



## PAUTA DE REIVINDICAÇÕES DA FENTEC PARA O ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2023/2024 DOS EMPREGADOS DA NCR BRASIL LTDA

**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, 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 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;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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

## VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho, no período de 1º de julho de 2023 a 30 de junho de 2024. Fica mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

## 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 PRIMEIRA – ABONO ESPECIAL

A NCR BRASIL concederá em caráter especial e eventual aos seus empregados, um abono especial de R\$2.000,00 (dois mil reais), desvinculado do salário.

## CLÁUSULA SEGUNDA - REAJUSTE SALARIAL

A partir de 01 de julho de 2023, os salários serão reajustados pelo percentual do INPC/IBGE, acumulado no período de 01 de julho de 2022 a 30 de junho de 2023, acrescido de 3% (três por cento) de ganho real, estando excluídos desta cláusula os Estados que tiverem os pisos salariais fixados em lei estadual.

**Parágrafo Único** - A NCR BRASIL se compromete a refazer as faixas do piso salarial dos técnicos sem que tenham sobreposições entre as mesmas e levar em conta o tempo de serviço prestado pelo técnico da empresa para aumentos por mérito e promoção funcional.

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

O Salário Normativo para os empregados abrangidos pelo presente acordo coletivo.

**Parágrafo Primeiro** - Técnico Industrial o salário normativo será de R\$3.400,00 (três mil e quatrocentos reais) mensais, a partir de 01/07/2023.

**Parágrafo Segundo** - Auxiliar Administrativo, Operador de Tele-Serviços, Auxiliar de Instalador e Instalador Técnico o salário Normativo será de R\$1.900,00 (hum mil e novecentos reais) mensais, a partir de 01/07/2023.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA QUARTA – SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Em conformidade com a Súmula 159 do TST, a NCR BRASIL garantirá ao empregado (a) substituto (a) o mesmo salário percebido pelo empregado (a) substituído (a).

**Parágrafo Único** - O pagamento do salário-substituição será devido a partir do primeiro dia de substituição, independentemente do número de dias.

## **CLÁUSULA QUINTA - SALÁRIO ADMISSÃO**

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

**Parágrafo Único** - Não estão abrangidos pela presente cláusula os casos de remanejamento interno, aos quais se aplicará a cláusula “Promoções”.

## **CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO**

A empresa fará o adiantamento de 40% do salário nominal mensal, desde que o empregado já tenha trabalhado na quinzena do período correspondente e efetuado até o dia 15 (quinze) de cada mês, quando este coincidir com sábados, domingos e feriados, o mesmo será pago no primeiro dia útil imediatamente anterior.

## **CLÁUSULA SÉTIMA – ADICIONAL NOTURNO**

A NCR BRASIL remunerará o adicional noturno, compreendido das 22h00min às 05h00min, na base de 30% (trinta por cento) da hora normal.

**Parágrafo Primeiro** - o adicional noturno pago com habitualidade pela NCR BRASIL integrará o salário do trabalhador para todos os efeitos, nos termos da Súmula 60 do TST.

**Parágrafo Segundo** - cumprida integralmente a jornada noturna e prorrogada esta, devido também o adicional quanto às horas prorrogadas, nos termos da Súmula 60 do TST.

## **CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL PERICULOSIDADE**

A NCR BRASIL pagará aos empregados que fazem manutenção nas máquinas de quiosque, posto bancário e agências bancárias, o valor de 30% (trinta por cento) a título de Adicional de periculosidade, também para os empregados que estejam executando trabalhos em altura conforme a Normas Regulamentares do Ministério do Trabalho e Emprego.

## **CLÁUSULA NONA - PLANTÃO DE SOBREAVISO**

Considera-se de sobreaviso o empregado que permanecer em sua própria residência, aguardando possível chamado para o serviço. Cada escala de sobreaviso será, no máximo, de



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

vinte e quatro horas, para todos os efeitos, serão pagas na razão de 1/3 (um terço) do salário da hora normal, conforme estabelecido na Súmula 428 do TST.

**Parágrafo Único** – Computa-se para efeito de hora extra, a hora do acionamento do empregado pela empresa para o serviço eventual.

## CLÁUSULA DÉCIMA – HORAS EXTRAORDINÁRIAS

As horas extras realizadas serão remuneradas com acréscimo de:

- 60% (sessenta por cento) nos dias normais de trabalho;
- 100% (cem por cento) para as realizadas aos sábados e folgas semanais;
- 120% (cento e vinte por cento) para as realizadas aos domingos, feriados ou nas folgas dos empregados, sem prejuízo da remuneração do descanso semanal.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa se compromete que o horário de trabalho dos empregados não ultrapassará 10 horas no dia de exercício laboral.

**Parágrafo Segundo** – será computado como hora extra o tempo de deslocamento quando este for realizado fora do horário normal de trabalho, para o empregado que for trabalhar ou fazer curso em cidade diferente da que atua.

## CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – AUXÍLIO REFEIÇÃO

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

**Parágrafo Primeiro** - O valor do ticket refeição será de R\$40,00 (quarenta reais) por dia, devendo, em ambas as possibilidades, ser concedido sem desconto, pagando o Ticket refeição durante os 12 meses do ano, incluindo o período de gozo de férias;

**Parágrafo Segundo** - a Empresa concederá aos seus empregados abrangidos por este acordo, na ocasião do pagamento da última parcela do 13º salário, a título de cesta de natal, 25 tickets alimentação, nas mesmas condições e com o mesmo valor face praticado no mês.

