

SINDICATO DOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS NO ESTADO DE GOIÁS

**Código Sindical nº 012.386.04733-6
Registro no MTE – 46000.00604-93-11**

PAUTA DE REIVINDICAÇÕES 2009/2010

O Sindicato dos Técnicos Industriais no Estado de Goiás – SINTEC-GO, entidade classista com sede nesta capital, a Rua 239, nº 488, Setor Universitário, Goiânia-Goiás, constituído para fins de defesa e representação legal de todos os Técnicos Industriais no Estado de Goiás, que compreende os técnicos nas áreas de Arquitetura; Civil; Metalurgia; Minas; Mecânica; Elétrica, Têxtil; Química; outras habilitações correlatas que dependerá de aprovação prévia em assembléia para ingresso na esfera de representação do sindicato, vem apresentar a Pauta de Reivindicações definidas pela categoria em Assembléia Geral realizada no dia 07 de junho de 2003, conforme Edital Publicado.

I – MANUTENÇÃO E/OU REVISÃO DE CLÁUSULAS PREEXISTENTES

Na forma do art.114, parágrafo 2º da Constituição Federal será respeitado as disposições convencionais e normativas preexistente, ampliadas em seu alcance e conteúdo. Estas vêm assinaladas abaixo referência ao número que tornou na forma revisada.

II - CLÁUSULAS ECONÔMICAS

1 - RECOMPOSIÇÃO/REAJUSTE SALARIAL.

Reajuste salarial á categoria correspondente ao índice médio de 14% (quatorze por cento) referente à recomposição salarial.

2 - AUMENTO REAL/PRODUTIVIDADE

Sobre os salários já reajustados, pela maneira prevista na cláusula anterior será concedido cumulativamente aumento real a título de produtividade o percentual de 4% (quatro 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 – JORNADA DE TRABALHO.

Correção do piso salarial preexistente nas mesmas condições estipuladas pelas cláusulas 1ª e 2ª, não podendo ser inferior a R\$ **2.325,00 (dois mil, trezentos e vinte e cinco reais), na jornada normal de trabalho (44 horas semanais)**; não podendo ser inferior a R\$ 1.860,00 (um mil e oitocentos e sessenta reais) para jornada de 36 (trinta e seis) horas semanais e não podendo ser inferior a R\$ 930,00 (novecentos e trinta reais) para jornada de 15 (quinze) horas semanais.

4.1 – JORNADA DE TRABALHO:

a) – Salvo as jornadas especiais de trabalho estabelecidas nos itens abaixo, a jornada normal de trabalho dos empregados abrangidos pela presente convenção Coletiva será de, no máximo 44(quarenta e quatro) horas semanais e 220 (duzentas e vinte) horas mensais, com intervalo mínimo de 01h00min (uma)

hora para refeição e repouso, o qual não mais será concedido nem na primeira e nem na última hora da jornada de trabalho.

b) – A duração as jornadas especiais de trabalho para os trabalhadores da categoria será:

1- de 36 (trinta e seis) horas semanais, quando contratado para jornada diária de 06 (seis) horas, com direito a intervalo para repouso de até 30(trinta) minutos, sendo facultativa a concessão de 02 (dois) intervalos de 15 (quinze) minutos cada um;

2 - de 15 (quinze) horas semanais, quando contratados para jornadas diária de 03 (três) horas, com direito a intervalo para repouso de até 10(dez) minutos.

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 do mesmo salário percebido pelo empregado substituto.

8 - DUPLA FUNÇÃO

Caso o empregado exerça dupla função, terá direito de perceber o seu salário nominal com 50% (cinquenta por cento) de acréscimo.

9 - VALE ADIANTAMENTO SALARIAL.

As empresas concederão quinzenalmente 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

Trabalho noturno prestado entre 22h00min e 05h00min horas será pago com um adicional 60% (sessenta por cento), a incidir sobre o salário hora normal.

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

Trabalho prestado aos domingos, feriados e em dia de repouso, será pago com acréscimo de 100%, independentemente da remuneração do descanso adquirido.

13 - DESCANSO SEMANAL REMUNERADO

O trabalho no descanso semanal remunerado e feriado serão pago 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 -ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

Todo empregado terá direito a um adicional por tempo de serviço (anuênio) de 1% (um por cento) de seu salário bruto, que se incorporará à sua remuneração, a partir do momento em que complete cada ano de serviço, desde sua admissão.

16 - PARTICIPAÇÕES NOS LUCROS

Será constituída Comissão de Negociação de 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 relativamente á participação nos lucros e/ou resultados, com membros da categoria preponderante, deverá ser garantido 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.

17 -EXTENÇÃO DO DIREITO A FÉRIAS

O empregado que solicitar demissão da empresa e com menos de 01 (um) ano de trabalho, fará jus à percepção de férias proporcionais no ato da quitação, à razão de 1/12 (um doze avos) por mês ou fração igual ou superior a 15 (quinze) dias.

18 – FUNDO DE COMPLEMENTAÇÃO DE APOSENTADORIA

Através da participação de empregados e empresa, será criado um fundo de complementação de aposentadoria e pensões aos empregados e quando for o caso, seus dependentes.

19 – 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\$ 9,00 (nove reais).

20 - PAGAMENTOS DO 13º SALÁRIO

A primeira parcela do 13º salário deverá ser paga até, no máximo, o último dia útil do mês de junho, salvo se o empregado usufruir férias em período anterior a esta data, situação em que o pagamento da referida parcela deverá ser feito juntamente com relativo às férias.

21-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 quando for a outro Estado, e 08% (oito por cento) quando for dentro do Estado de Goiás, independentemente do fornecimento de transporte, hospedagem.

22 - DATA BASE

Fica sugerida a data-base a qual seja, em 1º (primeiro) de Maio.

23 - ABRANGÊNCIA

Esta pauta de reivindicações aplica-se á categoria profissional regulado pela lei 5.524, de 5/11/68, Decreto 90.922, de 6/02/85 e Decreto 4560/2002 independentemente da anotação na CTPS, desde que exerçam alguma das atividades técnicas constantes do artigo 4º do citado Decreto 90.922/85, como exemplo a função dos auxiliares Técnicos.

III - CLÁUSULAS SOCIAIS

24 - GARANTIA DE EMPREGO OU SALÁRIO

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

a - GESTANTE

Estabilidade provisória á empregada gestante, desde o início da gravidez, até 60 (sessenta) dias após o término da licença compulsória.

b - A SERVIÇO MILITAR

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

c - AFASTAMENTO POR DOENÇA.

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

d - 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.

e - ACIDENTE DE TRABALHO

Estabilidade ao empregado vitima por acidente do trabalho, até 60 (Sessenta) dias após a alta, sem prejuízo das garantias previstas no, art. 118 da lei 8.213/91.

f – GARANTIA AO EMPREGADO ACIDENTADO COM SEQUELAS 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.

g - EMPREGADO TRANSFERIDO

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

h - TODA CATEGORIA

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

25 - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO

As empresas concederão ao empregado afastado do serviço por motivo de saúde (doença ou acidentes) a complementação do auxílio previdenciário para que perceba a mesma remuneração que receberia em atividade, dentro do prazo de 90 dias.

26 - AVISO PRÉVIO DE SESSENTA DIAS

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

27 - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

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

28 - 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.

29-REEMBOLSO-CRECHE

A empresa que não possui creches próprias pagará a seus empregados um auxílio creche equivalente a 20% (vinte por cento) do salário normativo, por mês e por filho até seis(seis) anos de idade. Parágrafo Único: Será concedido o benefício, na forma do “caput”, aos empregados do sexo masculino que, comprovadamente, sendo viúvos, divorciados ou solteiros, detenham a guarda dos filhos.

30 - AUXÍLIO FUNERAL

Ocorrendo falecimento do empregado durante o vínculo empregatício, ainda que suspenso ou interrompido, a empresa pagará a seus beneficiários importância igual ao seu último salário contratual, juntamente com as demais verbas rescisórias.

31 - GARANTIA DE EMPREGO AO PORTADOR DE L.E.R. (LESÃO POR ESFORÇO REPETITIVO).

Fica garantido o emprego e salário ao empregado portador de doença denominada L.E.R. (Lesão por Esforço Repetitivo). Referida doença poderá ser apurada através de laudo médico ou perícia judicial, determinando a mudança da função ou reintegração em função compatível com seu estado, sem prejuízos salariais e de demais verbas contratuais.

32 - TRANSPORTE DE ACIDENTADOS, DOENTES E PARTURIENTES.

Obriga-se o empregador a transportar, com urgência, para local apropriado, em caso de acidente, mal súbito ou parto, deste que ocorram no horário de trabalho ou em consequência deste.

33 - PLANO MÉDICO ASSISTENCIAL

As empresas implantarão, quando não tiverem, e aperfeiçoará, quando já tenham, os planos médicos assistências, cobrindo, inclusive, a área odontológica, gratuitamente aos empregados.

34 - SEGURO VIDA, ACIDENTE E DESPESAS HOSPITALARES.

As empresas pagarão a todos os funcionários, independentemente de cargo ou função, sem prejuízo de cláusulas sociais e leis vigentes, que, direta ou indiretamente, já o contemplem, seguro de vida acidente e despesas hospitalares, no valor indenizatório, não inferior a 60 (sessenta) mínimos vigentes na época do evento.

35 - ADMISSÃO - TESTE DE GRAVIDEZ

Fica vedada a realização de teste de gravidez pré-admissional ou qualquer outro tipo de investigação comprobatória de esterilização da mulher.

36 - GARANTIA DE SALÁRIO NO PERÍODO DE AMAMENTAÇÃO

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

37 - ATESTADO MÉDICO E ODONTOLÓGICO

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

38 - UNIFORMES EPIs (EQUIPAMENTOS DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL)

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

39-ABONO DE FALTA PARA LEVAR FILHO AO MÉDICO

Assegura-se o direito à ausência remunerada de um (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.

40-LICENÇA ADOTANTE

Licença remunerada de 90(noventa) dias, às mães adotantes, no caso de adoção de criança na faixa etária de zero a 06 meses de idade.

41 - LICENÇA PATERNIDADE

Concessão de licença paternidade equivalente a 5 dias.

42- 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.

43 - AUXÍLIO AO FILHO EXCEPCIONAL

As empresas pagarão aos seus empregados que tenha filhos excepcionais, um auxílio mensal equivalente a 20% (vinte por cento) do salário Normativo, por filho nesta condição.

44 - FORMAS DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS

As empresas que não efetuarem o pagamento dos salários e vales em moeda corrente, deverá 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.

III - CLÁUSULAS TÉCNICAS

45 - RECICLAGENS TECNOLÓGICAS (APERFEIÇOAMENTO)

Adoção de uma política de treinamento e aperfeiçoamento técnico:

- a) - Que 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.
- b) - Que as empresas divulguem amplamente sua política de treinamento, bem como as previsões anuais de realização de curso, eventos, seminários, etc incentivando a participação do seu corpo técnico.
- c) - Que as empresas incentivem o intercâmbio tecnológico de profissionais entre as empresas do setor do trabalho como uma das formas do aperfeiçoamento.
- d) - Que criem mecanismos visando possibilitar a adequada inovação tecnológica do quadro técnico e a transferência de conhecimento nas várias áreas das empresas.
- e) - Implantação de um Conselho Executivo de Atualização e Aperfeiçoamento Profissional, indicado por eleição direta com a participação do sindicato.

IV - CLÁUSULAS SINDICAIS

46 - ISENÇÕES AOS FILIADOS DO SINTEC-GO

Os Técnicos Industriais filiados ao SINTEC-GO e em dia com a tesouraria ficarão isentos de qualquer desconto em folha de pagamento quer seja Contribuição Confederativa, Sindical e Assistencial, excetuando a Contribuição Social (mensalidade) a qual deverá ter autorização expressa do filiado para sua efetivação.

47 - PRESENTANTE DOS TRABALHADORES – ESTABILIDADE NO EMPREGO

Nas empresas com mais de 20 (vinte) empregados é assegurada à eleição direta de um representante, com as garantias do artigo 543 e seus parágrafos, da CLT.

48 - 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 Delegado Sindical para cada grupo de 20(vinte) Técnicos Industriais, da mesma categoria, garantindo-se o número de um delegado sindical.

§ 2º - Fica assegurada, para cada Delegado Sindical. A liberação pela empresa de, no mínimo, 4 (quatro) horas semanais para o desempenho de suas atividades sindicais.

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

49 - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL A EMPRESA

Asseguram-se o acesso dos dirigentes sindicais às empresas, nos intervalos destinados à alimentação e descanso, para desempenho de suas funções, vedada à divulgação da matéria político-partidária ou ofensiva, inclusive para participarem de assembleias, reuniões sindicais.

50- PUBLICIDADE

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

51- CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

Desconto Assistencial de 4% (quatro por cento) dos empregados, técnicos industriais e auxiliares, no mês de junho, e mais 4% (quatro por cento) em novembro, em favor da Entidade de trabalhadores, importância esta a ser recolhida em conta vinculada sem limite:

Da Caixa Econômica Federal – conta nº 85.466-3 agência – 2079;

ou Banco do Brasil – conta nº 308.215-6 agência 3483-5;

Em nome do SINTEC-GO.

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

52 - VERBAS RESCISÓRIAS

Impõe-se muito pelo não pagamento das verbas rescisórias até o 10º (décimo) dia útil subsequente ao afastamento definitivo do empregado, por dia de atraso, no valor equivalente ao salário diário, desde que o retardamento não decorra de culpa do trabalhador.

53 - RELAÇÕES DOS EMPREGADOS TÉCNICOS INDUSTRIAIS

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

54 - RELAÇÕES DE ADMITIDOS E DEMITIDOS

As empresas fornecerão, mensalmente, ao SINTEC-GO a relação dos Técnicos Industriais admitidos e demitidos no mês.

55 - TESTES DE EXPERIÊNCIA-READMISSÃO

Os testes práticos operacionais para admissão, realizados nas empresas, não poderão ultrapassar um dia, sendo remunerado o período excedente, conforme piso estipulado na cláusula nº. 4 da presente pauta.

56 - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA-READMISSÃO

Readmito o empregado no prazo de 1 (um) ano, na função que exercia, não será celebrado novo contrato de experiência, deste que cumprido integralmente o anterior.

57-ESTAGIO REMUNERADO

Estágio remunerado será efetuado por contrato, para carga horária integral (oito horas) para quem esteja cursando prioritariamente, o terceiro ano específico em Técnico Industrial, equivalente a, no mínimo 50% (cinquenta por cento) do respectivo salário normativo, e 25% (vinte e cinco por cento) no mínimo, para uma carga horária de quatro (quatro) horas.

§ 1º - Os empregadores se comprometem a informar a entidade Suscitante sobre a contratação e/ ou demissão de estudante Técnico Industrial, inclusive estrangeiros, no prazo máximo de 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º - O empregador não poderá exigir do profissional estagiário responsabilidades que não estiver definida pelo contrato de estágio, que deverá conter a área de lotação e o superior hierárquico, mesma profissão, o qual se comprometerá a orientar o estagiário.

§ 3º - Deverá as empresas cumprir a legislação pertinente, inclusive com relação ao estágio supervisionado e ao horário flexível.

58 - DECONTOS DAS MENSALIDADES DO SINDICATO

Quando devidamente autorizado pelo Funcionário ao Sindicato, as empresas efetuarão o desconto mensal de 0,5 (meio por cento) sobre o Salário Base do empregado em folha de pagamento, devidas ao Sindicato dos Técnicos Industriais no Estado de Goiás - SINTEC-GO, devendo fazer o recolhimento até o dia 10 do mês subsequente.

§ 1º - O não recolhimento de 10 (dez) dias após o desconto, acarretará multa mensal de 10% (dez por cento), mais juros mensais de 0,5% (meio por cento).

§ 2º - Após o recolhimento a empresa deverá mandar relação com nome, e o valor descontado no salário de seus empregados, com cópia do recibo de depósito.

59 - FERIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS

Início das férias coletivas ou individuais não poderão coincidir com sábados, domingos e feriados ou dias já compensados.

60 - FÉRIAS – CANCELAMENTO OU ADIAMENTO

Comunicado ao empregado o período de gozo de férias individuais ou coletivas, o empregado 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.

61 - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS

Quando realizados fora do horário normal. Os cursos e reuniões obrigatórias seu tempo remunerado como trabalho extraordinário.

62 - CIPAS- SUPLENTE - GARANTIA DE EMPREGO

Concedem-se a garantia do Artigo 165 da CLT aos suplentes das CIPAS.

63 - RECEBIMENTO DO PIS

Garante-se ao empregado o recebimento do salário do dia que tiver de se afastar para recebimento do PIS.

V - CLÁUSULA GERAIS

64 - COMPROVANTE DE PAGAMENTO

Fornecimento obrigatório de comprovante de pagamento, com a discriminação da importância paga e descontos efetuados, contendo a identificação da empresa e os recolhimentos do FGTS.

65 - MULTA.

Multa de 5% (cinco por cento) do salário normativo, por empregado, em caso de descumprimento de qualquer das cláusulas contidas na norma coletiva, revestindo o seu benefício em favor da parte prejudicada.

66 - MULTA-MORA SALARIAL

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

67 - MULTAS ATRASO DE PAGAMENTOS DE SALÁRIOS

Estabelece-se multa de 10% dez (dez por cento) sobre o saldo salarial, na hipótese de atraso no pagamento de salários até 20 (vinte) dias, e de 5% (cinco por cento) por dia no período subsequente.

68 - 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.

69 - DIVULGAÇÕES 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.

70 - VIGÊNCIA

A vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho será pelo prazo de um ano, a contar da data de sua homologação, podendo ser prorrogado até a aprovação do próximo acordo Coletivo.

Por estarem justas e acertadas, bem como para que produza os seus jurídicos e legais efeitos, assinam as partes convenientes a presente Convenção Coletiva de Trabalho ou Acordo Coletivo 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 do Estado de Goiás.

Goiânia, 20 de janeiro de 2009.

LUIS ROBERTO DIAS
Presidente do Sintec-Go

JOÃO ROCHA DE ASSIS
Secretario Geral do Sintec-Go