

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO - 2009/2010

Entre as partes, abaixo assinadas, de um lado: **SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINTEC-SP**, e de outro lado, **SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÃO, MANUTENÇÃO DE REDES, EQUIPAMENTOS E SISTEMAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO – SINDIMEST-SP** fica estabelecida a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, na forma dos artigos 611 e seguinte da Consolidação das Leis do Trabalho, mediante as cláusulas que se seguem:

### I - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

#### 1 - RECOMPOSIÇÃO/REAJUSTE SALARIAL

Reajuste salarial à categoria correspondente ao índice médio de 5,0% (cinco por cento) referente à recomposição salarial, compreendendo o período entre 01 de julho de 2009 a 30 de junho de 2010.

#### 2 – AUMENTO REAL / PRODUTIVIDADE

Sobre os salários já reajustados pela maneira prevista na cláusula anterior, será concedido cumulativamente, aumento real a título de produtividade, no percentual de 2,0% (dois por cento).

#### 3 – COMPENSAÇÕES

São compensáveis todas as majorações nominais de salário, salvo as decorrentes de promoção, reclassificação, transferência de cargo, aumento real e equiparação salarial.

#### 4 - PISO SALARIAL - SALÁRIO NORMATIVO

Correção do piso salarial pré-existente, nas mesmas condições estipuladas pelas cláusulas 1ª e 2ª, não podendo ser inferior a R\$ 1.995,00 (um mil novecentos e noventa e cinco reais) a partir de 1º de julho, aos técnicos de instalações e manutenção de redes e equipamentos de telecomunicações registrados no CREA-SP. Para auxiliares técnicos, assessores, assistentes técnicos, instaladores e mantenedores de redes e equipamentos de telecomunicações, não graduados em Escola Técnica, funcionários de apoio e afins, o piso salarial será de R\$ 1.050,00 (um mil e cinquenta reais).

**Parágrafo único** – Os técnicos que tenham certificação homologada pelas entidades signatárias desta Convenção Coletiva de Trabalho terão um adicional de 5% (cinco por cento) do piso salarial acima pactuado, mensalmente.

#### 5 - ADMITIDOS APÓS A DATA-BASE

Igual aumento aos empregados admitidos após a data-base, respeitando-se o limite dos empregados mais antigos na função.

#### 6 - SALÁRIO DO ADMITIDO EM LUGAR DE OUTRO

Garantia ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, de igual salário ao do empregado de menor salário na função, sem considerar vantagens pessoais.

## **7 - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Garantia ao empregado substituto o mesmo salário percebido pelo empregado substituído.

## **8 - DUPLA FUNÇÃO**

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

## **9 - VALE - ADIANTAMENTO SALARIAL**

As empresas concederão quinzenal e automaticamente, adiantamento de no mínimo, 40% (quarenta por cento) do salário mensal bruto do empregado.

## **10 - HORAS-EXTRAS**

Concessão de 100% de sobretaxa para as horas extras prestadas.

## **11 - ADICIONAL NOTURNO**

O trabalho noturno prestado entre 22:00 e 5:00 horas, será pago com um adicional de 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário de hora normal.

## **12 - ADICIONAL PARA TRABALHO PRESTADO AOS DOMINGOS, FERIADOS E EM DIAS DE REPOUSO.**

O trabalho prestado aos domingos, feriados e em dias de repouso, será pago com acréscimo de 100% (cem por cento), independentemente da remuneração do descanso adquirido.

## **13 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO**

O trabalho no descanso semanal remunerado e feriado serão pagos em dobro, independentemente da remuneração desses dias, já devido ao empregado por força de lei.

## **14 - GARANTIA DE REPOUSO REMUNERADO - INGRESSO COM ATRASO**

Assegura-se o repouso remunerado ao empregado que chegar atrasado, quando permitido seu ingresso pelo empregador, compensado o atraso no final da jornada de trabalho ou da semana.

## **15 - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS**

Será constituída Comissão de Negociação com 03 (três) membros de cada parte, para estabelecer os índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da Empresa, bem como programa de metas, resultados e prazos, para implementação da participação nos lucros, que será empossada em 60 (sessenta) dias após a data-base.

**§ 1º** - Se a empresa já possuir Comissão de Negociação relativa à participação nos lucros e/ou resultados, com membros da categoria preponderante, deverá ser garantida a participação de pelo menos um representante do Sindicato suscitante.