**Parágrafo Terceiro** - a Empresa concederá aos seus empregados, abrangidos por este acordo, 01 (um) ticket refeição sem desconto, quando o empregado ultrapassar 2 horas extras;

**Parágrafo Quarto** – a Empresa fornecerá um “ticket lanche” no valor de R\$20,00 (vinte reais) para os trabalhadores que exerçam a hora extra de até 2 (duas) horas.

**Parágrafo Quinto** – a Empresa fornecerá ajuda de custo para refeição para casos de deslocamentos acima de 60 km da base, visto que as cidades interioranas muitas vezes não possuem a mesma disponibilidade dos grandes centros com a aceitação dos tíquetes: refeição ou alimentação;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

**Parágrafo Sexto** - Dispensa da necessidade de apresentação de nota fiscal para comprovante de refeição em RDV ou HE em cidades do interior, vista haver estabelecimentos comerciais que não fornecem nota fiscais e outros que oferecem recibos, porém, não aceitos pela empresa. Esta cláusula visa desburocratizar processos simples e tornar o fluxo de trabalho mais ágil e fluido.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO**

A Empresa fornecerá mensalmente para todos os empregados, 01 (um) Vale-Alimentação ou uma Cesta Básica, no valor de R\$525,00 (quinhentos e vinte e cinco reais) não podendo haver nenhum desconto pelo seu fornecimento, independentemente da faixa salarial.

**Parágrafo Primeiro** – Nos termos da Lei n.º 6.321/1976, o vale alimentação/cesta básica concedido aos empregados não terá seu valor econômico integrado ao salário, não possuindo caráter remuneratório ou salarial para quaisquer fins, inclusive previdenciários e fundiários.

**Parágrafo Segundo** – aos trabalhadores será facultada a escolha entre recebimento de Cesta Básica ou Vale Alimentação.

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ATS - ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO**

Será concedido pela NCR BRASIL um adicional de tempo de serviço aos empregados, sob a forma de quinquênio, no percentual de 5% (cinco por cento) para cada 05 (cinco) anos de vinculação à empregadora, pago de forma destacada no contracheque, observando-se que o quinquênio não se incorpora ao salário.

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – AUXÍLIO CRECHE/BABÁ**

A NCR BRASIL concederá a partir do dia 01 de julho de 2023, a todos os (as) empregados (as), sem distinção de gênero, um auxílio creche no valor de R\$480,00 (quatrocentos e oitenta reais), para custear as mensalidades de creches frequentadas por seus filhos (as) em idade pré-escolar (0 – até o final do ano que o dependente completar 06 anos). O pagamento do benefício apenas será devido a contar da data do protocolo de requerimento junto a empresa. Também o pagamento do benefício somente será devido para recibos com até 60 dias do mês de competência.

**Parágrafo Primeiro** - Fica facultado ao empregado (a) o direito de optar entre o auxílio creche e um auxílio mensal no mesmo valor previsto no *caput*, independentemente da quantidade de filhos (as), desde que em idade pré-escolar (0 – até o final do ano que o dependente completar 6 anos), mediante comprovação de contratação de babá, pela exibição de CTPS devidamente assinada, bem como da devida comprovação mensal do respectivo recolhimento do INSS.

**Parágrafo Segundo** - É facultada até o limite do auxílio, a partição do mesmo para custeio de creche e babá, quando em turnos distintos.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – GARANTIA DA DATABASE**

Fica garantida a data base de 1º de julho de 2023, assegurando a vigência integral das cláusulas constantes no Acordo Coletivo vigente, até a assinatura de novo instrumento.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ABRANGÊNCIA**

Estão abrangidos pelo presente Acordo Coletivo de Trabalho os empregados da empresa NCR BRASIL, de quaisquer modalidades e habilitações que exercem as funções técnicas determinadas pelo Decreto 90.922/85, bem como aqueles empregados que atuam em áreas de apoio e administrativas que dão suporte às atividades dos técnicos de nível médio nas filiais da Empresa estabelecidas nos endereços abaixo:

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – VIGÊNCIA DO ACORDO**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses com início em 01 de julho de 2023 e término em 30 de junho de 2024, para as cláusulas de natureza econômica e social.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA – INÍCIO DAS NEGOCIAÇÕES**

A NCR BRASIL se compromete a iniciar negociações a partir de 01 de junho de 2023, não devendo ultrapassar cinco dias úteis da data base de nosso Acordo.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

A NCR BRASIL manterá para seus empregados a tolerância máxima de até 15 minutos por dia, por eventuais atrasos, não aplicando nenhum desconto no salário dos empregados. Nessa hipótese, a Empresa não poderá impedir o cumprimento do restante da jornada de trabalho.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

A Empresa irá disponibilizar eletronicamente aos empregados comprovantes de pagamento com a discriminação das importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação da Empresa e os valores recolhidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço.

