



## ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2025/2026

**FENTEC - FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 58.162.082/0001-50, com sede na Rua 24 de Maio, 104, 12º andar, Centro, Capital, São Paulo, CEP 01041-901, neste ato representada por seu Presidente, WILSON WANDERLEI VIEIRA e assistida por sua advogada, Dra. Silvia Maíra de Souza Bodnariuc, inscrita na OAB/SP sob o nº 160.420;

**SINTEC-SP - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 55.054.282/0001-00, sediado na Rua 24 de Maio, 104, 12º andar, Centro, Capital, São Paulo, CEP 01041-901, neste ato representado por seu Presidente, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-MG - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE MINAS GERAIS**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 65.178.451/0001-69, sediado na Rua Jornalista Waldir Lau, 65, Itapoã, Belo Horizonte, Minas Gerais, CEP 31710-560, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-BA - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO NO ESTADO DA BAHIA**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 13.070.588/0001-00, sediado na Avenida Luís Viana Filho, 1322, Torre 3, salas 210/211, Hangar Business Park, São Cristóvão, Salvador, Bahia, CEP 41500-300, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-CE - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO CEARÁ**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 04.399.448/0001-80, sediado na Avenida Santos Dumont, 304, Centro, Fortaleza, Ceará, CEP 60150-160, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-SE - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO NO ESTADO DE SERGIPE**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 16.460.834/0001-10, sediado a Rua Padre Nestor Sampaio, 140, Bairro Luzia, Aracaju, Sergipe, CEP-49045-015, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-PE - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE PERNAMBUCO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.012.027/0001-67, sediado na Avenida Guararapes, 151, 5º andar, sala 502, Edifício Almare, Santo Antônio, Recife, Pernambuco, CEP 50010-000, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;



**SINTEC-PR - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DO PARANÁ**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 80.377.336/0001-07, sediado na Rua Tibagi, 592, Centro, Curitiba, Paraná, CEP 80060-110, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-RS - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RIO GRANDE DO SUL**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 91.744.557/0001-92, sediado na Avenida Borges de Medeiros, 328, 11º andar, conjunto 112, Centro, Porto Alegre, Rio Grande do Sul, CEP 90020-020, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-SC - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE SANTA CATARINA**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 80.673.122/0001-88, sediado na Rua Felipe Schmidt, 315, sala 602, Centro, Florianópolis, Santa Catarina, CEP 88010-001, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-RJ - SINDICATO DOS PROFISSIONAIS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 31.935.851/0001-50, sediado na Praça Tiradentes, 10, sala 2701, Centro, Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, CEP 20060-070, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-MA - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO DO MARANHÃO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 35.109.925/0001-50, sediado na Avenida dos Franceses, 658-A, Radional, São Luís, Maranhão, CEP 65047-590, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-GO - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DE GOIÁS**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 37.623.550/0001-77, sediado na Rua 238 nº 446, quadra 89, lote 17-S. Leste Universitário, Goiânia, Goiás, CEP 74.605-070, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-ES - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO NO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 30.948.756/0001-28, sediado na Avenida Nossa Senhora da Penha, 280, sala 204, Edifício Praia Center, Praia de Santa Helena, Vitória, Espírito Santo, CEP 29055-050, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;



**SINTEC-PI - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO 2º GRAU DO ESTADO DO PIAUÍ**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.568.779/0001-46, sediado na Rua Desembargador Freitas, 1656/1, Bairro Centro Norte, Teresina, Piauí, CEP 64000-240, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-MT - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE MATO GROSSO**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 03.814.403/0001-62, sediado na Rua Botafogo, 66, Jardim Guanabara, Cuiabá, Mato Grosso, CEP 78010-670, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-DF - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO DISTRITO FEDERAL**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.006.908/0001-75, sediado na SEPN, 516, Bloco A, Sala 508, Brasília, Distrito Federal, CEP 70770-515, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-RN - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DO RIO GRANDE DO NORTE**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 09.428.178/0001-02, sediado na Rua Antídio de Azevedo, 106, Lagoa Nova, Natal, Rio Grande do Norte, CEP 59056-190, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

**SINTEC-AM - SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DO AMAZONAS**, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 01.447.955/0001-54, sediado na Avenida Tefé, 850, sala 211, Bairro Japiim, Manaus, Amazonas, CEP 69078-00, neste ato representado por seu procurador, WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

**NCR BRASIL LIMITADA**, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 33.033.440/0001-02, sediada na Avenida Jornalista Roberto Marinho, 85, 4º andar, Cidade Monções, Capital, São Paulo, neste ato representada por sua procuradora, GABRIELA FERREIRA DA COSTA CARVALHO DE ANDRADE

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 2025 a 30 de junho de 2026. Fica mantida a data-base da categoria em 1º de julho.



## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da EMPRESA acordante e respectivas filiais, abrangerá a categoria: Técnicos Industriais, com abrangência territorial nacional.

## CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01.07.2025 a Empresa mantém os seguintes salários normativos, estando excluídos desta cláusula os Aprendizes, na forma da Lei:

**a)** Para empregados(as) 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\$ 3.100,00 (três mil e cem reais) mensais;

**b)** Para os empregados(as) 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\$ 2.000,00 (dois mil 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 01.07.2025, a Empresa concederá as(os) Empregados(as) abrangidos por este Acordo Coletivo de Trabalho um reajuste salarial de 5,20% (cinco inteiros e vinte décimos por cento), incidente sobre os salários praticados em 30.06.2025, e; mediante quitação de eventuais perdas salariais do período compreendido entre 01.07.2024 e 30.06.2025.

**Parágrafo Primeiro** - As diferenças salariais assim como em eventuais férias quitadas sem a aplicação do reajuste, serão satisfeitas na folha do pagamento do mês de outubro de 2025.

**Parágrafo Segundo** - Eventuais diferenças em relação à antecipação do pagamento da primeira parcela do 13º Salário serão quitadas por ocasião do pagamento da segunda parcela, até o dia 20 de dezembro de 2025, sem qualquer ônus para a Empresa.



## **CLÁUSULA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

A Empresa terá o prazo de até 120 (cento e vinte) dias, contados do dia da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, para apresentar à FENTEC, por via eletrônica ou por Ofício, pedido de abertura de negociação que vise a implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/13.

## **CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - 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 Gerência, Chefia e Supervisão, ou na hipótese de o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

## **CLÁUSULA NONA - 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 DÉCIMA - 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 PRIMEIRA - COMPENSAÇÕES**

Ao serem majorados os salários, conforme as Cláusulas nominadas "Reajuste Salarial" e "Empregados(as) Admitidos Após a Data-Base", 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - PRORROGAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E HORAS EXTRAS**

Na forma do artigo 59, *caput* e § 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 SEXTA - ADICIONAL NOTURNO**

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

## **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TÍQUETE REFEIÇÃO / TIQUETE ALIMENTAÇÃO**



A NCR BRASIL pagará o(a) 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\$ 38,00 (trinta e oito reais) por dia.

**Parágrafo Segundo** - Não serão descontados os dias de faltas, feriados e dias ponte do valor a ser concedido mensalmente aos empregados.

**Parágrafo Terceiro** - Os(as) empregados(as) que estiverem em férias ou auxílio-maternidade receberão o benefício normalmente.

**Parágrafo Quarto** - Os(as) empregados(as) que estiverem afastados por auxílio-doença (B91), receberão o benefício normalmente.

**Parágrafo Quinto** - Para as hipóteses em que o(a) empregada(a) tenha de laborar em sobrejornada, será concedida refeição extra mediante reembolso, conforme política da Empresa.

**Parágrafo Sexto** - Os(as) empregados(as) contemplados com o benefício previsto nesta Cláusula contribuirão para o custeio com o percentual de 10% (dez por cento) sobre o valor do benefício concedido no respectivo mês. Sendo a Empresa responsável pela parcela que exceder a parte custeada pelo(a) empregado(a).

