

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** GO000366/2019  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 24/06/2019  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR029827/2019  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10162.100808/2019-13  
**DATA DO PROTOCOLO:** 14/06/2019

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA, TELECOMUNICACOES E SIMILARES DO ESTADO DE GOIAS - SINDINFORMATICA, CNPJ n. 37.387.925/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO CESAR CHAUL;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EMPR. E O RG. PUB. E PRIV. DE PROC. DE DADOS SERV. DE INF.S. E PROFIS. DE PROC. DE DADOS DO EST. GO, CNPJ n. 01.486.461/0001-89, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOSE GILDAZIO DA SILVA;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2019 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) EMPREGADOS DE EMPRESAS E ÓRGÃOS PÚBLICOS E PRIVADOS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E PROFISSIONAIS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE GOIÁS, com abrangência territorial em GO, com abrangência territorial em GO.**

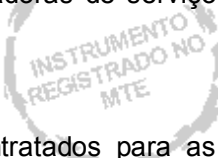
**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

Aos Trabalhadores das funções abaixo discriminadas ficam garantidos os seguintes pisos salariais, respeitando-se os salários em valores superiores:

<b>Funções</b>	<b>Salário Base</b>
Digitador	<b>1.043,02</b>
Conferente	<b>1.043,02</b>
Fitotecário	<b>1.043,02</b>
Preparador de Dados	<b>1.043,02</b>
Operador de Main Frame	<b>1.260,94</b>

Operador/ Administrador Serviços de Rede	<b>1.260,94</b>
Programador Iniciante	<b>1.440,04</b>
Programador	<b>1.798,66</b>
Analista de Sistemas Iniciante	<b>2.232,07</b>
Analista de Sistemas	<b>2.783,37</b>
Suporte Técnico	<b>1.043,02</b>
Instrutor/professor de Cursos	<b>1.043,02</b>
Técnico em Informática	<b>1.043,02</b>
Auxiliar de Processamento	<b>1.043,02</b>
Auxiliar de Processamento II	<b>1.158,47</b>
Administrador de Site (Webmaster)	<b>1.798,66</b>
Diagramador de Sites (Web designer)	<b>1.798,66</b>
Web Master Iniciante	<b>1.440,04</b>
Web Designer Iniciante	<b>1.440,04</b>

**Parágrafo Primeiro** – Na função de auxiliar de Processamento II serão enquadrados todos os empregados das empresas com as seguintes atribuições: prestar seus serviços em agências bancárias ou assemelhadas, no tratamento de documentos em geral, não capturados pela automação implantada no âmbito das empresas empregadoras ou tomadoras de serviços, preparando-os para seu processamento, digitação ou lançamento informatizado.



**Parágrafo Segundo** – Os empregados contratados para as funções Programador Iniciante e Analista Iniciante, Web Master Iniciante e Web Designer Iniciante, somente poderão perceber os salários mínimos convencionados nos primeiros 06 (seis) meses do contrato de trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes ajustam que os salários vigentes a partir do mês de maio de 2019 serão reajustados em 4,10% (quatro vírgula dez por cento), para os cargos do quadro de pisos em que o piso salarial estiver acima do salário base nacional, e em 4,66% para os cargos cujo salário estiver abaixo ou no mesmo patamar do salário base nacional, mantendo-se a mesma proporcionalidade em relação ao valor do salário base nacional aplicado no ano subsequente.

**Parágrafo primeiro** - Para os empregados admitidos após o mês de maio de 2018 até abril de 2019, o reajuste de que trata esta Cláusula será proporcional ao número de meses trabalhados, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, aplicando-se o percentual no salário da admissão, observando-se o princípio da isonomia salarial.

<b>Mês de admissão</b>	<b>Índice 4,10%</b>	<b>Mês de admissão</b>	<b>Índice 4,66%</b>
MAIO/2018	4,10%	MAIO/2018	4,66%
JUNHO/2018	3,75%	JUNHO/2018	4,27%
JULHO/2018	3,41%	JULHO/2018	3,88%
AGOSTO/2018	3,07%	AGOSTO/2018	3,49%
SETEMBRO/2018	2,73%	SETEMBRO/2018	3,10%

OUTUBRO/2018	2,39%	OUTUBRO/2018	2,71%
NOVEMBRO/2018	2,05%	NOVEMBRO/2018	2,32%
DEZEMBRO/2018	1,70%	DEZEMBRO/2018	1,94%
JANEIRO/2019	1,36%	JANEIRO/2019	1,55%
FEVEREIRO/2019	1,02%	FEVEREIRO/2019	1,16%
MARÇO/2019	0,68%	MARÇO/2019	0,77%
ABRIL/2019	0,34%	ABRIL/2019	0,38%

**Parágrafo segundo** - Todos os reajustes, aumentos, antecipações ou abonos compulsórios ou espontâneos, havidos após o mês de maio de 2018, poderão ser compensados na aplicação do percentual acima, salvo os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SOBRE SALÁRIOS

Na forma do art. 462, da CLT, ficam permitidos descontos sobre os salários dos empregados desde que, originários de convênios firmados sobre o sindicato laboral ou do empregador, como benefícios, médicos, farmácias, supermercados, óticas e com o comércio em geral.

## GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS 13º SALÁRIO

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO 13º SALÁRIO

Os empregados que tiverem optado no mês de janeiro, de acordo com a determinação legal, receberão por ocasião das férias anuais, 50% (cinquenta por cento) do 13º salário, a título de adiantamento, a ser descontado no pagamento a ser efetuado no final do ano.

**Parágrafo Primeiro** - A base de cálculo será efetuada, além do salário fixo, levará em consideração a média da remuneração variável dos últimos 12 (doze) meses.

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

As horas laboradas em regime extraordinário serão remuneradas com o adicional de 50% (cinquenta por cento), calculados sobre o valor da hora normal, conforme dispositivo legal.

**Parágrafo único** - Havendo necessidade de trabalho aos domingos e/ou feriados, as horas laboradas nestes dias, serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento), calculado sobre o valor da hora normal.

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas, a partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção Coletiva, pagarão aos

empregados um adicional por tempo de serviço sob forma de anuênio, à base de 1% (um por cento) sobre o salário mensal, para cada período completo de 12 (doze) meses, contados da admissão do empregado, limitado ao máximo de 07 (sete) anuênios. Para os empregados que já percebem mais de 07 (sete) anuênios, deverá permanecer o percentual que já é pago.

**Parágrafo Único** - O cálculo do anuênio será efetuado sobre o salário base do empregado, sem a incidência de um sobre o outro, e será apontado de forma independente no comprovante de pagamento.

## **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO**

As horas de trabalho exercidas no horário compreendido entre às 22:00 horas de um dia e 05:00 horas do dia seguinte, serão remuneradas com o adicional de 20% (vinte por cento), calculado sobre o valor da hora normal, conforme dispositivo legal.

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

Desde que constatados através de laudos de inspeção da Delegacia Regional do Trabalho (DRT), as empresas efetuarão o pagamento do adicional de insalubridade.

## **PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - IMPLANTAÇÃO DE ACORDO DE P.L.R**

As empresas, em conformidade e para os efeitos do art. 7, Inciso VI e XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2.000, deverão ajustar com os representantes, do Sindpd/Go e do Sindinformática, Acordo Coletivo de Trabalho para participação nos lucros e/ou resultados.

**Parágrafo Primeiro** - Para as empresas que tiverem a partir de 250 (Duzentos e Cinquenta) funcionários contratados deverão realizar a implantação do presente Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados, sendo facultativo para as demais empresas que possuem até 249 (Duzentos e Quarenta e Nove) funcionários.

**Parágrafo Segundo** - As empresas deverão apresentar até a data de 02 de janeiro de 2019 a minuta do Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados para análise de ambos os sindicatos.

**Parágrafo terceiro** - As regras serão definidas entre a empresa, Sindicato dos Empregados e Sindicato Patronal, e através da livre negociação entre as partes, e devem ser objetivas e acessíveis a todos os participantes, facilitando o controle e acompanhamento por parte dos mesmos.

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO / REFEIÇÃO**

As empresas fornecerão, mensalmente, aos empregados 22 (vinte e dois) vales refeição ou vales alimentação, com os seguintes valores faciais:

**A) Para empregados com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, cada vale terá o valor facial de R\$ 18,85 (dezoito reais e oitenta e três centavos).**

**B) Para os demais empregados, e que trabalhem jornada superior a 6 horas, cada vale terá o valor facial de R\$ 21,90 (vinte e um reais e oitenta e sete centavos).**

c) O auxílio refeição pode ser concedido através de vales refeição, vales alimentação ou dinheiro, devendo, porém, as empresas, quando fornecer em dinheiro, discriminarem no contracheque a rubrica como auxílio refeição / alimentação.

d) A empresa que fornecer alimentação ao empregado está dispensada do fornecimento do vale refeição.

**Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores que recebem o tíquete refeição ou alimentação com o valor superior ao estipulado nas alíneas A e B desta cláusula, terão os valores faciais reajustados em 4,66% (quatro vírgula sessenta e seis por cento), sobre o valor que recebia até a assinatura desta Convenção Coletiva de Trabalho.**

**Parágrafo Segundo** - A concessão deste benefício não integra a remuneração do empregado em nenhuma hipótese. Não podendo ser revertido em salário, e as empresas podem promover o desconto a título de participação do empregado, no valor correspondente até 10% (dez por cento), sobre o valor total do benefício, no mês posterior à concessão.