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

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 negociados no Acordo Coletivo de Trabalho.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - EMPREGADOS (AS) ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE**

Para os(as) Empregados(as) admitidos após a data-base, deverão ser observados os seguintes critérios:

**Parágrafo Primeiro** - 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;

**Parágrafo Segundo** - 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 VIGÉSIMA TERCEIRA - COMPENSAÇÕES**

Ao serem majorados os salários serão compensados todos os reajustes e aumentos espontâneos ou compulsórios concedidos pela Empresa no período, ressaltando-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 VIGÉSIMA QUARTA - DUPLA FUNÇÃO**

Caso o (a) empregado (a) exerça dupla função, terá o direito de perceber seu salário nominal em dobro.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - PLANO DE CARREIRA**

Cumprimento do Plano de Carreira e Salário aos do Técnico Industrial e os empregados que atuam em áreas de apoio e administrativas que dão suporte técnico às atividades dos técnicos industriais de nível médio na NCR BRASIL. Deverá a empresa estabelecer critérios de progressão na carreira para todos os cargos e divulgar estes critérios em todos os setores e departamentos.

**Parágrafo Primeiro** - A NCR BRASIL está obrigada a estabelecer critérios de forma clara e direta de progressão na carreira para todos os cargos, divulgando todos os pré-requisitos necessários em todos os setores e departamentos abrangidos por este acordo, tendo como duração máxima o período de 02 (dois) anos em cada nível, mediante avaliação periódica, conforme compromisso firmado perante a Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Segundo** - Criação de uma comissão formada pela NCR BRASIL e FENTEC com a participação dos SINTEC's para criação, homologação e execução de um novo PCS para todos os funcionários da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - Para o novo PCS a NCR BRASIL está obrigada a estabelecer critérios de forma clara e direta de progressão na carreira para todos os cargos existentes na empresa, divulgando todos os pré-requisitos necessários em todos os setores e departamentos abrangidos por este



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

acordo, tendo como duração máxima o período de 02 (dois) anos em cada nível, mediante avaliação periódica, conforme compromisso firmado perante a Justiça do Trabalho.

**Parágrafo Quarto** - Os cargos criados não poderão ter mais que 3 níveis e cada nível terá como duração máxima o período de 02 (dois) anos e mediante avaliação periódica definidas claramente pela empresa NCR BRASIL.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

A empresa manterá o programa de PLR condicionada ao resultado operacional e lucro líquido do exercício como instrumento de integração entre o capital e o trabalho e como incentivo à produtividade, nos termos do art. 7º, inciso XI, da Constituição Federal e da Lei nº 10.101/2000.

**Parágrafo Primeiro** – a participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante comissão paritária escolhida pelas partes, integrada, também, por representantes do sindicato.

**Parágrafo Segundo** – Os representantes dos empregados na Comissão serão eleitos em votação secreta, coordenada pelo sindicato da categoria profissional (SINTEC's) dos respectivos estados, e terão estabilidade provisória assegurada pelo tempo que durar as negociações, mais 06 (seis) meses de carência.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

Com base no que dispõem o inciso XXVI do Artigo 7º da Constituição Federal, o Inciso III, § 2º do Artigo 458 da CLT, com a nova redação dada pelo Artigo 2º da Lei Federal nº 10.243 de 19 de junho de 2.001 e tendo em vista a decisão TST-AA nº 366.360/97-4 Ac SDC de 01/06/98 – Acorda o Sindicato Conveniente que, com a concordância expressa dos(as) empregados(as), poderá a EMPRESA, fazer a antecipação através de crédito em cartão de vale transporte da parcela de sua responsabilidade correspondente ao Vale Transporte instituído pelas Leis Federais nº 7.418/85 e 7.619/87, regulamentadas através do Decreto nº 95.247/87.

**Parágrafo primeiro** – Para apuração do valor a ser suportado pelo(a) empregado(a), tomar-se-á como base de cálculo: (Salário Base Mensal ou Piso Salarial Mensal / 30) x nº de dias úteis = Y, onde Y é o valor no qual incidirá o referido percentual de 6,0% (seis por cento).

**Parágrafo segundo** – O benefício concedido na forma prevista nesta Cláusula, terá caráter meramente ressarcitório, não tendo natureza salarial nem se incorporando à remuneração para qualquer efeito e, portanto, não se constituindo base de incidência de Contribuição Previdenciária ou para o FGTS.

**Parágrafo terceiro** - Ocorrendo majoração de tarifa, a EMPRESA se obriga, de imediato, a complementar a diferença devida ao(a) empregado(a).



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

**Parágrafo quarto** – IMPORTANTE: O auxílio para Transporte de Ida e Volta ao local de trabalho constitui benefício que a EMPRESA anteciparão ao(a) empregado(a) para utilização efetiva em despesas de deslocamento residência/trabalho e vice-versa.

I – O Artigo 7º do Decreto nº 95.247/87 impõe que, para o exercício do direito de receber o benefício, o(a) empregado(a) deverá prestar informações a EMPRESA, atualizando-as inclusive, firmando o compromisso que seu deslocamento se dará somente entre residência/trabalho e vice-versa.

II – Caso as informações declaradas forem falsas ou a utilização do benefício tenha uso indevido, tais práticas se constituirá em falta grave, conforme preconiza os Artigos 2º e 7º do Decreto 95.247/87.