**Parágrafo Sétimo** - A concessão do benefício não terá natureza salarial e, por conseguinte, não se incorporará, à remuneração do empregado para quaisquer efeitos, bem como não constituirá base de incidência de contribuição previdenciária ou do FGTS e não configurará em rendimento de natureza tributável para o empregado, sendo vinculados ao PAT – Programa de Alimentação do Trabalhador, nos termos da Lei n.º 6.321, de 14/04/1976, da Portaria MTP nº 672/2021 e Portaria MTE 1707/2024.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO**

As(os) Empregadas(os) em gozo de auxílio-doença, decorrente de 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 ainda não ter 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 do *caput*, 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 NONA - 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 e, 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 da apólice do Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula, a Empresa cobrirá apenas a diferença.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA - 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 estará isenta do pagamento em questão se mantiver apólice de Seguro de Vida em Grupo e a indenização securitária por morte for igual ou superior aos valores acima estipulados. No caso da apólice do Seguro de Vida em Grupo estipular indenização inferior ao garantido por esta Cláusula, a Empresa cobrirá a diferença.



## **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - REEMBOLSO CRECHE**

A Empresa reembolsará diretamente aos(as) empregados(as), 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\$ 516,00 (quinhentos e dezesseis reais) por filho(a) com idade de 0 (zero) a 24 (vinte e quatro) meses de idade.

**Parágrafo Primeiro** - O reembolso deverá cobrir integralmente as despesas efetuadas com o pagamento da creche de livre escolha do(a) empregada(o) ou outra modalidade de prestação de serviço desta natureza, para filhos menores de 6 (seis) meses de idade, conforme Portaria MTB nº 671/2021.

**Parágrafo Segundo** - As partes convencionam que o reembolso previsto nessa Cláusula não terá natureza remuneratória e seu valor econômico não será integrado ao salário do(a) funcionário(a) beneficiado(a), para quaisquer efeitos.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 de a 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 no *caput*.

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 SEXTA - APRENDIZES**

Será assegurado aos Aprendizes durante o período de treinamento prático na Empresa, o valor correspondente ao salário-mínimo hora nacional, não se aplicando o salário-mínimo (piso) estadual, tampouco os salários normativos previstos na Cláusula nominada "Salário Normativo".

**Parágrafo Único** - Na hipótese de os 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 SÉTIMA - 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, § 4º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;

**b)** Conforme artigo 58-A da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a contratar, em regime de trabalho de 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 § 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, § 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 de trabalho por prazo indeterminado, se houver disponibilidade de vaga.

**Parágrafo Quinto** - Na extinção do 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 do contrato de trabalho por prazo determinado a que se refere o item "d" supra, não serão devidas as indenizações previstas nos artigos 479 e 480 da 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 do 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 OITAVA - 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 NONA - 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, 13º Salário e descanso semanal remunerado, desde que pré-avisada a Empresa, por escrito, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO POR ACIDENTE DO TRABALHO/DOENÇA PROFISSIONAL**

A(o) empregado(a) que sofreu 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** - 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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 de a 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 reenaminhamento e a nova confirmação da data pelo INSS.

**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.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA A(O) EMPREGADO(A) EM VIAS DE APOSENTADORIA**

Gozará de estabilidade o empregado que contar, na mesma Empresa, com 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.

**Parágrafo Segundo** - Para a concessão da garantia acima, o(a) empregado(a) deverá apresentar comprovante fornecido pelo INSS, que ateste, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após a sua emissão, o período de 1 (um) 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 Terceiro** - 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 Quarto** - 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 TERCEIRA - 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 TRIGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO DE EMPREGADOS QUE TRABALHAM EM CAMPO (FIELD)**

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

**Parágrafo Único** - 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 praticado da seguinte forma:

**a.1)** Se o primeiro atendimento ocorrer em cidade na mesma região metropolitana em que o técnico reside ou a uma distância inferior a 40 (quarenta) quilômetros da residência deste, 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 ou a uma distância superior a 40 (quarenta) quilômetros da residência deste, 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 (desde que a distância de deslocamento entre o local do pernoite e o do atendimento seja inferior a 40 (quarenta) quilômetros), 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, ou a uma distância superior a 40 (quarenta) quilômetros de onde 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 ou a uma distância inferior a 40 (quarenta) quilômetros da residência deste, o término da jornada será o horário do término do atendimento;



**b.2)** Se o último atendimento ocorrer em cidade não localizada na mesma região metropolitana da que o técnico reside ou a uma distância superior a 40 (quarenta) quilômetros da residência deste, 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;

**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 QUINTA - BANCO DE HORAS**

Com respaldo no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal e no Artigo 59, § 2º da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, 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 como 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 50% (cinquenta por



cento) em relação ao valor da hora normal, com reflexos 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:

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

**2.** Quanto ao saldo devedor:

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

**Parágrafo Único** - 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 SEXTA - 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 *caput*, 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 SÉTIMA - 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;
- 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 OITAVA - 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** - Nos termos do artigo 74, § 4º, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho, 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 autorizado à Empresa a adoção de Sistemas Alternativos de Controle de Jornada de Trabalho, cumprindo todas as exigências previstas na legislação vigente.

**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 para refeição e descanso, 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 NONA - AUSÊNCIAS JUSTIFICADAS**

Além do disposto no artigo 131 e incisos, no artigo 473 e incisos, ambos da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho e, no artigo 6º § 1º e alíneas da Lei 605/49, (o que for mais benéfico), o(a) empregado(a) poderá deixar de comparecer ao serviço, sem prejuízo no salário, descanso semanal remunerado, férias e 13º Salário, nas seguintes hipóteses:

- a)** Em razão de casamento por 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do(a) empregado(a), contados a partir da data do matrimônio ou do dia imediatamente anterior;
- b)** Até 2 (dois) dias consecutivos, no caso de falecimento de sogro(a), até 1 (um) dia, no caso de internação hospitalar do(a) cônjuge ou companheiro(a), desde que coincidente com a jornada de trabalho e mediante comprovação;
- c)** De acordo com o inciso XIX do artigo 7º, da Constituição Federal, combinado com o § 1º, do Artigo 10, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, a licença paternidade será de 5 (cinco) dias corridos, contados desde a data do parto, neles incluído o dia previsto no inciso III, do Artigo 473, da C.L.T. – Consolidação das Leis do Trabalho;
- d)** No caso de internação de filho(a), quando houver impossibilidade do(a) cônjuge ou companheiro(a) efetuar-la, a ausência do(a) empregado(a), 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 QUADRAGÉSIMA - LICENÇA MATERNIDADE**

A Empresa deverá prorrogar por 60 (sessenta) dias a duração da licença-maternidade prevista no inciso XVIII, do artigo 7º, da Constituição Federal, ou seja, de 120 (cento e vinte) dias, 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 (Programa Empresa Cidadã destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de benefício fiscal).

**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, ou seja, de 120 (cento e vinte) dias, bem assim à prorrogação por 60 (sessenta) dias da duração da licença-maternidade nos termos do inciso XVIII, 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 PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 civis e religiosos.

**Parágrafo Único** - Fica a empresa autorizada a desenvolver suas atividades de forma contínua aos domingos e feriados, na forma prevista nos artigos 56 e seguintes da Portaria MTP nº 671/2021, haja vista as exigências técnicas de suas atividades e de seus clientes.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - 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 pelo(a) empregado(a) antes do cancelamento, desde que devidamente comprovadas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CIPA**

A Empresa, estando obrigada ao cumprimento do disposto na NR-5 da Portaria nº 3.214/78 (CIPA-Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio), informará



ao Sindicato Profissional o processo eleitoral convocatório em 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, até 15 (quinze) dias para tal providência.

**Parágrafo Segundo** - A eleição ocorrerá sem a constituição e inscrição de chapas, devendo ser realizada em 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 QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Somente serão aceitos os atestados médicos e/ou desde que emitidos pelo órgão previdenciário competente e seus conveniados, por médicos do SUS, bem como os emitidos pelos serviços médicos do Plano de Saúde e seus credenciados, quando for o caso, que identificarem o número da Classificação Internacional de Doença (CID).

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

**Parágrafo Segundo** - A Empresa poderá estipular por meio de documento interno, o prazo de, no mínimo, 3 (três) dias úteis, e formas para apresentação de atestados médico e/ou odontológicos.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL/NEGOCIAL PROFISSIONAL**

A Empresa recolherá a FENTEC, a título de contribuição para custeio das negociações coletivas, o percentual de 6% (seis por cento) do salário base do trabalhador, em respeito ao artigo 513, alínea "e", da Consolidação das Leis do Trabalho e, em estrita consonância com a decisão proferida pelo Supremo Tribunal Federal no ARE 1018459 - REPERCUSSÃO GERAL - TEMA 935, bem como aos termos da NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento que trata o *caput* desta Cláusula deve ser feito em 3 (três) parcelas mensais, iguais e sucessivas, iniciando-se na folha de pagamento do mês subsequente da assinatura do presente Acordo Coletivo de Trabalho, respeitando-se o limite total de R\$ 420,00 (quatrocentos e vinte reais), em atendimento ao disposto no artigo 462, da Consolidação das Leis do Trabalho, e deve ser repassado a FENTEC em até 10 (dez) dias corridos contados da data em que o desconto fora efetuado, através de guia/boleto a ser solicitado via e-mail: [fentec@fentec.org.br](mailto:fentec@fentec.org.br), acompanhado, obrigatoriamente, da relação nominal dos trabalhadores os quais houve o desconto, o valor do salário base destes e respectivo valor descontado.

**Parágrafo Segundo** - É garantido ao trabalhador o direito de oposição ao desconto que deve ser exercido, impreterivelmente, dentro do prazo de 10 (dez) dias a contar da data de assinatura da presente norma, através de Carta de Oposição feita de próprio punho, de forma individualizada, contendo, obrigatoriamente, nome e CPF do trabalhador que está se opondo, bem como o nome, CNPJ e endereço da respectiva empresa. Esta manifestação deve ser enviada, individualmente, via Correios, com aviso de recebimento (AR), ao endereço da FENTEC contido no rodapé do presente Instrumento.

**Parágrafo Terceiro** - A FENTEC deverá fornecer à Empresa, relação nominal dos trabalhadores que se opuseram ao desconto, no prazo de até 10 (dez) dias a contar



do encerramento do prazo do exercício do direito de oposição previsto no Parágrafo Segundo.

**Parágrafo Quarto** - Caso haja desconto no qual o trabalhador entenda como indevido, este deverá encaminhar e-mail a [fentec@fentec.org.br](mailto:fentec@fentec.org.br) no prazo de até 10 (dez) dias contados a partir do recebimento do salário no qual houve o desconto, informando o ocorrido e, para comprovar que fora indevido, deverá anexar ao e-mail a cópia da Carta de Oposição enviada, o canhoto do aviso de recebimento (AR) dos Correios e o holerite demonstrando o valor descontado.

**Parágrafo Quinto** - O atraso no recolhimento que consta do *caput* incidirá, em desfavor da Empresa, multa de 2% (dois por cento), além da incidência de juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária pelo índice INPC.

**Parágrafo Sexto** - Em observância a NOTA TÉCNICA CONALIS/PGT nº 09, de 24 de outubro de 2024, emitida pelo Ministério Público do Trabalho por meio da Procuradoria-Geral do Trabalho e, Recomendação nº 213502.2024, embasada nas Orientações nºs 04 e 13 da CONALIS fica vedada à Empresa por meio de seu departamento pessoal ou respectivo escritório de contabilidade, enviar Cartas de Oposição ao ente sindical (pessoalmente, via Correios e/ou de modo virtual), fornecer modelos, etc., de modo que deve se abster de coagir, estimular, auxiliar e/ou induzir o trabalhador a se opor ou resistir ao desconto das contribuições sindicais, legais, normativas ou negociadas. Tal conduta, constitui, em tese, prática antissindical que poderá ser alvo da medida administrativa ou judicial cabível.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - MENSALIDADE DE EMPREGADOS(AS) ASSOCIADOS(AS) AOS SINDICATOS CONVENIENTES**

As mensalidades devidas pelos(as) empregados(as) associados aos Sindicatos Profissionais convenientes do presente Instrumento, descontadas em folha de pagamento, deverão ser recolhidas até o 10º (décimo) dia do mês subsequente ao do desconto.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - 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, até 10 (dez) dias úteis, contados do recebimento da solicitação, apresentada por escrito pela FENTEC.

**Parágrafo Primeiro** - 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 (trinta) dias de antecedência.

**Parágrafo Segundo** - A Empresa se compromete em não alterar, de forma unilateral e, portanto, sem consultar a FENTEC, quaisquer das Cláusulas aqui ajustadas, assim como os valores estipulados nas referidas Cláusulas.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - MULTA**

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

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO**



# FEDERAÇÃO NACIONAL DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

Filiado à CNPL - Confederação Nacional das Profissões Liberais

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

E por assim se acharem as partes justas e acordadas em todas as CLÁUSULAS e condições, firmam o presente Instrumento.