**§ 2º** - Os membros da comissão terão estabilidade no emprego desde a indicação/eleição até 01 (um) ano após o término das negociações.

## **16 - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

Os empregadores fornecerão ticket-refeição, em número de 30 (trinta) unidades ao mês, inclusive nas férias e demais interrupções do Contrato de Trabalho, fixando o valor unitário de R\$ 14,00 (quatorze reais).

## **17 - PAGAMENTO DO 13º SALÁRIO**

A primeira parcela do 13º salário poderá ser paga antecipadamente, por ocasião das férias, mediante requerimento do funcionário, ou até no máximo, o último dia útil do mês de junho.

## **18 - DIÁRIAS**

No caso de prestação de serviços fora da base territorial, não se tratando de hipótese de transferência, será pago ao trabalhador, diária correspondente a 10% (dez por cento) do salário normativo, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem e alimentação.

## **II - CLÁUSULAS SOCIAIS**

### **19 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO**

Os Técnicos Industriais gozarão de estabilidade provisória no emprego com garantia de emprego e/ou salário, quando:

#### **I - GESTANTE**

Estabilidade provisória à empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da estabilidade prevista em lei.

#### **II - A SERVIÇO MILITAR**

Estabilidade provisória ao empregado em idade de prestação do serviço militar, desde o alistamento até 30 (trinta) dias após o desligamento.

#### **III - AFASTADO POR DOENÇA**

O empregado afastado do trabalho por doença tem estabilidade provisória, por igual prazo do afastamento, até 60 (sessenta) dias após a alta.

#### **IV - EM ESTADO DE PRÉ-APOSENTADORIA**

Garantia de emprego e salário aos empregados que estejam a menos de dois anos da aposentadoria, sendo que adquirido o direito, cessa a estabilidade.

#### **V - ACIDENTE DE TRABALHO**

Estabilidade ao empregado vitimado por acidente de trabalho, até 60 (sessenta) dias após a alta, sem prejuízo das garantias previstas no art. 118 da Lei 8.213/91.

## **VI - GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQÜELAS E READAPTAÇÃO**

Será garantida aos empregados acidentados no trabalho, a permanência na empresa em função compatível com seu estado físico, sem prejuízo na remuneração antes percebida, desde que, após o acidente, apresentem cumulativamente, redução da capacidade laboral atestada pelo órgão oficial, e que tenham se tornado incapazes de exercer a função que anteriormente exerciam, obrigados porém, os trabalhadores nessa situação a participar de processo de readaptação e reabilitação profissional; quando adquiridos, cessa a garantia, com as garantias asseguradas na Lei 8.213/91, Art. 118.

## **VII - EMPREGADO TRANSFERIDO**

Assegura-se ao empregado transferido, na forma do artigo 469 da CLT, a garantia de emprego por 1 (um) ano após a data da transferência.

## **VIII - TODA CATEGORIA**

Pelo período compreendido entre 30 (trinta) dias que antecedam a data-base e os 90 (noventa) dias posteriores à mesma.

## **20 – SEGURO DE VIDA EM GRUPO**

As empresas deverão contratar obrigatoriamente, em favor dos seus empregados, independentemente do vínculo formal trabalhista, um Seguro de Vida e Acidentes Pessoais em grupo, modalidade observadas às seguintes coberturas mínimas e respectivos limites de indenização estabelecidos a seguir:

**I- R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)**, em caso de Morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido;

**II- R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)**, em caso de Invalidez Permanente (Total ou Parcial) do empregado(a), causada por acidente, independentemente do local ocorrido, atestado por médico devidamente qualificado, discriminando detalhadamente, no laudo médico, as seqüelas definitivas, mencionando o grau ou percentagem, respectivamente, da invalidez deixada pelo acidente.