**Parágrafo quinto** – Aos(as) empregados(as) que já usufruem o benefício do Transporte de Ida e Volta ao local de trabalho através de ônibus especial – tarifa “A”, é garantido este benefício.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA – HORAS “IN ITINERE”**

A NCR BRASIL cumprirá na íntegra a Súmula 90 do TST que versa sobre Horas “*In Itinere*”. O tempo despendido pelo empregado, em condução fornecida pelo empregador, até o local de trabalho de difícil acesso, ou não servido por transporte público regular, e para o seu retorno é computável na jornada de trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Empregados da NCR BRASIL que exerçam atividades externa, as horas de retorno ao estabelecimento da empresa excedente a 01 (uma) hora, serão consideradas horas extras, desde que haja justificativa.

**Parágrafo Segundo** - Também para estes profissionais, serão consideradas horas extras as despendidas em viagens antecedentes a 01 (uma) hora do início da jornada de trabalho contratada, desde que haja justificativa.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

A NCR BRASIL se compromete a obedecer ao que está regido na Súmula nº 372 do TST:

Gratificação de Função - Supressão ou Redução - Limites

I - Percebida a gratificação de função por dez ou mais anos pelo empregado, se o empregador, sem justo motivo, revertê-lo a seu cargo efetivo, não poderá retirar-lhe a gratificação tendo em vista o princípio da estabilidade financeira. (ex-OJ nº 45 - Inserida em 25.11.1996).

II - Mantido o empregado no exercício da função comissionada, não pode o empregador reduzir o valor da gratificação. (ex-OJ nº 303 - DJ 11.08.2003)



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 TRIGÉSIMA PRIMEIRA – 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 TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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 TRIGÉSIMA 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 aprouver ao longo do dia;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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**

Pela presente Acordo Coletivo de Trabalho e conforme permissivo legal fica formado o Banco de Horas, que permite acumular saldo de horas positivas e negativas, quer pela prestação de serviços em jornadas extraordinárias de trabalho para atender necessidades contratuais do empregador, quer para atender ausências particulares dos empregados.

**Parágrafo primeiro** - Esse banco de horas terá como limite o total de 40:00h/mês, positivas ou negativas, que se acumularão durante o período de 03 (três) meses ou 90 (noventa) dias, findo o qual deverá ser zerado a partir do mês subsequente, seja através do pagamento ou desconto do saldo de horas remanescentes, iniciando-se então novo período.

**Parágrafo segundo** - O excedente às 40:00h no mês deverá ser remunerado, se positivo, com o acréscimo percentual estabelecido neste Acordo Coletivo. O saldo de Banco de Horas poderá ser negativo, fato que ocorrerá quando o empregado deixar de cumprir parte ou todo seu horário de trabalho, para compensá-lo com trabalho futuro durante o período 03 (três) meses ou 90 (noventa) dias.

**Parágrafo terceiro** - As horas que irão compor o Banco de Horas deverão ser registradas na Folha de Ponto do profissional e no formulário de Banco de Horas. O relatório de Banco de Horas deve ser assinado pelo empregado mensalmente e enviado ao Departamento de Recursos Humanos mensalmente.

**Parágrafo quarto** - A utilização das horas a compensar deve ser previamente autorizada pela Coordenação ou Gerência da área, de comum acordo com o empregado, e deverá ocorrer preferencialmente durante o período de 03 (três) meses ou 90 (noventa) dias. Recomenda-se que a utilização parcial ou total do saldo positivo do banco de Horas se dê às vésperas ou depois de feriados, de ausência legal ou como extensão das férias.

**Parágrafo quinto** - As faltas ao trabalho não poderão ser utilizadas na compensação de horas e serão descontadas na folha de pagamento.

**Parágrafo sexto** - Em dias de trabalho de segunda-feira à sexta-feira, as horas extras registradas no Banco de Horas serão na proporção 1:00h (uma hora) para 1:36h (uma hora e trinta e seis minutos) aos sábado e folgas semanais será na proporção de 1:00h (uma hora) para 2:00h (duas horas) e aos domingo e feriado será na proporção de 1:00h (uma hora) para 2:12h (duas horas e doze minutos).



**Parágrafo sétimo** - Poderão as partes, empregado e empregador, se assim convier, negociar para que o saldo de horas possa ser transferido para um outro período de apuração. Se positivo, possa ser compensado em correspondente período de faltas, total ou parcial e na forma ordinária, ou, em se tratando de saldo negativo, seja descontado, também na forma ordinária, de uma só vez ou parceladamente.

**Parágrafo oitavo** - Salvo as exceções previstas no artigo 61 da CLT, a jornada diária de trabalho não poderá ultrapassar o limite de 10:00h, objeto da duração semanal da jornada de trabalho.

**Parágrafo nono** - Ocorrendo rescisão contratual, as horas de saldo positivas, então existentes, serão remuneradas com o acréscimo conforme percentual estabelecido neste Acordo Coletivo de Trabalho, ou descontadas como horas normais, se negativas.

