

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2010/2011

NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR028884/2011

SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 55.054.282/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). WILSON WANDERLEI VIEIRA;

E

ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC, CNPJ n. 54.526.082/0001-31, neste ato representado(a) por seu Procurador, Sr(a). CASSIUS MARCELLUS ZOMIGNANI;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho 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 2010 a 30 de junho de 2011 e a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **de empregados da Empresa que exercem as funções de técnicos industriais determinadas pelo Decreto nº 90.922/85**, com abrangência territorial em SP.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - SALÁRIO NORMATIVO

A partir de 01.07.2010 a Empresa praticará os seguintes salários normativos, estando excluídos desta cláusula os menores aprendizes, na forma da lei.

A) Para os empregados registrados como Técnicos de Nível Médio e que desempenham as funções técnicas determinadas pelo Decreto nº 90.922/85 o salário normativo será de R\$ 1.150,00 (um mil cento e cinquenta reais) mensais.

B) Para os empregados 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\$ 636,00 (seicentos e trinta e seis reais) mensais.

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

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

A) Conforme negociado entre as partes, a partir de 01.07.2010 a Empresa concederá aos empregados abrangidos por este Acordo Coletivo um reajuste salarial de 6,0% (seis por cento), incidente sobre os salários praticados em 30.06.2010, mediante quitação de eventuais perdas salariais no período compreendido entre 01.07.2009 e 30.06.2010.

B) As diferenças relativas a salários e férias, decorrentes da aplicação do percentual de reajuste previsto na cláusula 4ª supra, serão quitadas juntamente com o salário do mês de outubro de 2010, sem qualquer ônus para a Empresa.

C) Eventuais diferenças em relação à antecipação do pagamento da primeira parcela do 13º salário serão quitadas quando do pagamento da segunda parcela, até o dia 20 de dezembro de 2010, sem qualquer ônus para a Empresa.

Remuneração DSR

CLÁUSULA QUINTA - DESCONTO DO DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

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

Isonomia Salarial

CLÁUSULA SEXTA - SALÁRIO ADMISSÃO

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

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

CLÁUSULA SÉTIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO

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

B) Não se aplicará a garantia da letra "a" supra para os cargos de Gerência, Chefia e Supervisão e quando o substituído estiver sob amparo da Previdência Social.

Descontos Salariais

CLÁUSULA OITAVA - AUTORIZAÇÃO PARA DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO

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

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA NONA - EMPREGADOS ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

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

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA - COMPENSAÇÕES

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

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO

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

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

Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

Outras Gratificações

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

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

Adicional de Hora-Extra

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

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

B) As horas extras realizadas de segunda-feira a sábado serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento) em relação ao valor da hora normal. O adicional em questão 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.

Adicional Noturno

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - ADICIONAL NOTURNO

O adicional para 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.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE ALIMENTAÇÃO

Em substituição à cesta básica alimentar a Empresa fornecerá mensalmente aos seus empregados, a partir da competência novembro de 2010, cartão denominado vale-alimentação no mesmo valor unitário da cesta básica de agosto de 2010, ficando mantidas as condições pré-existentes quanto à data de concessão do vale-alimentação e participação dos empregados no seu custeio.

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

Parágrafo Segundo – Nos termos da lei nº 6.321/1976, o vale-alimentação concedido aos empregados não terá seu valor econômico integrado ao salário, não possuindo caráter remuneratório ou salarial para quaisquer fins, inclusive previdenciários e fundiários.

Auxílio Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

A) Aos empregados em gozo de auxílio-doença, decorrente de doença típica, acidente do trabalho ou doença profissional, fica garantida, entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (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 empregado, limitado este ao teto previdenciário do salário de benefício.

B) Quando o empregado não tiver direito ao auxílio-doença previdenciário, por não ter ainda completado o período de carência exigido pela Previdência Social, a Empresa pagará seu salário nominal entre o 16º (décimo sexto) e o 120º (centésimo vigésimo) dia de afastamento, respeitado o teto previdenciário do salário de benefício.

C) Não sendo conhecido o valor básico do auxílio-doença, no caso da letra "a" supra a complementação deverá ser paga em valores estimados. Se ocorrerem diferenças, a maior ou a menor, deverão ser compensadas no pagamento imediatamente posterior.

D) O pagamento previsto nesta cláusula deverá ocorrer junto com o pagamento mensal dos demais empregados.

Auxílio Morte/Funeral

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO POR MORTE OU INVALIDEZ

A) Na ocorrência de morte ou invalidez por motivo de doença atestada pelo INSS, a Empresa pagará aos dependentes (segundo o conceito de dependente adotado pela Previdência Social), no primeiro caso, 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.

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

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

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO FUNERAL

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

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

Auxílio Creche

CLÁUSULA VIGÉSIMA - REEMBOLSO CRECHE

A) A Empresa reembolsará diretamente à empregada as despesas comprovadamente havidas com a guarda e assistência de filho(a) legítimo(a) ou legalmente adotado(a), em creche credenciada, de sua livre escolha, até o limite de R\$ 105,00 (cento e cinco reais), por filho(a) com idade de zero a 18 (dezoito) meses de idade.

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

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

D) As partes convencionam que o novo valor do reembolso previsto nessa cláusula será implementado a partir da competência novembro de 2010.

Seguro de Vida

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

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

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

Outros Auxílios

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRANSPORTE E ALIMENTAÇÃO

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

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

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

Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO APOSENTADORIA

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

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

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

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

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

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

Estágio/Aprendizagem

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - APRENDIZES

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

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

Portadores de necessidades especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PESSOAS COM DEFICIÊNCIA / REABILITADOS

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

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

B) Conforme artigo 58 A da Consolidação das Leis do Trabalho, a Empresa fica autorizada a contratar, em regime de trabalho a tempo parcial, pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições do Decreto nº 3.298/1999, com as alterações promovidas pelo Decreto nº 5.296/2004, sendo que em tais casos a carga de trabalho semanal não poderá exceder 25 (vinte e cinco) horas e o salário normativo aplicável será pago de forma proporcional à jornada de trabalho reduzida.

C) A Empresa também poderá contratar pessoas com deficiência ou reabilitadas que preencherem as condições 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 limite de 24 (vinte e quatro) anos, conforme parágrafo único, artigo 2º, do citado Decreto.

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

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

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

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

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

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

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

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

Parágrafo oitavo: na hipótese do parágrafo sétimo supra, bem como na hipótese de aproveitamento do empregado no quadro efetivo de funcionários, antes do encerramento normal do contrato por prazo determinado, em razão de disponibilidade de vaga, não haverá pagamento de qualquer indenização, tampouco será devido o aviso prévio a que alude o parágrafo sexto supra, por não se tratar de rescisão contratual, mas de conversão de contrato a termo em contrato por prazo indeterminado, situação esta mais vantajosa ao empregado.

Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CARTA DE REFERÊNCIA

A Empresa, nos casos de demissão sem justa causa e quando solicitado pelo empregado, deverá entregar ao mesmo carta de referência contendo informações sobre o período trabalhado.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Plano de Cargos e Salários

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

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - ATUALIZAÇÃO TÉCNICA

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

Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional

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

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

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

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

Estabilidade Portadores Doença Não Profissional

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

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

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

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

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

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

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

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

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

Outras normas de pessoal

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - PROMOÇÕES

A) A promoção do empregado para cargo de nível superior ao exercido comportará um período experimental não superior a 90 (noventa) 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 150 (cento e cinquenta) dias.

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.

Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - BANCO DE HORAS

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

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

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

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

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

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

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

natureza salarial.

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

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

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

1) Quanto ao saldo credor:

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

2) Quanto ao saldo devedor:

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

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

Controle da Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - COMPENSAÇÃO DE JORNADA

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

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

computados como jornada extraordinária.

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

D) A Empresa levará aos conhecimentos de seus empregados o sistema anual de compensação de dias-pontes tão logo seja implementado.

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

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

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

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

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - MARCAÇÃO DE PONTO E HORÁRIOS DE REFEIÇÃO

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

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

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

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

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

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

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

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 3 (três) dias úteis consecutivos, ou 5 (cinco) dias corridos, a critério do empregado, contados a partir da data do matrimônio ou do dia imediatamente anterior.

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

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

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

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

Jornadas Especiais (mulheres, menores, estudantes)

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - AMAMENTAÇÃO

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

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

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - AUTORIZAÇÃO PARA TRABALHO AOS DOMINGOS E FERIADOS

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

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - FÉRIAS

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

B) As férias individuais e coletivas poderão ter início em dia útil, exceto às sextas-feiras, sábados, 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.

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.

Saúde e Segurança do Trabalhador

CIPA – composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CIPA

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

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

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

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

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

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

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

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

Relações Sindicais

Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

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

B) Os períodos serão convencionados de comun 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

A) Conforme deliberado pela Assembléia Geral do Sindicato profissional, com respaldo nos artigos 8º, IV, da Constituição Federal e 513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, no mês de junho de 2011 será efetuado desconto da contribuição assistencial de 3% (três por cento) dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, de uma só vez e sobre os salários já reajustados, ficando estabelecido um teto de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) para tal desconto.

B) O desconto será efetuado a favor do Sindicato profissional e a importância será quitada por meio de cheque nominal, ou recolhida em conta vinculada à Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil, através de guias a serem por ele fornecidas.

C) É assegurado a todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, o direito de oposição ao referido desconto, mediante carta individual, de próprio punho, devendo ser protocolizada pessoalmente na sede do Sindicato profissional (SINTEC) no prazo de 10 (dez) a contar da data de assinatura do presente instrumento.

D) Os trabalhadores que prestam serviços em estabelecimentos localizados fora da capital do 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 pelo Sindicato profissional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da formalização do presente instrumento no sistema MEDIADOR.

E) Para efeito da oposição prevista nas letras "c" e "d", não será aceita qualquer outra forma de envio de carta de oposição (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros, entre outros), senão a estabelecida no presente item.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO

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

B) Os períodos serão convencionados de comun 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.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL

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

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO PROFISSIONAL

A) Conforme deliberado pela Assembléia Geral do Sindicato profissional, com respaldo nos artigos 8º, IV, da Constituição Federal e 513, "e", da Consolidação das Leis do Trabalho, no mês de junho de 2011 será efetuado desconto da contribuição assistencial de 3% (três por cento) dos empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, de uma só vez e sobre os salários já reajustados, ficando estabelecido um teto de R\$ 85,00 (oitenta e cinco reais) para tal desconto.

B) O desconto será efetuado a favor do Sindicato profissional e a importância será quitada por meio de cheque nominal, ou recolhida em conta vinculada à Caixa Econômica Federal ou do Banco do Brasil, através de guias a serem por ele fornecidas.

C) É assegurado a todos os empregados abrangidos pelo presente Acordo Coletivo, o direito de oposição ao referido desconto, mediante carta individual, de próprio punho, devendo ser protocolizada pessoalmente na sede do Sindicato profissional (SINTEC) no prazo de 10 (dez) a contar da data de assinatura do presente instrumento.

D) Os trabalhadores que prestam serviços em estabelecimentos localizados fora da capital do 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 pelo Sindicato profissional dentro do prazo de 10 (dez) dias contados da data da formalização do presente instrumento no sistema MEDIADOR.

E) Para efeito da oposição prevista nas letras "c" e "d", não será aceita qualquer outra forma de envio de carta de oposição (e-mail, fax, correspondência, protocolo por terceiros, entre outros), senão a estabelecida no presente item.

Filial São José dos Campos: Av. Dr. Adhemar de Barros, 800 –
Jardim São Dimas – São José dos Campos/SP – CNPJ
54.526.082/0085-40.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA

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

Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA OU REVOGAÇÃO

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

WILSON WANDERLEI VIEIRA
Presidente
SINDICATO DOS TECNICOS INDUSTRIAIS DO ESTADO SAO PAULO

JOÃO BATISTA RIBEIRO
Diretor
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC

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

CASSIUS MARCELLUS ZOMIGNANI
Procurador
ITAUTEC S.A. - GRUPO ITAUTEC