do tempo para aposentadoria pela Previdência Social.

Parágrafo primeiro: A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação do empregado, por escrito, sem efeito retroativo, comprovando reunir ele as condições previstas na legislação previdenciária.

§1º: Para a concessão da garantia acima, o (a) empregado (a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, que ateste, no prazo máximo de 30 dias após a sua emissão, o período de 1 ano restante para implementação do benefício. A contagem da estabilidade inicia-se a partir da apresentação dos comprovantes pelo empregado, limitada ao tempo que faltar para aposentar-se.

Parágrafo segundo: A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por indenização correspondente aos salários do período não cumprido ou não implementado da garantia, não se aplicando nas hipóteses de encerramento das atividades da empresa, dispensa por justa causa, demissão por força maior ou pedido de demissão.

Parágrafo Terceiro: A garantia de emprego e/ou indenização correspondente deixa de ser devida ao empregado que deixar de apresentar o comprovante fornecido pelo INSS, ou de pleitear a aposentadoria na data em que a ela fizer jus, quando da comunicação do desligamento.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - PROMOÇÕES

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);

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



Parágrafo segundo: Será garantido a(o) Empregada(o) promovido(a) 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.

CLAUSULA TRIGESIMA TERCEIRA – JORNADA DE TRABALHO DE EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM CAMPO (FIELD)

Para os empregados que trabalhem em campo - Field Empoles, a jornada de trabalho será considerada na forma abaixo:

Todos os horários serão anotados em um documento chamado "Ordem de Serviço" e serão informados à Empresa ao final de cada atendimento, quando do "fechamento do Chamado".

a) O início da jornada será aspirado da seguinte forma:

a.1 se o primeiro atendimento ocorrer em cidade na mesma região metropolitana em que o técnico reside, o início da jornada será considerado como no momento em que o mesmo chegar ao local de atendimento;

a.2 se o primeiro atendimento ocorrer em cidade que fica em região metropolitana diversa da que o técnico reside, o início da jornada será o horário em que o mesmo sair de sua residência e deverá ser informado à empresa;

a.3: caso o técnico tenha pernoitado em cidade não localizada na mesma região metropolitana em que reside, e se essa cidade for a mesma onde ocorrerá o primeiro atendimento, o início da jornada será conforme definido no item "a.1" desta cláusula; se o primeiro atendimento ocorrer em cidade diversa da que o técnico pernoitou, o início da jornada será considerada conforme definido no item "a.2" desta cláusula.

b) O Término da jornada será apurado da seguinte forma:

b.1: se o último atendimento ocorrer em cidade na mesma região metropolitana em que o técnico reside, o término da jornada será o horário do término do atendimento;

b.2: se o último atendimento ocorrer em cidade não localidade na mesma região metropolitana da que o técnico reside, o término da jornada será o horário em que o mesmo chegar em sua residência e deverá ser informado à empresa;

b.3: caso o técnico tenha que pernoitar na cidade em que ocorreu o último atendimento, o término da jornada será o horário em que o mesmo chegar ao hotel e deverá ser informado à empresa.

c) Tendo em vista a impossibilidade de controle de intervalo para almoço e refeição, cada técnico gozará deste intervalo no momento que lhe aprover ao longo do dia;



d) Nas "Ordens de Serviço" serão elaboradas em cada atendimento realizado e nelas serão marcados os seguintes horários: (i) início do deslocamento até o cliente; (ii) chegada ao cliente; (iii) início da intervenção no equipamento; (iv) término da intervenção no equipamento; (v) saída do cliente; e (vi) chegada ao cliente do próximo atendimento ou à residência.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA – 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 à 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 mesmas 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) Empregada(o);



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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA “DIAS PONTES”

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.

Parágrafo primeiro: 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.



Parágrafo segundo: O cálculo dos minutos ou horas de acréscimo na jornada normal de trabalho levará em consideração, o número de dias úteis do mesmo ano.

Parágrafo terceiro: A Empresa levará ao conhecimento de seus (suas) Empregados(as) o sistema anual de compensação de dias-ponte, tão logo seja implementado.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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.

Parágrafo primeiro: Quando um feriado coincidir com sábado, em relação aos Empregados (as) que trabalham sob o regime de compensação a que se refere esta cláusula, 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.

Parágrafo segundo: 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 SÉTIMA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

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.

Parágrafo primeiro: 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.



Parágrafo segundo: Uma vez implementado o sistema de controle de jornada por exceção previsto no parágrafo primeiro acima, haverá presunção e integral cumprimento da jornada legal contratual de trabalho pelos(as) Empregados(as).

Parágrafo terceiro: Em relação aos empregados que desempenham serviços fora do estabelecimento, por força deste 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 NCR Brasil, já que em conformidade com a legislação trabalhista.

Parágrafo quarto: Para os demais empregados, fica acordado que a empresa que faz uso do ponto eletrônico e está cumprindo todas as exigências elencadas na Portaria nº 373, poderá utilizar o Sistema Alternativo de Controle de Jornada de Trabalho.

Parágrafo quinto: 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.

Parágrafo sexto: 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.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS

Além do disposto no Artigo 473 e 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 02 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro(a), até 01 (um) dia, no caso de internação hospitalar do(a) cônjuge ou companheiro(a), desse 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 § 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 05 (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), devidamente comprovada com a apresentação de atestado médico, 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 NONA - 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AMAMENTAÇÃO

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.

Parágrafo único: A conversão deverá ser formalizada, por escrito, antes do término do período de licença-maternidade.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 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.

Parágrafo único: Fica a empresa autorizada a desenvolver suas atividades de forma contínua aos domingos e feriados, na forma prevista na Portaria MTE nº 945/2015, haja vista as exigências técnicas de suas atividades e de seus clientes.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS

A Empresa comunicará a(o) Empregada(o), com antecedência de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo de férias individuais.

Parágrafo primeiro: As férias individuais e coletivas deverão ter início em dias úteis, sempre às segundas-feiras. As horas já trabalhadas na semana por força e compensação de sábados ou dias-pontes serão remuneradas como extraordinárias.

Parágrafo segundo: 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 regularmente.

Parágrafo terceiro: 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 no caput da presente cláusula.

Parágrafo quarto: No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista no caput da presente cláusula, 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.

Parágrafo quinto: É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas a(o) Empregada(o).

Parágrafo sexto: Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme o caput da presente cláusula, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pela(o) Empregada(o) antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CIPA

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.

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

Parágrafo segundo: 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.

Parágrafo terceiro: Para a eleição dos membros da CIPA fica facultada a utilização de meios eletrônicos na votação e apuração dos votos.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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.

Parágrafo primeiro: 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.

Parágrafo segundo: Os atestados médicos e/ou odontológicos deverão ser encaminhados, pelo(a) Empregado(a), diretamente ao Departamento Médico da Empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

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.

Parágrafo único: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTES SINDICAIS

Os Dirigentes Sindicais não afastados de suas funções na Empresa poderão ausentar-se do serviço até 20 (vinte) 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 único: 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.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL DOS(AS) EMPREGADOS(AS)

Será descontado dos salários dos(as) Empregados(as) que apresentarem concordância e recolhida à FENTEC, como Contribuição Assistencial, o valor correspondente a 2,0% (dois por cento) do salário de cada Empregado(a) já reajustado conforme cláusula do presente Acordo Coletivo de Trabalho, sem teto. A referida contribuição será descontada em uma única parcela na folha de pagamento do mês de setembro/2021. O recolhimento à FENTEC ocorrerá até 15/10/2021 mediante boleto bancário apresentado pela mesma.

Parágrafo primeiro: A Empresa somente poderá efetuar o desconto e recolhimento da Contribuição Assistencial, mediante a exibição, por parte do(a)



Empregado(a), do comunicado de concordância com o desconto em folha de pagamento, entregue na área de Recursos Humanos, da NCR.

Parágrafo segundo: 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 30/09/2021.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADE DE EMPREGADOS (AS) ASSOCIADOS AO SINDICATO

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

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - 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 a informá-la desta pretensão, no mínimo com 30 dias de antecedência.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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 QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REPRESENTAÇÃO DAS ENTIDADES SINDICAIS

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. 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 TERCEIRA - 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 envolva obrigação de fazer, por infração e por empregado, revertendo a favor da parte prejudicada.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 julho de 2021.

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Presidente

FENTEC – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

TATIANA LOURENCON VARELA
Procuradora

FENTEC – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

NARCISO DONIZETE FONTANA
Presidente

SIND. 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 DF

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO CE

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE AL

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE GO

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO ES

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO PI

Sede: Rua 24 de Maio, 104 - 12º andar - Conjuntos A e B - Centro - São Paulo-SP
CEP: 01041-000 - Fone/Fax: (11) 2823-9555 - www.fentec.org.br
CNPJ/MF 58 162 082/0001 50 Cod Ent Sind 012 386 00000 3



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO MT

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SE

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE PE

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO PR

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RS

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SC

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SIND. 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



FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Procurador

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO RIO GRANDE DO NORTE

LUIZ CARLOS SANCHES
Diretor NCR BRASIL LTDA

HUMBERTO CATELAN NETO
Diretor
NCR Brasil Tecnologia e Serviços em Automação Ltda.