## **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:

- a) Reduzir a jornada de trabalho, subtraindo os minutos relativos à compensação;
- b) Pagar o excedente como horas extraordinárias;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

c) 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, gerência 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) informaram 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



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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 - 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 TRIGÉSIMA NONA - 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.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas poderão estipular por meio de documento interno, os prazos no mínimo de 03 (três) dias úteis, e formas para apresentação de atestados médico e/ou odontológicos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS**

- a) A data de concessão das férias será de comum acordo entre empresa e funcionário, devendo a Empresa comunicar ao empregado, com antecedência de 30 (trinta) dias, a data de início do período de gozo das férias individuais;
- b) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, domingos e feriados ou dias já compensados. As horas já trabalhadas na semana por força de compensação de sábados ou dias-pontes serão remuneradas como extraordinárias;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

- c) Quando as férias coletivas abrangerem os dias 25 de dezembro e 1º de janeiro, tais dias não serão computados como férias e, portanto, serão excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares;
- d) O empregado poderá optar pelo recebimento da primeira parcela do 13º salário previsto em lei no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas após o recebimento da comunicação prevista na letra “a” supra;
- e) No mesmo prazo de 48 (quarenta e oito) horas o empregado poderá optar pela conversão parcial do período de gozo notificado pela Empresa em abono pecuniário, conforme artigo 143 da Consolidação das Leis do Trabalho;
- f) É vedado à Empresa interromper o gozo das férias concedidas ao empregado;
- g) Se a Empresa cancelar as férias já comunicadas, conforme letra “a” supra, ressarcirá as despesas irreversíveis assumidas pelo empregado antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA – SEGURO VEÍCULO**

A NCR BRASIL oferecerá a todos os empregados abrangidos por este acordo, desde que utilizem veículo próprio para a realização dos trabalhos, o subsídio de 100% no valor do Seguro Veículo com cobertura total do veículo.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DIÁRIAS**

Caso ocorra prestação de serviço externo, que resulte ao empregado despesas superiores às habituais no que se refere a transporte, estadia e alimentação, e desde que tais despesas não estejam anteriormente contratadas, a empresa reembolsará a diferença comprovada.

**Parágrafo Único** - Reajuste da tabela das diárias, para R\$75,00 – de segunda à sexta-feira e R\$125,00 – sábado, domingo e feriado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - ATUALIZAÇÃO TÉCNICA**

Aos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo fica garantida a participação em cursos, seminários, congressos técnicos de interesse da Empresa ou da categoria, devidamente comprovados, limitados a 06 (seis) dias por ano, sem prejuízo salarial, inclusive das férias, 13º salário e descanso remunerado, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - PROMOÇÕES**

- a) A promoção do empregado para todos os cargos 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 empregado;
- b) Nas promoções para cargo de Supervisão, Chefia ou Gerência o período experimental não poderá exceder 90 (noventa) dias;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – CONVÊNIO MÉDICO E ODONTOLÓGICO**

A empresa custeará integralmente a favor de seus empregados, um plano de saúde e um plano odontológico, estando estes isentos de qualquer desconto, inclusive abrangendo os seus dependentes.

**Parágrafo Primeiro** - A empresa se compromete a negociar junto à operadora do plano de saúde a inclusão dos pais como dependentes.

**Parágrafo Segundo** – O funcionário terá o direito de optar o nível do plano de saúde para si e para seus dependentes, não ficando assim, submetido a um único nível de plano para ambos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA – ASSISTÊNCIA MÉDICA E HOSPITALAR – EMPREGADO DESPEDIDO**

O empregado dispensado sem justa causa, a partir de 01.07.2023, poderá usufruir os convênios de assistência médica e hospitalar contratados pela NCR BRASIL, pelos períodos abaixo especificados, contados do último dia de trabalho efetivo e determinados conforme tempo de casa, mantidas as condições do plano ao qual se vincula o empregado, respeitadas as situações mais favoráveis.

| Vínculo Empregatício com a NCR BRASIL | Período de Utilização do Convênio |
|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Até 05 (cinco) anos                   | 60 (sessenta) dias                |
| Mais de 05 (cinco) até 10 (dez) anos  | 90 (noventa) dias                 |
| Mais de 10 (dez) até 20 (vinte) anos  | 180 (cento e oitenta) dias        |
| Mais de 20 (vinte) anos               | 270 (duzentos e setenta) dias     |

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ**

Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a empresa pagará aos dependentes no primeiro caso e ao próprio empregado, na segunda hipótese, uma indenização equivalente ao seu salário nominal. No caso de invalidez, esta indenização será paga somente se ocorrer a rescisão contratual;

**Parágrafo Primeiro** - Esta indenização será paga em dobro, em caso de morte ou invalidez causada por acidente do trabalho ou doença profissional, definidos na legislação específica e atestado pelo INSS.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de morte, o pagamento desta indenização será feito aos dependentes, com as facilidades previstas na legislação vigente.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

A empresa manterá apólice de seguro de vida em grupo em favor de seus empregados para cobertura de acidentes pessoais dos quais decorra morte ou invalidez permanente, ocorridos em razão única e exclusiva de atividade profissional e quando do seu exercício no âmbito do contrato de trabalho com a mesma empresa, sem custo para o empregado.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA – ESTABILIDADE PROVISÓRIA NO EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, salvo por motivo de justa causa para demissão:

- a) **GESTANTE:** A gestante, desde a gravidez, até 90 (noventa) dias após o término da licença-maternidade;
- b) **ALISTADO:** O alistado para o serviço militar, desde o alistamento até 60 (sessenta) dias depois de sua desincorporação ou dispensa;
- c) **DOENÇA:** Por 90 (noventa) dias após ter recebido alta médica, quem por doença, tenha ficado afastado do trabalho, por tempo igual ou superior a 06 (seis) meses contínuos;
- d) **ACIDENTE:** Por 12 (doze) meses após a cessação do auxílio doença acidentário, independente da percepção do auxílio acidente, consoante artigo 118 da Lei nº 8.213, de 24.07.1991;
- e) **PAI:** O Pai, por 30 (trinta) dias após o nascimento do filho, desde que a certidão respectiva tenha sido entregue ao Departamento de Pessoal no prazo máximo de 15 (quinze) dias, contados do nascimento;
- f) **GESTANTE/ABORTO:** À gestante, por 90 (noventa) dias, em caso de aborto comprovado por atestado médico.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA – GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Ao empregado (a) que comprovadamente estiver a um período de 24 meses da aquisição do direito de aposentadoria em seus prazos mínimos nos termos da legislação vigente, e que tenha no mínimo 5 anos de trabalho na empresa, ficará assegurado o emprego ou a remuneração durante o período que faltar para a aposentadoria.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO APOSENTADORIA**

Ao empregado com 10 (dez) anos ou mais de serviços contínuos dedicados à Empresa, quando dela vier a desligar-se definitivamente, por sua iniciativa, por motivo de aposentadoria, será pago um abono equivalente ao seu último salário nominal, acrescido de 5% (cinco por cento) desse mesmo salário para cada ano de serviço que ultrapassar 10 (dez), até o limite de 50% (cinquenta por cento).

**Parágrafo Único** - Se o empregado permanecer trabalhando na Empresa após a aposentadoria, será garantido este abono apenas por ocasião do desligamento definitivo, desde que motivado por sua iniciativa.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - INDENIZAÇÃO AO EMPREGADO DEMITIDO COM 50 ANOS DE IDADE OU MAIS**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 eleição dos membros da CIPA fica facultada a utilização de meios eletrônicos na votação e apuração dos votos.

**Parágrafo Quarto** - Será enviada por e-mail a todos os funcionários da NCR BRASIL a data de votação bem como a apuração final dos eleitos da CIPA.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA – COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

Ao empregado em gozo de benefício do auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente de trabalho ou doença profissional, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, uma complementação de salário em valor equivalente à diferença entre o efetivamente percebido pela Previdência Social e o Salário nominal. Esta complementação será igual à diferença entre o valor pago pela Previdência Social e a remuneração do empregado, limitando este ao teto previdenciário;

**Parágrafo Primeiro** - Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-doença por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 180º (centésimo octogésimo) dia de afastamento, respeitando o teto previdenciário;

**Parágrafo Segundo** - Não sendo conhecido o valor básico do benefício do auxílio-doença, no caso do item “a”, a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

**Parágrafo Terceiro** - O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 11770, de 9 de setembro de 2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009.

**Parágrafo Quarto** – A empregada ou o empregado que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção terá direito à licença-maternidade prevista no artigo 392 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Quinto** - A empregada gestante ou a empregada ou o empregado que obtiver guarda judicial para fins de adoção, em gozo de salário maternidade na data de assinatura deste instrumento poderão solicitar a prorrogação da licença até 60 (sessenta) dias após o parto ou até 60 (sessenta) dias após a adoção ou obtenção de guarda judicial para fins de adoção, exceto no caso da empresa aderir o disposto na Lei n.º 11.770, de 9 de setembro de 2008, e do Decreto nº 7.052, de 23 de dezembro de 2009, situação em que valerão as limitações previstas na legislação.

**Parágrafo Sexto** – 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 Consolidação das Leis do Trabalho.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA – AMAMENTAÇÃO**

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



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA ADOÇÃO**

A NCR BRASIL concederá licença-adoção remunerada pelo Salário Maternidade nos termos assegurados na legislação vigente.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - AUXÍLIO AOS FILHOS (AS) COM NECESSIDADES ESPECIAIS**

A NCR BRASIL pagará aos empregados (as) que tenham filhos (as) e/ou dependente (s) com necessidades especiais que possuam dependência econômica e legal nos termos do Decreto Federal n.º 3298/99 uma quantia mensal de R\$ 800,00 (oitocentos reais) por filho (a) nestas condições, para que possa atender as necessidades de saúde e/ou educação por meio de ação de promoção, prevenção, assistência, reabilitação e manutenção da saúde.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA – AUXÍLIO FUNERAL**

A NCR BRASIL custeará as despesas decorrentes do funeral do (a) empregado (a) que venha a falecer em decorrência de acidente de trabalho ou de morte natural.

**Parágrafo Primeiro** - No caso de morte natural, o valor do auxílio funeral não poderá ser inferior a duas remunerações do referido empregado.

**Parágrafo Segundo** - No caso de morte acidental, o valor do auxílio funeral não poderá ser inferior a três remunerações.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA – VALE CULTURA**

A NCR BRASIL fornecerá para todos os funcionários abrangidos por este Acordo Coletivo, um vale cultura no valor de R\$100,00 (cem reais), destinado a oferecer aos trabalhadores meios para o exercício dos direitos culturais e acesso às fontes de cultura.