**Parágrafo Terceiro** - Os empregados somente receberão os vales, quando da efetiva prestação laboral, ou seja, nos períodos de férias, interrupção e suspensão do contrato de trabalho a empresa está isenta da obrigação, e, em caso de faltas injustificadas, a empresa poderá abater o vale já concedido sobre o número devido no mês imediatamente posterior.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE**

O benefício do vale transporte será concedido na forma da Lei nº 7.418/1985, regulamentada pelo Decreto 95.247/87, sendo vedado ao empregador substituir o vale transporte por antecipação em dinheiro ou qualquer outra forma de pagamento.

**Parágrafo Único** - Para fins de reembolso, a empresa, acompanhando as mudanças sociais, se comprometem a analisar os documentos apresentados pelos empregados, que não se referem ao transporte coletivo convencional, cuja despesa, se absorvida total ou parcialmente, não se incorporará na remuneração, em hipótese alguma.

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As Empresas acima de 300 (trezentos) funcionários deverão contratar convênio de assistência médica e hospitalar para o empregado, vencido o contrato de experiência, com a co-participação financeira do

empregado de no máximo 50% (cinquenta por cento) do custo, respeitadas as condições existentes, mais benéficas.

**Parágrafo primeiro** - Os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão colocar como dependentes nos convênios médicos celebrados pela empresa, esposo (a) ou companheiro (a), desde que convivam maritalmente, há mais de 2 (dois) anos, ressalvada a hipótese de já terem assistência médica, hospitalar, odontológica e/ou psicológica, contratada pelos seus respectivos empregadores.

## CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO

Os sindicatos laboral e patronal estão em plenas negociações para inclusão de forma facultativa do Plano Odontológico, o qual será implementado através de Termo Aditivo.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR

A entidade sindical prestará indistintamente a todos os trabalhadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, benefícios sociais em caso de: nascimento de filho, acidente, enfermidade, aposentadoria, incapacitação permanente ou falecimento, conforme tabela de benefícios definida pelos sindicatos e discriminada no Manual de Orientação e Regras, por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas entidades Sindicais Convenentes.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** – A prestação dos benefícios sociais iniciará **a partir de 01/05/2019**, na forma, valores, parcelas, requisitos, beneficiários, penalidades e tabela de benefícios definida no Manual de Orientação e Regras, registrado em cartório, parte integrante desta cláusula.

**PARÁGRAFO SEGUNDO** - Para efetiva viabilidade financeira deste benefício e com o expreso consentimento da entidade sindical profissional, as empresas, compulsoriamente, a título de contribuição social, recolherão até o dia 10 (dez) de cada mês e **a partir de 01/05/2019**, o valor **total de R\$ 14,37 (quatorze reais e trinta e sete centavos)** por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer desconto no salário do trabalhador.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Em caso de afastamento de empregado, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento desta contribuição a partir do décimo terceiro mês, ficando garantidos ao empregado todos os benefícios previstos nesta cláusula, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

**PARÁGRAFO QUARTO** – O nascimento, óbito ou evento que possa provocar a incapacitação permanente para o trabalho, por perda ou redução de sua aptidão física, deverá ser comunicado formalmente à gestora, no prazo máximo e improrrogável de 90 (noventa) dias da ocorrência, pelo site [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br).

**PARÁGRAFO QUINTO** – O empregador que por ocasião do nascimento, de fato causador da incapacitação permanente ou falecimento, estiver inadimplente por falta de pagamento, efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, ou comunicar o evento após o prazo de 90 (noventa) dias, reembolsará a gestora o valor total dos benefícios a serem prestados e responderá perante o empregado ou a seus dependentes, a título de multa, o dobro do valor dos benefícios. Caso o empregador regularize sua situação no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento da comunicação formal feita pela gestora, ficará isento de quaisquer responsabilidades descritas no item "6.)" do Manual de Orientação e Regras.

**PARÁGRAFO SEXTO** - Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos devido a fatos novos constantes nesta CCT e em consonância à instrução normativa vigente, nestes

casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando o patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

**PARÁGRAFO SÉTIMO** - Mensalmente, estará disponível no site da Gestora um novo Certificado de Regularidade o qual deverá ser apresentado ao contratante quando solicitado e ao homologador quando das rescisões trabalhistas.

**PARÁGRAFO OITAVO** - O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial.

**PARÁGRAFO NONO** - A título de coparticipação o empregado contribuirá com parte do valor mensal individual pago pela empresa para a manutenção do Benefício Social Familiar cujo valor será estipulado pela empresa e poderá variar de R\$ 0,00 (zero reais) até no máximo R\$ 3,80 (três reais e oitenta centavos) por mês.