**III- R\$ 20.000,00 (vinte mil reais)**, em caso de Invalidez Permanente total adquirida no exercício profissional, será pago ao próprio empregado 100% (cem por cento) do Capital Básico Segurado para a Cobertura de MORTE, limitado ao Capital mínimo exigido pela Convenção Coletiva de Trabalho da Categoria, mediante declaração médica, em modelo próprio fornecido pela Seguradora, assinada pelo médico assistente ou junta médica, responsável pelo laudo, caracterizando a incapacidade decorrente da doença profissional, obedecendo ao seguinte critério de pagamento:

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Fica entendido que o empregado fará jus à cobertura PAED, somente no caso em que o próprio segurado seja considerado INVÁLIDO DE FORMA DEFINITIVA E PERMANENTE POR DOENÇA PROFISSIONAL, cuja doença seja caracterizada como DOENÇA PROFISSIONAL que o impeça de desempenhar definitivamente suas funções e pela qual não se pode esperar recuperação ou reabilitação com os recursos terapêuticos disponíveis no momento de sua constatação. Para efeito de cobertura e determinação do capital segurado, a "DATA DO EVENTO COBERTO" será considerada a DATA DA COMPROVAÇÃO DA INVALIDEZ POR DOENÇA PROFISSIONAL, caracterizada no laudo médico e deverá ser posterior à data da inclusão do empregado (a) no seguro. Além disso, é necessário que nessa data da caracterização da invalidez o empregado tenha vínculo empregatício ou

contratual com a empresa contratante do seguro, devidamente comprovada por relação de segurados enviada à seguradora, na PROPOSTA DE ADESÃO e nas MANUTENÇÕES MENSAS para faturamento, constante na GFIP ou CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TEMPORÁRIOS.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Na comunicação de Sinistro deve constar a declaração médica indicando a data da CARACTERIZAÇÃO DEFINITIVA E PERMANENTE DA INVALIDEZ POR DOENÇA PROFISSIONAL.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** Desde que devidamente comprovada e antecipada a indenização de INVALIDEZ POR DOENÇA PROFISSIONAL, o segurado será excluído do seguro, em caráter definitivo, não cabendo o direito de nenhuma outra indenização futura ao mesmo segurado, mesmo que este segurado venha desempenhar outras funções na empresa ou em qualquer outra atividade nesta ou noutra empresa, no País ou no Exterior.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Caso não seja comprovada e/ou caracterizada a invalidez adquirida no exercício profissional, o segurado continuará com as mesmas condições contratuais, enquanto estiver vinculado na empresa contratante do seguro.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Caso o (a) Empregado(a) já tenha recebido indenizações contempladas pelo benefício PAED ou outro semelhante, em outra Seguradora, fica o(a) mesmo(a) Empregado(a) sujeito às condições desta cláusula, sem direito a qualquer indenização.

**PARÁGRAFO SEXTO:** A aposentadoria por invalidez concedida por instituições oficiais de Previdência Social, assim como por órgãos do poder público e por outras instituições público-privadas, não caracteriza, por si só, quadro clínico incapacitante que comprove a Caracterização da Doença Profissional a que se refere à cobertura PAED.

**PARÁGRAFO SÉTIMO:** Será facultada à Seguradora, em caso de dúvida fundada e justificável, a adoção de medidas que visem a plena elucidação do sinistro, podendo ser solicitado perícia ou documentos complementares.

**IV- R\$ 10.000,00 (dez mil reais)** em caso de Morte do Cônjuge do empregado(a);

**V – R\$ 5.000,00 ( cinco mil reais ),** em caso de morte de cada filho de até 21 (vinte um) anos, limitado a 04 (quatro);

**VI - R\$ 5.000,00 (cinco mil reais),** em favor do empregado quando ocorrer o nascimento de filho(a) portador de Invalidez causada por Doença Congênita, o(a) qual não poderá exercer qualquer atividade remunerada, e que seja caracterizada por atestado médico até o sexto mês após o dia do seu nascimento;

**VII -** Ocorrendo a morte do empregado(a), independentemente do local ocorrido, os beneficiários do seguro deverão receber 50 kg de alimentos;

**VIII -** Ocorrendo a morte do empregado(a), a apólice de Seguro de Vida em Grupo deverá contemplar uma cobertura para os gastos com a realização do sepultamento do mesmo, no valor de até **R\$ 2.160,00 (dois mil, cento e sessenta reais);**

**IX -** Ocorrendo a morte do empregado(a), a empresa ou empregador receberá uma indenização de até **10% (dez por cento)** do capital básico vigente, a título de reembolso das despesas efetivadas para o acerto rescisório trabalhista, devidamente comprovadas;

**X -** Ocorrendo o nascimento de filho(s) da funcionária (somente titular do sexo feminino) a mesma receberá, a título de doação, **DUAS CESTAS NATALIDADE**, caracterizadas como um KIT MÃE e um KIT BEBÊ, com conteúdos específicos para atender as primeiras necessidades básicas e nutricionais da

beneficiária e seu bebê, desde que o comunicado seja formalizado pela empresa até 30 dias após o parto da funcionária contemplada.