**Parágrafo Único** - a empresa se compromete a firmar convênios com: faculdades, escolas, curso de idiomas, etc, para beneficiar os seus funcionários.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Além do disposto no artigo 473 e incisos da Consolidação das Leis do Trabalho, o empregado 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 5 (cinco) dias úteis consecutivos, contados a partir da data do matrimônio;
- b) Até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro (a), e até 5 (cinco) dias, no caso de internação hospitalar do cônjuge ou companheiro (a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

- c) A licença paternidade será de 25 (vinte e cinco) dias corridos, contados desde a data do parto;
- d) No caso de internação de filho (a), a ausência do empregado, 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;
- f) Até 5 (cinco) dias úteis acompanhamento por ano, à consultas médicas de filho (a) e cônjuge, desde que, comprovada com a apresentação de atestado médico.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA – CFT/CRT's**

O empregado inscrito em seu respectivo Conselho Regional, deverá entregar ao RH da empresa, contra recibo, uma cópia da quitação da anuidade do exercício de 2024 até o dia 10/04/2024.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA – TERMO DE RESPONSABILIDADE TÉCNICA (TRT)**

A empresa fará o reconhecimento expresso por escrito, sempre que solicitado pelos Técnicos Industriais de Nível Médio com registro no Sistema CFT – Conselho Federal dos Técnicos Industriais – CRT/RJ – Conselho Regional dos Técnicos Industriais, da TRT – Termo de Responsabilidade Técnica do trabalho realizado pelo profissional, mesmo que em equipe. Esse documento somente terá validade se assinado por um Diretor da Empresa.

**Parágrafo Único** – Eventuais despesas para TRT correrão exclusivamente por conta da empresa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA– SINDICALIZAÇÃO**

Com o objetivo de incrementar a sindicalização dos empregados, a Empresa colocará à disposição do Sindicato profissional, em até 12 (doze) vezes por ano, um local e meio para esse fim.

**Parágrafo Primeiro** - 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.

**Parágrafo Segundo** - A empresa deverá enviar para os SINTEC's a listagem com todos os associados que estão sendo descontada a contribuição associativa.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL**

Poderá ser descontado e recolhido a FENTEC como contribuição assistencial, o valor correspondente a 5% (cinco por cento) do salário de cada empregado (a), já reajustado conforme cláusulas da presente para o mês de julho/2023. O montante poderá ser descontado na folha de pagamento do mês de agosto/2023 e depositado na conta corrente da FENTEC, conforme dados abaixo, até no máximo 10/09/2023. Após efetuar o depósito a NCR BRASIL deverá enviar cópia do



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

comprovante e relação dos (as) trabalhadores (as) com nome, cargo, salário base e desconto da contribuição, a respectiva federação através de e-mail, conforme dados abaixo:

**FENTEC – Federação Nacional dos Técnicos Industriais,  
CNPJ. 58.162.082/0001-50 – Banco do Brasil, Agência 1202-5, Conta Corrente: 38.831-9 (Fone: 11 -2823-9555)**

**Parágrafo Primeiro** - Os (as) empregados (as) que não concordarem com o desconto da contribuição assistencial, poderão se opor ao desconto e recolhimento da mesma, através de declaração individual, firmada de próprio punho, que deverá ser protocolada pessoalmente pelo (a) empregado (a), na sede do Sindicato local no prazo de 5 dias corridos contados da assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho. Para efeito da oposição constante do presente parágrafo não será aceito qualquer outra forma (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros) senão a prevista na presente cláusula (protocolo pessoal na sede dos SINTEC's).

**Parágrafo Segundo** - Os trabalhadores que prestam serviços em estabelecimentos localizados fora da capital do seu respectivo Estado, poderão manifestar sua oposição mediante carta de próprio punho, com firma reconhecida por autenticidade da assinatura e enviada com aviso de recebimento - AR, desde que tal manifestação seja recebida pela Entidade Sindical dentro do prazo de 5 (cinco) dias corridos contados assinatura do Acordo Coletivo de Trabalho.

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

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - DESCONTOS DA CONTRIBUIÇÃO ASSOCIATIVA**

Quando devidamente autorizado pelo Técnico filiado ao Sindicato, a empresa efetuará o desconto em folha de pagamento referente à Contribuição Associativa devidas ao Sintec do respectivo Estado. Sempre que este solicitar e indicar o valor, devendo fazer o recolhimento até o dia 10 do mês subsequente.

**Parágrafo Primeiro** - O não recolhimento no prazo de 10 (dez) dias após o desconto, acarretará multa mensal de 2% (dois por cento), mais juros mensais de 1% (hum por cento).

**Parágrafo Segundo** - Após o recolhimento a empresa deverá mandar relação com nome, e o valor descontado no salário de seus empregados, com cópia do recibo de depósito.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - ORGANIZAÇÃO SINDICAL**

A NCR BRASIL, tendo em vista a legitimidade da FENTEC, bem como a sua filosofia de manter um relacionamento profissional e respeitoso, reconhecendo o direito de organização sindical, proporcionará condições adequadas para a FENTEC, bem como, para os SINTEC's exercerem a sua



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

representação. As entidades, por sua vez, exercerão os seus papéis, observando a legislação vigente.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Os Dirigentes Sindicais não afastados de suas funções na Empresa poderão ausentar-se do serviço até 50 (cinquenta) 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 SEXAGÉSIMA NONA - DELEGADO SINDICAL**

A empresa reconhece a figura do Delegado Sindical, a quem compete junto à empresa, representar o Sindicato, sem prejuízos de suas atribuições funcionais.