**PARÁGRAFO DÉCIMO** - Fica vedada a retenção da coparticipação dos empregados referentes a parcelas em atraso do Benefício Social Familiar.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

No ato da homologação da rescisão do contrato de trabalho, as empresas, obrigatoriamente, deverão apresentar:

- a) CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) corretamente anotada e atualizada em todas as suas páginas;
- b) Ficha ou Livro de Registro de empregado corretamente preenchido e atualizado em todos os campos;
- c) Aviso Prévio ou Carta de Dispensa;
- d) Guias do Seguro Desemprego;
- e) Comprovante do saldo atualizado do FGTS;
- f) TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
- g) Conectividade social;
- h) 06 últimos contracheques;
- i) Carta de preposto (se não for o dono da empresa);
- j) Exame médico demissional;
- k) Comprovante de pagamento vale alimentação, seguro de vida;
- l) Agendar horário para homologação;
- m) Guias quitadas da contribuição sindical e taxa confederativa, devidas às entidades signatárias desta CCT, bem como Certidão de Quitação das obrigações das empresas junto ao seu Sindicato do último ano.

**Parágrafo Único** - Mediante solicitação, o SINDPD/GO se compromete a emitir declaração à empresa, constando todos os motivos pelos quais não foi possível efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas devem agendar no SINDPD, com no mínimo **03 (três) dias de antecedência** à data e horário que desejar efetuar a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho do empregado desligado, obedecendo aos prazos previstos no art. 477, da CLT. O SINDPD somente concede 15 minutos de atraso ao horário agendado, sob pena de não realizar a homologação.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

Com o objetivo de fomentar a oferta de empregos, fica avençado que as empresas, dentro dos parâmetros definidos pela Lei 9.601, 21 de janeiro de 1998, poderão firmar contrato de trabalho por prazo determinado.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Toda rescisão de contrato de trabalho de empregado que conte **com 09 (nove meses) ou mais de serviços ininterruptos na mesma empresa, deverá ser homologada pelo SINDPD/GO.**

**Parágrafo Primeiro** - Para fins de rescisão contratual, 13º salário e férias, a base de cálculo será efetuada levando-se em consideração a média da remuneração variável dos últimos 12 (doze) meses.

**Parágrafo Segundo** - Caso o empregado não compareça para a homologação de rescisão de contrato de trabalho na data que lhe foi comunicado pela empresa, por escrito, esta ficará isenta do pagamento da multa prevista no § 8º, do Artigo 477 da CLT, se comunicado ao sindicato obreiro até o primeiro dia útil subsequente, que deverá expedir certidão do não comparecimento.

**Parágrafo Terceiro** – A homologação da rescisão contratual deverá ser efetuada no prazo de 20 (vinte) dias, a contar da rescisão do contrato de trabalho.

a) O trabalhador terá direito ao recebimento da multa por descumprimento da Convenção prevista na Cláusula 48ª, em caso de inobservância do prazo supramencionado.

b) Caso não seja possível o agendamento da homologação da rescisão contratual por parte do Sindpd/Go, seja por qual motivo for, o mesmo se compromete a emitir documento atestando a situação, isentando a empresa interessada da responsabilidade pela multa por descumprimento da presente Convenção.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DE PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

A empresa se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho de seus empregados



portadores de necessidades especiais, tornando-as compatíveis com suas limitações.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego, além de outros casos já previstos em lei, salvo a dispensa por motivo de justa causa:

- a) A gestante, desde a confirmação da gravidez, até 30 (trinta) dias após o término da licença-maternidade;
- b) Por 45(quarenta e cinco) dias, o empregado que tenha ficado afastado do trabalho por motivo de doença, por tempo igual ou superior a 6 (seis) meses contínuos;
- c) Por 12 (doze) meses, após a cessação do auxílio acidente.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DEMOCRATIZAÇÃO DA INFORMAÇÃO**

A empresa poderá, em horários que definir a seu exclusivo critério, permitir o acesso de todos os seus empregados a sítios da intranet e da internet no que concerne a promover o acesso a:

- a) sítios de órgãos e entidades governamentais nas esferas federal, estadual e municipal;
- b) sítios relacionados à área de saúde e assistência social;
- c) sítios de entidades de representação de trabalhadores;
- d) sítios de busca e pesquisa;
- e) sítios de instituições de ensino, cultura e entidades não-governamentais (ONGs).

**Parágrafo Primeiro** - Será única e exclusivamente de responsabilidade do empregado, qualquer mensagem recebida ou enviada pelo e-mail corporativo.

**Parágrafo Segundo** - A empresa poderá criar filtros que limitem ou bloqueiem o acesso geral, além de outras a seu critério, a comunidades de entretenimento on-line; sítios que não apresentem conteúdos relacionados com a atividade principal da empresa; sítios que contenham material pornográfico e/ou obsceno, material ilegal, jogos, bate-papo (Messenger e similares), fóruns de discussão e similares ou que representem riscos para a segurança da informação no âmbito da empresa.

**Parágrafo Terceiro** - O e-mail corporativo é de propriedade exclusiva da empresa, e não gera qualquer direito ao empregado sobre ele, mormente quando, por qualquer motivo vier a ser desligado da empresa.

**Parágrafo Quarto** – A empresa poderá criar a seu critério outras condições para acesso aos sítios da intranet e da internet além das já estabelecidas.

**Parágrafo Quinto** – O descumprimento de qualquer dispositivo acima poderá ser motivo de dispensa com justa causa.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - NORMA REGULAMENTADORA Nº 17**

As empresas cumprirão o disposto na Norma Regulamentadora nº 17 do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

**Parágrafo Primeiro** - Durante a jornada de trabalho do Digitador será concedido 10 (dez) minutos de

descanso a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, cumprindo a norma regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

**Parágrafo Segundo** - No trabalho de digitação, não será permitido exigir além de 8.000 (oito mil) toques manuais por hora, conforme estabelece a norma regulamentadora nº 17, do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE. Os toques registrados por dispositivos eletrônicos, mecânicos ou outros não serão considerados.

## OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

A empresa adotará horário especial para as empregadas que estejam amamentando, em consonância com o disposto no art. 396, da CLT.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DESPESAS DE VIAGEM

As empresas, quando da viagem a serviço, de seus empregados adiantarão, com antecedência de 24 (vinte e quatro) horas o numerário destinado a deslocamento, hospedagem e alimentação.

**Parágrafo Único** - Por estar à disposição da empresa, nos casos em que for necessário o deslocamento do empregado em dias de feriado, descanso semanal remunerado ou período de folga, os empregados que sofrem controle de jornada receberão, EM CARÁTER INDENIZATÓRIO, pelo tempo de deslocamento até o local de prestação do serviço por meio de remuneração, considerando o valor da hora normal laborada pelo empregado acrescido de 30% (trinta por cento), ou por meio de compensação, havendo acordo individual de compensação ou de banco de horas entre empregador e empregado.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - UNIFORMES

Quando for exigido o uso de uniformes, cuja quantidade será definida de acordo com a necessidade de cada empregador, as empresas ficam proibidas de descontar dos empregados o valor correspondente.

## JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS COMPENSAÇÃO DE JORNADA

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - BANCO DE HORAS

Fica estabelecido que as empresas e empregados, poderão adotar o regime de compensação de horas, de acordo com o disposto no art. 59, parágrafos 2º e 3º, da CLT.

**Parágrafo Primeiro** - As empresas firmarão acordo de compensação de horas com seus empregados, respeitando o limite máximo de 2 (duas) horas excedentes por dia, que poderão ser compensadas com a redução de carga horária em outros dias, nos termos do art. 6º, § 2º, da Lei 9.601, de 21/01/1998.

**Parágrafo Segundo** - A compensação das horas trabalhadas de forma suplementar será promovida num período de 120 (cento e vinte) dias, e a quantidade de horas acumuladas para compensação, não poderá ser superior ao volume de horas de jornada semanal dos empregados.

**Parágrafo Terceiro** - A forma de registro dos créditos de horas a ser estabelecida em acordo coletivo de

trabalho específico, que será celebrado entre as partes, mas este mecanismo deverá deixar evidente que as horas trabalhadas de forma suplementar serão objeto de compensação futura e que não sofrerão acréscimos de qualquer espécie em sua liquidação.

**Parágrafo Quarto** - Na hipótese de rescisão de contrato de trabalho, sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, na forma estabelecida na presente convenção, fará o trabalhador jus ao pagamento das horas extras não compensadas. Estas serão calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão, nos termos do art. 6º, § 3º, da Lei 9.601, de 21/01/1998.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - REGISTRO DE PONTO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, no termos dos Artigos 1º e 3º da Portaria nº 373, de 25/02/2011, sem prejuízo do disposto no Artigo 74, Parágrafo 2º da CLT, que determina o controle da Jornada por meio manual, mecânico e eletrônico.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - JORNADA DE TRABALHO**

A jornada de trabalho de Fitotecário, Digitador e Operador de Main Frame será de 6 (seis) horas diárias, de segunda a sábado, perfazendo um total de 36 (trinta e seis) horas semanais. Para os demais cargos, serão de 8 (oito) horas diárias, de segunda a sexta-feira e 4 (quatro) horas aos sábados, perfazendo um total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou, 44 (quarenta e quatro) horas de segunda a sexta-feira com REDUÇÃO do horário de almoço de 02 (duas) horas PARA 01h12m (uma hora e doze minutos), e sem expediente ao sábado, sendo esta jornada opcional e acordado com o sindicato laboral; ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais, de segunda a sexta-feira, SEM redução no horário de almoço. Em todos os casos não poderá haver redução no salário.

-

**Parágrafo Primeiro** - Em casos excepcionais e devidamente comprovados, que envolvam diretamente a manutenção do negócio da empresa e atendimento a demandas inadiáveis de cliente, na sede da contratante ou em viagem para outras cidades, a quantidade de horas excedentes laboradas em um dia, poderá ser superior a 02 (duas) e o computo delas poderá ser feito considerando a quantidade de horas semanais, 44 horas ou 36 horas.

**Parágrafo Segundo** - Em viagens a trabalho, as horas extras serão consideradas a partir do momento do início efetivo da jornada de trabalho e não serão consideradas horas extras o tempo despendido em viagem e espera por transporte (ônibus, automóvel ou avião).

## **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - LICENÇA LUTO**

As empresas concederão aos empregados, licença de 3 (três) dias corridos, a partir da data do óbito, sem prejuízo da remuneração, quando da morte de cônjuge, pais e filhos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - LICENÇA CASAMENTO**

O empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo de sua remuneração, durante, além do dia do

casamento, nos 3 (três) dias úteis seguintes ao seu casamento.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA PATERNIDADE**

O empregado poderá se ausentar do emprego, sem prejuízo da remuneração, por 7 (sete) dias consecutivos a partir do nascimento do filho, mediante apresentação de competente Certidão de Registro Civil.

**Parágrafo primeiro** - As empresas que aderem ao Programa Paternidade Cidadã poderão conceder ao trabalhador 20 (Vinte) dias consecutivos a partir do nascimento do filho, sem prejuízo da remuneração, mediante apresentação de competente Certidão de Registro Civil, conforme dispõe a Lei 13.257/2016 que alterou a redação dos artigos 1º, 3º, 4º e 5º da Lei 11.770/2008 e que instituiu o Programa Paternidade Cidadã.

### **LICENÇA PATERNIDADE**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - VESTIBULAR**

Mediante comunicação com 72 (setenta e duas) horas de antecedência, serão abonadas as faltas dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, quando do exame vestibular ou seleção para ingresso em instituição de ensino superior. A comprovação se dará mediante apresentação da respectiva inscrição, bem como de sua aprovação para as fases subsequentes, conforme art. 473, inc. VII da CLT.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

As férias serão concedidas por ato do empregador, em um só período, nos 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito.

**Parágrafo primeiro** - Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos, cada um.

**Parágrafo segundo** - É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede feriado ou dia de repouso semanal remunerado.

**Parágrafo terceiro** - A base de cálculo, além do salário fixo, será efetuada levando-se em consideração a média da remuneração variável do período aquisitivo.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DOAÇÃO DE SANGUE**

O empregado poderá faltar ao serviço, com prévia comunicação à empresa, por 01 (um) dia, 02(duas) vezes por ano para doação de sangue, sem prejuízo de sua remuneração, desde que faça prova, mediante apresentação de documento.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR EXAMES MÉDICOS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - EXAMES MÉDICOS / P.C.M.S.O**

As empresas garantirão a elaboração e efetiva implementação, bem como zelarão pela sua eficácia e custeará, sem ônus para os empregados, todos os procedimentos relacionados ao PCMSO, de acordo com a NR-7, redação dada pela Portaria nº 8, de 08/05/1996, que alterou a Portaria nº 24, de 24/12/1994.

### **ACEITAÇÃO DE ATESTADOS MÉDICOS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

Serão aceitos para justificativa de falta ao serviço, os atestados médicos e odontológicos expedidos por serviços médicos credenciados ou conveniados pela empresa, ou ainda, por médico dos serviços públicos de saúde.

**Parágrafo Primeiro** – Para que haja o abono pelo dia inteiro, deverá constar expressamente no atestado, a necessidade de afastamento por 1 (um) dia. Nos casos de atestados de comparecimento, será abonado meio período, ou seja, apenas o período em que foi realizado o atendimento, sendo facultativo à empresa realizar o desconto do período não coberto pelo atestado médico ou odontológico.

**Parágrafo Segundo** – Os benefícios desta cláusula são estendidos também aos empregados (pai ou mãe) que acompanharem seus filhos ou dependentes previdenciários menores de 06 (seis) anos. E para os filhos ou responsáveis que acompanharem maiores de 65 (sessenta e cinco) anos ou incapazes.

### **OUTRAS NORMAS DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES E DOENÇAS PROFISSIONAIS**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ACIDENTE DE TRABALHO**

Será garantido o afastamento do trabalhador em razão de acidente de trabalho, com respectiva emissão da comunicação de acidente de trabalho, CAT ao INSS. Será de no máximo de 10 (dez) dias após a constatação do evento por perícia previdenciária.

## **RELAÇÕES SINDICAIS ACESSO DO SINDICATO AO LOCAL DE TRABALHO**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - ACESSO DE DIRIGENTE SINDICAL**

Ao dirigente sindical no exercício de sua função, se autorizado pela empresa, fica assegurado o seu acesso nas dependências da mesma.

### **REPRESENTANTE SINDICAL**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - REPRESENTANTES SINDICAIS DE BASE**

O SINDINFORMÁTICA reconhece a legitimidade dos representantes sindicais de base, eleitos sob a coordenação e respeitando critérios estabelecidos pelo SINDPD/GO.

### **LIBERAÇÃO DE EMPREGADOS PARA ATIVIDADES SINDICAIS**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - LIBERAÇÃO DE DIRIGENTE SINDICAL**

A empresa que contar em quadro funcional, com diretor ou delegado sindical regional, efetivo ou suplente eleito, garantirá a sua liberação para o exercício de suas tarefas sindicais, com todos os direitos e vantagens, por 7 (sete) dias úteis por ano.

**Parágrafo primeiro** - Caso a empresa possua mais de um empregado com cargo de investidura sindical, dentre os acima relacionados, a liberação de que trata a presente Cláusula será concedida a apenas um deles, ou os dias serão distribuídos entre eles, de modo a não ultrapassar o limite convencionado neste instrumento. A empresa deverá ser comunicada pelo sindicato, por escrito, da referida liberação, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas. Na comunicação deverá constar o período de liberação pretendida.

**Parágrafo segundo** - O Presidente do SINDPD/GO será liberado de suas funções na empresa, para o exercício de seu mandato de representação e administração sindical, ficando-lhe assegurado o pagamento de salário equivalente ao do Digitador e dos benefícios de sua função original como se trabalhando estivesse.

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

As empresas se obrigam a não obstaculizar o direito de sindicalização do trabalhador.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - MENSALIDADES**

As empresas efetuarão os descontos em folha de pagamento dos trabalhadores sindicalizados, referentes à mensalidade sindical, conforme relação fornecida pelo SINDPD/GO.

**Parágrafo primeiro** - Os valores descontados a este título serão depositados em conta bancária indicada pelo SINDPD/GO, até no máximo o dia 10 (dez) do mês subsequente.

**Parágrafo segundo** - As empresas estão obrigadas a fornecer ao SINDPD/GO, quando solicitado por escrito, com antecedência mínima de 8 (oito) dias, cópias das guias de depósito da mensalidade sindical e contribuição sindical anual, acompanhada da relação anual.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - QUADRO DE AVISOS**

O SINDPD/GO poderá afixar comunicados de interesse dos trabalhadores nas dependências das empresas, desde que as matérias não tenham cunho político e nem sejam ofensivas a quem quer que seja.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

Conforme orientação nº 03 (três) da Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade SINDICAL, do Ministério Público do Trabalho – Conalis, e deliberação da Assembleia Geral dos Trabalhadores, as empresas descontarão dos seus empregados, na folha de pagamento do mês de julho de 2019, Contribuição Assistencial, no percentual de 3% (três por cento), sobre o salário base dos empregados, e repassará ao SINDPD/GO, até dia 05 de agosto do corrente ano.

**Parágrafo Primeiro** - Fica assegurado aos trabalhadores não filiados ao Sindicato o direito de oposição por qualquer meio eficaz de comunicação escrita, no prazo de 20 (vinte) dias após a efetivação do respectivo desconto. Exercido o direito de oposição, o SINDPD/GO deverá restituir a importância descontada no prazo de 10 (dez) dias, salvo quando, comprovadamente, a empresa empregadora não tiver repassado a respectiva contribuição ao sindicato.

**Parágrafo Segundo** – O documento de comunicação de oposição ao Desconto Assistencial deverá ser fornecido em 03 (três) vias, sendo uma via do Sindicato laboral, uma via do colaborador e a outra via da empresa empregadora.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Todas as empresas, associadas ou não, signatárias desta Convenção, recolherão uma vez por ano ao Sindicato Patronal - Sindinformática, a Contribuição Sindical, vencível em 31 de janeiro de cada ano.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

As empresas se obrigam a recolher ao SINDINFORMÁTICA, a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL, prevista no artigo 8º, inciso IV da Constituição Federal e no Estatuto da entidade.

**Parágrafo Primeiro** – Conforme Assembleia Geral Extraordinária realizada em 20 de dezembro de 2018, o valor da contribuição prevista no caput devida pelas empresas para o exercício de 2019, é 3%(três por cento) do valor bruto da folha de pagamento do mês de abril/2019, respeitando-se o valor mínimo de R\$ 90,00.

**Parágrafo Segundo** – O vencimento da Contribuição Confederativa Patronal será em 31 de maio de cada ano.

**Parágrafo Terceiro** - A contribuição de que trata o caput desta cláusula e seu parágrafo primeiro será recolhida por todas as unidades individualmente, ou seja, por estabelecimento.

**Parágrafo Quarto** - Os recolhimentos efetuados após a data de vencimento ficarão sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) por mês de atraso.

**Parágrafo Quinto** - O SINDINFORMÁTICA remeterá para as empresas, em tempo hábil, as guias de recolhimento da referida contribuição.

**Parágrafo Sexto** - Na hipótese do não recebimento da referida guia até 05 (cinco) dias antes do vencimento, deverá a empresa se dirigir ou entrar em contato com o SINDINFORMÁTICA, para emissão da mesma.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta Convenção Coletiva, em atendimento ao disposto no art. 607 da CLT, as empresas que participarem de licitações públicas, das administrações diretas e indiretas, ou contratação por setores privados, obrigatoriamente deverão apresentar, mesmo que não solicitado pelo tomador de serviços, a certidão de regularidade trabalhista e sindical, e uma cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a fim de que fiquem cientes das obrigações ajustadas entre os sindicatos, evitando descumprimento de seus termos.

**Parágrafo Primeiro** - A certidão deve ser emitida pelo SINDINFORMÁTICA no prazo de 72 (setenta e duas) horas da solicitação.

**Parágrafo Segundo** - A certidão será emitida especificamente para cada tomador de serviços, que será identificado na certidão.

**Parágrafo Terceiro** - O custo será de R\$ 90,00 (noventa reais) para os Associados ao Sindinformática e de R\$ 250,00 (duzentos e cinquenta reais) para as empresas filiadas porém não associadas ao Sindinformática.

**Parágrafo Quarto** - São obrigações sindicais com as quais as empresas deverão estar regulares para fins de emissão da certidão de que trata a presente cláusula:

- a) Contribuições Sindicais;
- b) Repasses de obrigações financeiras dos empregados ao sindicato laboral;
- c) Taxas e outras obrigações sócio-trabalhistas previstas em convenções coletivas;
- d) Cumprimento das normas que regulam as relações de trabalho previstas na CLT e na legislação complementar, relativas às matérias trabalhistas e previdenciárias.

**Parágrafo Quinto** - A falta da certidão ou sua apresentação com prazo expirado possibilita que os processos licitatórios sejam contestados por descumprimento das cláusulas convencionadas.

**Parágrafo Sexto** - Conforme legislação em vigor todos os descontos realizados em folha de pagamento dos trabalhadores em favor do SINDPD/GO terão que ser previamente autorizados pelo trabalhador.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Atendendo ao que dispõe o Art. 613, VIII, da CLT, fica estipulada multa mensal de R\$ 40,00 (quarenta reais) por empregado, em caso de lesão aos termos da presente convenção, a qual será aplicada enquanto durar o descumprimento, desde que devidamente notificada e não regularizada no prazo de 30 (trinta) dias, contados a partir da data de notificação. A multa será revertida aos sindicatos patronal e laboral.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Em caso de descumprimento de cláusula que implique no repasse de qualquer valor indenizatório ao empregado afetado a empresa deverá arcar com os valores devidos nos prazos estipulados nas referidas cláusulas.

**PARÁGRAFO SEGUNDO**- Em caso de reclamações trabalhistas movidas por trabalhadores representados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, não há necessidade de notificar a empresa previamente, sendo que a multa é devida de imediato de acordo com o caput da presente cláusula.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM CASA**

Mediante aditamento ao Contrato de Trabalho, empregador e empregado estabelecerão condições especiais para o cumprimento da jornada de trabalho em casa, em conformidade com a Lei 12.551/2011.

**Parágrafo único** – Para o cumprimento da jornada de trabalho em casa, empregador e empregado, convencionarão o reembolso das despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como por exemplo, gastos com linha telefônica, disponibilização de equipamentos, verificação da



jornada de trabalho, bem como pagamento de benefício como Vale Transporte e Vale Alimentação.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - ACORDOS COLETIVOS ANTERIORES**

As cláusulas de acordo coletivos anteriormente celebrados entre as empresas e o SINDPD/GO, que não foram alteradas e nem sejam conflitantes com a presente convenção, sendo mais benéficas, permanecem em plena vigência.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - RECESSO DO SINDPD GO**

O SINDPD estará em recesso no período de 20/12/2019 a 05/01/2020, retornando aos trabalhos no dia 06/01/2020.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - PRORROGAÇÃO**

Essa Convenção Coletiva será prorrogada automaticamente por 90 (noventa) dias, caso não seja assinado novo termo até a data de 30 de abril de 2020.

E por estarem, assim, justos e convencionados, firmam a presente Convenção Coletiva, em tantas vias quantas forem necessárias, para os mesmos efeitos.

**MARCO CESAR CHAUL**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA, TELECOMUNICACOES E SIMILARES DO ESTADO DE GOIAS -**  
**SINDINFORMATICA**

**JOSE GILDAZIO DA SILVA**  
**PRESIDENTE**  
**SINDICATO DOS TRABALHADORES DE EMPR. E O RG. PUB. E PRIV. DE PROC. DE DADOS SERV. DE INF.S. E**  
**PROFIS. DE PROC. DE DADOS DO EST. GO**

### **ANEXOS**

#### **ANEXO I - CCT SINDINFORMATICA E SINDPD 2019 2020**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - ATA ACORDO CCT 2019 2020**

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério do Trabalho e Emprego na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.