**Parágrafo 1º** - As indenizações, independentemente da cobertura, deverão ser processadas e pagas aos beneficiários do seguro, no prazo não superior a **24 (vinte e quatro) horas** após a entrega da documentação completa exigida pela Seguradora;

**Parágrafo 2º** - A partir do valor mínimo estipulado e das demais condições constantes do "caput" desta Cláusula, ficam as empresas livres para pactuarem com os seus empregados outros valores, critérios e condições para concessão do seguro, bem como a existência ou não de subsídios por parte da empresa e a efetivação ou não de desconto no salário do empregado(a), o qual deverá se for o caso, incidir apenas na parcela que exceder ao limite acima.

**Parágrafo 3º** - Aplica-se o disposto na presente Cláusula a todas as empresas e empregadores, inclusive os empregados(as) em regime de trabalho temporário, autônomos(as) e estagiários(as) devidamente comprovado o seu vínculo.

**Parágrafo 4º** - As coberturas e as indenizações por morte e/ou por invalidez, previstas nos incisos I e II, do caput desta cláusula, não serão cumuláveis, sendo que o pagamento de uma exclui a outra.

**Parágrafo 5º** - As empresas e/ou empregadores não serão responsabilizadas, sob qualquer forma, solidária ou subsidiariamente, na eventualidade da Seguradora contratada não cumprir com as condições mínimas aqui estabelecidas, salvo quando houver prova de culpa ou dolo.

**Parágrafo 6º** - A presente cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

## **21 – AVISO PRÉVIO DE SESENTA DIAS**

Concedem-se 60 (sessenta) dias de Aviso Prévio a todos os trabalhadores demitidos sem justa causa.

## **22 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO**

Concessão, além do prazo legal de aviso prévio de 5 (cinco) dias por ano de serviço prestado à empresa.

## **23 - CARTA AVISO**

Entrega ao empregado de carta aviso com os motivos da dispensa, com alegação de prática de falta grave, sob pena de gerar presunção de dispensa imotivada.

## **24 - REEMBOLSO-CRECHE**

As empresas que não possuem creches próprias pagarão a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 6 (seis) anos de idade.

## **25 - CESTA BÁSICA**

Mensalmente, a empresa fornecerá gratuitamente, a cada funcionário, uma cesta básica de alimentos, no mínimo, conforme a cesta básica definida pelo DIEESE, em valor não inferior a **R\$ 110,00** (cento e dez reais).

## **26 - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO**

É garantido às mulheres, no período de amamentação, o recebimento do salário, sem prestação de serviços, quando o empregador não cumprir as determinações dos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT.

## **27 - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Reconhecimento pelas empresas de atestados médicos e odontológicos passados pelos facultativos do Sindicato suscitante.

## **28 - UNIFORMES EPIs (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)**

Fornecimento obrigatório e gratuito de uniformes aos empregados, quando exigidos pelas empresas, na prestação de serviços ou quando exigido pela própria natureza do serviço.

## **29 - ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO**

Assegura-se o direito à ausência remunerada de 1 (um) dia por semestre ao empregado, para levar ao médico filho menor ou dependente previdenciário de até 6 (seis) anos de idade, mediante comprovação no prazo de 48 (quarenta e oito) horas.

## **30 - LICENÇA ADOTANTE**

Licença remunerada de 120 (cento e vinte) dias às mães adotantes, no caso de adoção ou guarda de crianças de até 04 anos de idade.

## **31 - EXAMES ESCOLARES**

Abono de falta ao empregado estudante para a prestação de exames escolares ou vestibulares, condicionado à prévia comunicação à empresa e comprovação posterior.

## **32 - FORMA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS**

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para o recebimento no banco ou posto bancário, dentro da jornada de trabalho, quando coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

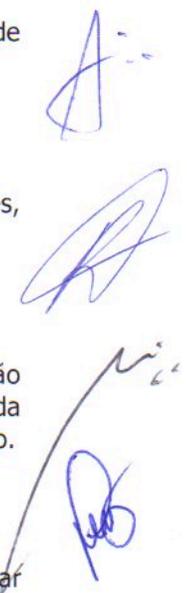
## **33 - CARTA DE REFERÊNCIA**

A empresa, nas demissões de empregados, sem justa causa, e quando solicitada, se obriga a entregar ao demitido uma carta de referência.

## **III - CLÁUSULAS TÉCNICAS**

### **34 - REQUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL**

Adoção de uma política de treinamento e aperfeiçoamento técnico onde as empresas garantam pelo menos 12 (doze) dias úteis ao ano de treinamento técnico para cada profissional, entendendo-se como tal: a participação em cursos ministrados pela própria empresa ou terceiros, participação em seminários, congressos técnicos de interesse ao setor, etc.



#### **IV - CLÁUSULAS SINDICAIS**

##### **35 - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO**

As empresas apresentarão ao empregado, no ato de sua admissão, uma proposta de sindicalização, cabendo ao Sindicato a entrega às empresas do material necessário.

**Parágrafo único:** As empresas, sempre que solicitadas, colocarão à disposição do Sindicato, por tempo previamente acordado, local e meio para sindicalização nos locais de trabalho.

##### **36 - DELEGADO SINDICAL**

As empresas reconhecem a figura do Delegado Sindical, a quem compete junto às empresas, representar o Sindicato, sem prejuízos de suas atribuições funcionais.

**§ 1º** - Em cada empresa haverá um Delegado Sindical para cada grupo de 30 (trinta) Técnicos Industriais da mesma categoria, garantindo-se o número de 1 (um) delegado sindical.

**§ 2º** - Fica assegurada, para cada Delegado Sindical, a liberação pela empresa de, no mínimo, 8 (oito) horas semanais para o desempenho de suas atividades sindicais.

**§ 3º** - As empresas concorda em garantir ao Delegado Sindical um mandato ou mais de um ano cada, com garantia de emprego ou salário durante o seu mandato e mais 12 (doze) meses após o término do mandato.

##### **37 – PUBLICIDADE**

Afixação de quadros de avisos no local de prestação de serviços.

##### **38 - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL E CONFEDERATIVA**

- a) Desconto Assistencial de 5% (cinco por cento) dos empregados, de uma só vez e quando do primeiro pagamento dos salários já reajustados, em favor da Entidade de trabalhadores, importância esta a ser recolhida em conta vinculada sem limite, da Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.
- b) Desconto Confederativo de 5% (cinco por cento) dos empregados, de uma só vez sobre o salário do mês de dezembro pago no mês de janeiro, em favor da Entidade de trabalhadores, importância esta a ser recolhida em conta vinculada sem limite, da Caixa Econômica Federal ou Banco do Brasil.

**§ Único** - Após o recolhimento, a empresa deverá enviar relação com nome e valor descontado no salário de seus empregados técnicos, com cópia da quitação.

##### **39 – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

O SINDIMEST, de acordo com os preceitos legais, cobrará a contribuição assistencial (15/08/2009) e confederativa (29/10/2009), de acordo com a seguinte tabela (valores em reais):

##### **FAIXA CAPITAL SOCIAL VALOR DA CONTRIBUIÇÃO**

01	0,01 a 1.220,46	R\$ 250,00
02	1.220,47 a 2.440,93	R\$ 350,00
03	2.440,94 a 24.409,29	R\$ 550,00
04	24.409,30 a 2.440.928,70	R\$ 1.000,00
05	2.440.928,71 a 13.018.286,40	R\$ 1.500,00
06	13.018.286,40 em diante	R\$ 3.000,00

#### **40 - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS**

As empresas encaminharão à entidade profissional cópia das Guias de Contribuição Sindical e Assistencial, com a relação nominal dos respectivos salários, no prazo máximo de 30 (trinta) dias após o desconto.

#### **41 – RELAÇÃO DAS EMPRESAS REPRESENTADAS PELO SINDMEST/SP**

No ato da assinatura da presente CCT, será entregue pelo SINDMEST-SP a relação de empresas que representa para fins desta avença.

#### **42 - DESCONTOS DAS MENSALIDADES DO SINDICATO**

Quando devidamente autorizado pelo Técnico filiado ao Sindicato, as empresas efetuarão o desconto em folha de pagamento, das mensalidades associativas devidas ao Sindicato dos Técnicos Industriais de Nível Médio do Estado de São Paulo - SINTEC-SP, sempre que este solicitar e indicar o valor devendo fazer o recolhimento até o dia 10 do mês subsequente.

#### **43 - FÉRIAS - CANCELAMENTO OU ADIAMENTO**

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregador somente poderá cancelar ou modificar o início previsto se ocorrer necessidade imperiosa e, ainda assim, mediante o ressarcimento, ao empregado, dos prejuízos financeiros por este comprovado.

#### **V - CLÁUSULAS GERAIS**

#### **44 – MULTA**

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revertendo o seu benefício em favor do SINTEC-SP.

#### **45- MULTA-MORA E ATRASO SALARIAL**

A inobservância do prazo legal para pagamento dos salários acarretará multa diária de 5% (cinco) do valor do salário em favor da parte prejudicada.

#### **46 - MULTA - OBRIGAÇÃO DE FAZER**

Impõe-se multa, por descumprimento das obrigações de fazer, no valor equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo, em favor do empregado prejudicado.

#### **47 - DIVULGAÇÃO DA NORMA COLETIVA**

Deverão as empresas, no prazo máximo de 30 (trinta) dias, da assinatura da presente Norma Coletiva, efetuar sua divulgação, na íntegra, através dos meios de comunicação internos, inclusive quadro de avisos.

#### **48 – NEGOCIAÇÕES COLETIVAS**

O SINTEC-SP e o SINDIMEST-SP podem reabrir as negociações a qualquer tempo, visando atender situações específicas de empresas e/ou associados.

#### **49 - DATA BASE**

Fica mantida a data-base fixada no Dissídio Coletivo anterior, qual seja, em 1º (primeiro) de julho.

#### **50 – ABRANGÊNCIA**

Está pauta de reivindicações aplica-se à categoria profissional de Nível Técnico, que tem o exercício profissional regulamentado pela Lei 5.524, de 05/11/68 e Decreto 90.922, de 06/02/85 e 4.560 de 30/12/02 independentemente da anotação na CTPS, desde que exerçam alguma das atividades técnicas constantes do artigo 4º do citado Decreto 90.922/85, e aos técnicos instaladores e de manutenção de equipamentos, redes e sistemas de telecomunicações.

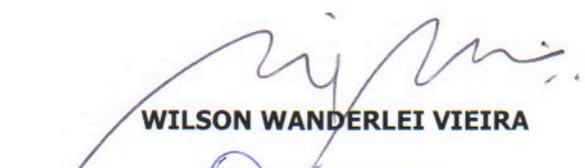
#### **51 – VIGENCIA**

A vigência da presente Convenção Coletiva será pelo prazo de um ano, com início em primeiro de julho de 2.009 e término em 30 de junho de 2010.

Por estarem justas e acertadas, bem como para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assina as partes convenientes a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, em 06 vias, comprometendo-se, consoante dispõe o artigo 614 da CLT, a promover o depósito de uma via da mesma, para fins de depósito e arquivamento, na Delegacia Regional do Trabalho em São Paulo.

São Paulo, 17 Dezembro de 2009.

**SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS DE NÍVEL MÉDIO DO ESTADO DE SÃO PAULO**  
**CNPJ 55.054.282/0001-00**

  
**WILSON WANDERLEI VIEIRA**

**CPF 198.823.518-91**

**Presidente**

  
**Dra. TATIANA LOURENÇON VARELA – OAB-SP 233.035**

**DEPARTAMENTO JURÍDICO DO SINTEC-SP**

**SINDICATO DAS INDÚSTRIAS DE INSTALAÇÃO, MANUTENÇÃO DE REDES,  
EQUIPAMENTOS E SISTEMAS DE TELECOMUNICAÇÕES DO ESTADO DE SÃO PAULO -  
SINDIMEST -SP, CNPJ- 60.744.125/0001-58**



**EDWALDO FERREIRA SARMENTO**

**CPF - 429.870.248-00**

**DIRETOR-PRESIDENTE**



**Dr. RENATO DE ARAÚJO – OAB/SP 253.444**

**DEPARTAMENTO JURÍDICO DO SINDIMEST-SP**