**Parágrafo Primeiro** - Em cONAada empresa haverá um Delegado Sindical para cada grupo de 25 (vinte e cinco) empregados, será garantindo o direito ao número de 01 (um) delegado sindical.

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado, para cada Delegado Sindical, a liberação pela empresa de, no mínimo, 16 (dezesesseis) horas mensais para o desempenho de suas atividades sindicais.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa concorda em garantir ao Delegado Sindical um mandato ou mais de um ano cada, com garantia de emprego ou salário durante o seu mandato e mais 12 (doze) meses após o término do mandato.

**Parágrafo Quarto** - Assegura-se a frequência livre dos dirigentes sindicais para participarem de assembleias e reuniões sindicais devidamente convocadas e comprovadas.

**Parágrafo Quinto** - Assegura-se o acesso dos dirigentes sindicais à empresa, nos intervalos destinados à alimentação e descanso para desempenho de suas funções, vedada a divulgação da matéria político-partidária ou ofensiva.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - 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.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

Ressalvadas as situações mais favoráveis já existentes, a empresa colocará à disposição dos SINTEC's, quadro de avisos para fixação de comunicados oficiais de interesse da categoria, que serão encaminhados ao setor competente da empresa, para os devidos fins, incumbindo-se este de sua afixação dentro das 12 (doze) horas posteriores ao recebimento, pelo prazo sugerido pelo sindicato representativo da categoria profissional.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - DEFESA DO ACORDO COLETIVO**

A empresa se compromete a respeitar o Acordo Coletivo em sua totalidade, e será considerada falta grave, passível de aplicação de Multa de Descumprimento, qualquer tipo de pressão, devidamente comprovada que os trabalhadores Técnicos de nível médio e os empregados abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho venham a sofrer.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DO ACORDO COLETIVO E/OU DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA**

A empresa pagará multa equivalente a 10% (dez por cento) da folha de pagamento (remuneração) por dia de descumprimento, valor que reverterá em favor dos trabalhadores.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - CONVENÇÕES DA OIT**

A NCR BRASIL se obriga a observar e respeitar as Convenções da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificadas pelo Brasil, no que concerne aos Direitos dos (as) Trabalhadores (as), incluindo a implantação de Política de Igualdade de Gênero.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - ASSISTÊNCIA JURÍDICA**

A NCR BRASIL custeará assistência jurídica especializada ao empregado que, no exercício da função, vier a necessitar, até o limite da tabela de honorários da Ordem dos Advogados do Brasil. Cabendo ao empregado a livre escolha do profissional.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEXTA – LICENÇA PARA ESTUDANTE**

A NCR BRASIL concederá licença para estudante, sem ônus para o empregado, conforme critérios estabelecidos a seguir – considerar-se-á para efeito da presente cláusula o turno sendo o horário das 7:00h às 12:00h; das 13:00h às 18:00h e das 18h às 23h:

**Parágrafo Primeiro** – Conceder em cada semestre a dispensa de:

- Para provas - dois turnos por disciplina até o limite de seis disciplinas.
- Para exame final - dois turnos por semestre para quem cursar até quatro disciplinas ou três turnos por semestre para quem cursar mais de quatro disciplinas, independentemente do número de exames.
- Para recuperação - um turno por semestre para quem cursar até quatro disciplinas ou dois turnos por semestre para quem cursar mais de quatro disciplinas, independentemente do número de recuperações.



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

**Parágrafo Segundo** – Conceder a dispensa de um turno por dia de prova para prestar exame supletivo, quando a prova ocorrer na própria localidade ou dois quando fora da localidade, que não permita o retorno.

**Parágrafo Terceiro** – Conceder a dispensa nos dias em que estiver, comprovadamente, realizando prova de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

**Parágrafo Quarto** – As dispensas deverão ser utilizadas no dia da realização da prova ou no dia anterior à realização da mesma.

**Parágrafo Quinto** – Somente será concedido um turno de licença por dia, exceto o previsto no parágrafo segundo.

**Parágrafo Sexto** – Em casos especiais e no interesse do serviço é permitido um acordo entre a chefia e o empregado, respeitados os limites anteriores.

**Parágrafo Sétimo** – Serão contemplados os empregados que estiverem frequentando cursos de ensino fundamental, médio e superior, cursos técnicos em nível de ensino médio e seus estágios, ou curso de aperfeiçoamento ligado à função exercida.

**Parágrafo Oitavo** – O empregado deve comprovar à sua chefia imediata, mediante documento hábil, a realização de prova, exame, recuperação, exame supletivo e vestibular.

**Parágrafo Nono** – O benefício previsto na presente cláusula não será devido aos empregados com carga horária reduzida, exceto para prestar vestibular ou prova de supletivo.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SÉTIMA - MANUTENÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DO ACORDO EM VIGOR**

As demais cláusulas do acordo em vigor não citadas nesta proposta ficam mantidas.

## **CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA OITAVA – JUÍZO COMPETENTE**

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

São Paulo, 20 de junho de 2023.

**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

Presidente

FENTEC – FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS