

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

**FEDERACAO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVICOS DE INFORMATICA E TECNOLOGIA DA INFORMACAO**, CNPJ n. 10.921.173/0001-04, neste ato representado por seu Vice-Presidente, Sr. EMERSON RONALDO MORRESI, **SINTTEC - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TECNOLOGIA DA INFORMACAO**, CNPJ n. 17.145.260/0001-58, neste ato representado por seu Presidente, Sr. LEANDRO CAMARGOS MARTINS e **SINDETI - SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DE UBERLANDIA - MG**, CNPJ n. 15.862.262/0001-32, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). OLIVAR ANTONIO RODRIGUES, 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 janeiro de 2024 a 31 de dezembro de 2025 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) Profissional dos Trabalhadores em tecnologias da informação, tecnólogo em tecnologia da informação, analista de suporte, analista de sistemas, administrador de banco de dados, arquiteto da informação, profissional de conteúdo web, criador web, profissional em e-commerce e e-business, profissional em negócio na web, profissional de programação, profissional em qualidade de software, analista de redes sociais, profissional de segurança da informação, profissional em sistemas (projetos / desenvolvimento / consultoria), técnico de suporte, web designer, webmaster, operador de computador, analista de infraestrutura, analista de suporte de vendas, analista de suporte ERP, analista de testes, instrutor / professor de TI, coordenador pedagógico de cursos de TI, administrador de redes, profissional em tecnologia da informação (TI), profissional em web development, profissionais SEO (Search Engine Optimization), com abrangência territorial em Uberlândia/MG.


## Salários, Reajustes e Pagamento


### Piso Salarial


### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho, salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

I - Serviços Gerais: 01 salário mínimo, com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);

<sup>DS</sup>  
 II - Áreas Administrativas mesmo que utilizem de equipamentos de microinformática para realização de suas atividades R\$ 1.412,00 (hum mil quatrocentos e doze reais), com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);

<sup>DS</sup>  
 III - Digitadores R\$ 1.412,00 (hum mil quatrocentos e doze reais), com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais;

<sup>DS</sup>  
 IV - Empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática: R\$ 1.817,90 (mil oitocentos e dezessete reais e noventa centavos), com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);

V - Empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help-desk: R\$ 1.817,90 (mil oitocentos e dezessete reais e noventa centavos) em jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais).

**Parágrafo único:** A atividade de suporte de help-desk não se confunde com o conceito de operador de Call Center, previsto no Anexo II da NR 17.

### Reajustes/Correções Salariais

#### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Conforme aprovação em assembleia realizada dia 15/12/2023, em conformidade com o Edital Publicado no Diário de Uberlândia, no dia 08/12/2023, caderno cidades, página 7, foi aprovada a proposta de 3,71% (três por cento e setenta e um centésimos por cento) sobre todas as cláusulas econômicas.

**Parágrafo Primeiro:** Ficam compensados todos os aumentos, reajustes ou antecipações, espontâneos ou compulsórios, que tenham sido concedidos a partir de 01 de Janeiro de 2024, salvos decorrentes de término de aprendizagem implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, função estabelecimento ou localidade, ou decorrente de equiparação salarial determinada por sentença transitado em julgado. Fica ainda permitida a compensação integral das antecipações realizadas referente a presente data base.

**Parágrafo Segundo:** Desta forma os salários estarão reajustados em 3,71% a partir de 1º de janeiro de 2024, conforme tabela abaixo:

Mês	%
dez/23	0,31%
nov/23	0,34%
out/23	0,37%
set/23	0,41%
ago/23	0,46%
jul/23	0,53%
jun/23	0,62%
mai/23	0,74%
abr/23	0,93%
mar/23	1,24%
fev/23	1,86%
jan/23	3,71%

**Parágrafo terceiro:** As empresas deverão pagar os valores retroativos, juntos com os salários da competência subsequente à assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

DS

OK

**Parágrafo quarto:** Para o ano de 2025 será aplicado o reajustamento do índice integral do INPC, referente ao período de janeiro a dezembro de 2024, sobre os pisos salariais e todas as cláusulas econômicas, sem exceção.

DS

ERM

#### Pagamento de Salário – Formas e Prazos

#### CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS E DESCONTOS

DS

OK

No ato do pagamento de salários, a empregadora deverá fornecer ao empregado demonstrativo contendo os valores pagos e os descontos efetivados, que poderá ser no próprio contracheque, documento similar ou por meio de processo eletrônico, este com acesso restrito ao empregado.

## Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros

### Adicional de Hora-Extra

#### CLÁUSULA SEXTA - HORAS EXTRAS

A remuneração adicional por hora extraordinária será de 75% (setenta e cinco por cento) do salário-hora, nos dias úteis, para as primeiras 2 (duas) horas após a jornada normal de trabalho. Se por motivo de força maior for exigida do trabalhador uma sobrejornada mais elástica, as horas excedentes de 2 (duas) horas serão remuneradas com o adicional de 100% (cem por cento).

**Parágrafo Primeiro** - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cento por cento).

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de ocorrer trabalho aos sábados que considera-se dia útil não trabalhado, a remuneração adicional será de 75% (setenta e cinco por cento).

**Parágrafo Terceiro** - O trabalhador que exercer atividade no período noturno, assim considerado por esta Convenção Coletiva De Trabalho o interregno das 22 horas de um dia às 6 horas do dia seguinte, vindo a prestar horas extras, no período diurno, fará jus, além do adicional da sobrejornada, também ao adicional noturno, cumulativamente.

### Adicional Noturno

#### CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

O trabalho em horário noturno, previsto em Lei, será remunerado com o adicional de 50% (cinquenta por cento) calculado sobre o valor do salário-hora normal diurno.

### Prêmios

#### CLÁUSULA OITAVA - PREMIAÇÃO POR PRODUTIVIDADE

As empresas poderão negociar em ACT (Acordo Coletivo de Trabalho), modalidade de premiação por produtividade, as quais deverão ser definidas de acordo com a realidade de cada empresa.

### Participação nos Lucros e/ou Resultados

#### CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

<sup>DS</sup> *OK* As Empresas estabelecerão Planos de Participação nos Lucros e Resultados de acordo com sua estrutura e realidade interna, para o exercício de 2024, e deverá solicitar ao SINTTEC o pedido de abertura de negociação que vise a implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/13 por via eletrônica ou por ofício, tal plano deverá ser homologado individualmente, juntamente com o SINTTEC.

<sup>DS</sup> *ERM* **Parágrafo Primeiro:** As empresas que não quiserem negociar a PLR em conformidade com essa cláusula, deverão pagar um valor fixo anual, à título de PLR, correspondente a 30% do salário base do empregado, limitado a R\$ 1.817,90 (mil oitocentos e dezessete reais e noventa centavos), correspondente a cláusula 4ª alínea V, proporcional à quantidade de meses trabalhados durante o exercício de 2024.

**Parágrafo Segundo:** Só estarão sujeitas a essa obrigação, as empresas que tiverem lucro líquido, no exercício de 2024, superior ao valor correspondente à folha de pagamento de dezembro de 2024.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas que não alcançarem o lucro conforme a regra do parágrafo segundo, deverão comprovar por meio de documentos contábeis oficiais, encaminhados ao Sinttec, sob pena de cumprimento da regra estabelecida nos termos do parágrafo primeiro.

**Parágrafo Quarto:** Não farão jus a esse benefício, os empregados admitidos após o dia 15/12/2024.

**Parágrafo Quinto:** Os pagamentos apurados e devidos, devem ser feitos até abril de 2025.

**Parágrafo sexto:** Para o ano de 2025, sobre o valor contido no parágrafo primeiro será aplicado o reajustamento do índice integral do INPC a ser pago proporcional à quantidade de meses trabalhados durante o exercício de 2025.

**Parágrafo sétimo:** Para o ano de 2025, não farão jus a esse benefício, os empregados admitidos após o dia 15/12/2025.

**Parágrafo oitavo:** Para o ano de 2025, os pagamentos apurados e devidos, devem ser feitos até abril de 2026

### Auxílio Alimentação

#### CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/ VALE REFEIÇÃO

As empresas fornecerão vale alimentação ou refeição aos seus empregados nos seguintes termos:

I - O valor do vale-alimentação ou vale-refeição será no valor de R\$ 35,16 (trinta e cinco reais e dezesseis centavos) por dia a partir de 01/01/2024, devendo as empresas pagar o retroativo na competência subsequente à assinatura dessa Convenção Coletiva De Trabalho, na mesma data em que paga o benefício do mês.

II- As empresas com menos de 30 trabalhadores, poderão para o ano de 2024, manter o valor aplicado sem o reajustamento previsto na clausula quarta.

III - No caso de haver participação do trabalhador no custeio deste benefício, fica estabelecido que o valor máximo de desconto sobre o custo do benefício será de 7,5% (sete e meio por cento) para todos os empregados, independente de valor do salário;

IV - As empresas obrigam-se a fornecer a seus empregados a quantidade de tickets para a quantidade de dias úteis do mês vigente;

V- As empresas concederão o benefício pelo prazo de até 120 (cento e vinte) dias para os casos de ausência do empregado, quando estes estiverem em férias, licenças de qualquer natureza, afastamentos de qualquer natureza, sempre observando o limite previsto de 120 dias.

VI- Esse benefício não tem natureza salarial.

**Parágrafo único:** Para o ano de 2025, o VALE ALIMENTAÇÃO/VALE REFEIÇÃO serão reajustados por todas as empresas sem a exceção prevista no item II, pelo índice integral do INPC do período de janeiro de 2024 a dezembro de 2024.

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO LANCHE

Ao empregado que prestar serviços durante a jornada noturna, a empresa fornecerá, gratuitamente, um lanche, que não terá natureza salarial.

## Auxílio Transporte

### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - VALE TRANSPORTE

As Empregadoras poderão ofertar a seus empregados a opção de pagar, o vale transporte em DINHEIRO, CARTÃO COMBUSTÍVEL, sem que isso configure salário indireto ou "in natura".

**Parágrafo primeiro:** São exclusivas da Empregadora a decisão de adotar e conceder o benefício nessa modalidade; podendo criar regras internas, bem como estabelecer acordos individuais com tal fim.

**Parágrafo Segundo-** Os valores mensais seguirão os do transporte coletivo municipal de pessoas, considerando deslocamentos casa-trabalho-casa em dias de expediente.

**Parágrafo Terceiro -** Nas dúvidas e/ou lacunas, e naquilo que não for contraditório, serão aplicados os dispositivos da Lei 7.418/85 e do Decreto 95.247/87.

**Parágrafo Quarto-** O Empregado custeará com 6% (seis por cento) caso a empresa exija do seu salário-base, os gastos com o transporte; ocorrendo o desconto em folha de pagamento.

**Parágrafo Quinto -** O benefício terá natureza indenizatória, não salarial.

## Auxílio Educação

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - CUSTEIO DE CURSOS

Ficam as Empregadoras autorizadas a estabelecer cláusula de permanência nos contratos de trabalho, sempre que custear cursos, treinamentos e análogos, visando a qualificação do Empregado.

**Parágrafo Primeiro-**benefício poderá ser concedido na forma de adiantamento salarial, mesmo que a Empregadora opte pelo pagamento diretamente à instituição de ensino.

**Parágrafo Segundo-** O tempo de permanência não poderá ser superior a 24 (vinte e quatro) meses, contados da conclusão, certificação ou colação (o que ocorrer por último).

**Parágrafo Terceiro-** Havendo pedido de desligamento pelo empregado antes de findar o prazo de permanência, a Empregadora poderá proceder os descontos relativos ao investimento atualizado monetariamente, nas verbas rescisórias. Remanescendo dívida do Empregado em face da Empregadora, aquele deverá restituir o saldo remanescente atualizado, servindo o instrumento particular firmado entre as partes como título de crédito.

## Auxílio Saúde

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - PLANO DE SAUDE

As empresas estão obrigadas a conceder a seus empregados Planos de Assistência Médica, com cobertura prevista no Rol da Lei n.º 9656/98, nas segmentações AMBULATORIAL e HOSPITALAR COM OBSTETRÍCIA, sendo que o valor total da mensalidade não poderá ser inferior a R\$ 137,41.

O custeio do Plano de Assistência Médica se dará da seguinte forma:

Faixas Salarias	Custo Empresa	Custo Empregado
Até 3 SM	70%	30%
Acima de 3 SM até 05 SM	50%	50%
Acima de 5 SM até 07 SM	40%	60%
Acima de 7 SM até 10 SM	20%	80%

**Parágrafo Primeiro:** Se o Plano de Assistência Médica tiver a cobrança de valores referente à COPARTICIPAÇÃO, estas poderão, a critério livre e exclusivo da empresa, serem descontados integralmente do empregado.

**Parágrafo Segundo:** Será facultado ao trabalhador fazer a inclusão dos seguintes dependentes:

- Cônjuge ou Companheiro(a);
- Filhos solteiros com até 18 Anos de Idade;
- Filhos solteiros, se universitário, até 24 Anos de idade;
- Filhos incapazes para o trabalho sem limite de Idade;

**Parágrafo Terceiro:** O valor da mensalidade do Plano de Assistência Médica dos DEPENDENTES poderá, a critério livre e exclusivo da empresa, ser descontado integralmente do empregado.

**Parágrafo Quarto:** O SINTTEC e o SINDETI, possuem parceria dentro das condições desta cláusula com Operadora de Plano de Assistência Médica com condição Exclusiva para a categoria, viabilizando assim a contratação por parte das empresas e a adesão dos seus empregados e de seus dependentes.

### Auxílio-Doença/Invalidez

#### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, as empresas que tenham mais de 30 (trinta) empregados comprometem-se a complementar o valor do auxílio- doença pago pelo INSS ao empregado, observando-se:

I - Tal complementação será feita pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias contados do afastamento, cujo valor terá como limite o valor do salário que o empregado receberia se estivesse em serviço, menos a importância devida a título da contribuição previdenciária;

II - Durante o tempo em que fizer tal complementação, o empregador fornecerá o Vale-Transporte ao empregado, na quantidade e mediante o desconto salarial como se estivesse em serviço, ficando ajustado que a complementação e o Vale-Transporte não terão natureza salarial;

III - As empresas que, embora com menos de 30 (trinta) empregados, desejarem lhes conceder ou manter os benefícios presentes nesta presente cláusula ou a eles assemelhados, poderão fazê-lo e terão a seu favor as disposições previstas nos incisos I e II acima;

IV - Este benefício não será concedido nos casos em que o afastamento tenha ocorrido em decorrência de acidentes pela prática de atividade esportiva ou de lazer.

## Auxílio Creche

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO CRECHE

As empresas reembolsarão aos empregados (as), a título de AUXÍLIO CRECHE, o valor mensal de R\$ 271,73 (duzentos e setenta e um reais e setenta e três centavos) por filho ou filha, até que a criança complete 2 (dois anos) de idade, desde que perdue o vínculo empregatício.

**Parágrafo Primeiro** - O presente benefício não tem natureza salarial, devendo os empregados (as) comprovar o gasto, por meio de recibo ou documento fiscal.

**Parágrafo Segundo** - Fica a empresa dispensada do pagamento do benefício, ora instituída, na hipótese de possuir local apropriado para guarda e assistência dos filhos de suas empregadas ou convênio com creche nos termos do Art.389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

**Parágrafo Terceiro** - A empresa que fornece o benefício de Auxílio Creche está dispensada do cumprimento das exigências contidas no Art.389, parágrafos 1º e 2º, da CLT.

**Parágrafo Quarto**- Esse benefício será estendido a qualquer identidade de gênero ou sexo MASCULINO/FEMININO desde que possua a guarda legal da criança.

**Parágrafo Quinto**- Nos casos em que ambos os pais trabalhem na mesma empresa, tendo vínculo empregatício no mesmo CNPJ, o benefício será concedido apenas a um deles.

**Parágrafo sexto:** Para janeiro de 2025, o Auxílio Creche será reajustado pelo índice do INPC do período de janeiro de 2024 a dezembro de 2024, observando-se as mesmas condições previstas nesta cláusula.

## Outros Auxílios

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

As empresas obrigatoriamente devem disponibilizar para seus empregados convênio de assistência odontológica, podendo fazer adesão ao convênio do SINTTEC ou de outra operadora de livre escolha da empresa. Caso a empresa opte pelo convênio oferecido pelo Sinttec, deverá esta encaminhar solicitação para o sindicato e obter o encaminhamento para a empresa UNIODONTO UBERLÂNDIA, podendo a empresa optar por custear total ou parcialmente o benefício, ou até mesmo com o custo sendo 100% dos empregados. Tal benefício não tem natureza salarial.

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

<sup>DS</sup>  
OK  
A empresa concederá a título de reembolso auxílio mensal aos empregados (as) que tiver filho ou menor sob guarda, portador de deficiência de qualquer natureza sendo o benefício destinado a auxiliar o empregado (a) no custeio de despesas, com tratamentos e/ou com escolas especializadas, no valor de R\$ R\$ 271,73 (duzentos e setenta e um reais e setenta e três centavos) sem limite de idade para o filho dependente, desde que perdue o vínculo empregatício.

<sup>DS</sup>  
ERM  
**Parágrafo Primeiro** - O empregado deverá apresentar à empresa laudo médico que ateste a necessidade especial do filho ou menor sob sua guarda e/ou comprovante de que o filho está devidamente matriculado em escola especializada.

<sup>DS</sup>  
LGM

**Parágrafo Segundo-** A guarda do menor será comprovada mediante a apresentação da decisão judicial que determinou essa condição.

**Parágrafo Terceiro-** A concessão do benefício cessará no momento em que o beneficiário não mais apresentar as condições que levaram, originalmente, à concessão do mesmo.

**Parágrafo Quarto-** Por se tratar de mero ressarcimento de despesas, tal benefício não tem natureza salarial, não constitui base para incidência de quaisquer encargos trabalhistas ou previdenciários, em face da sua desvinculação da remuneração, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade, devendo, entretanto, ser tributado para fins de Imposto de Renda.

**Parágrafo Quinto-** Nos casos em que ambos os pais trabalhem na mesma empresa, o benefício será concedido a apenas um deles.

**Parágrafo sexto:** Para janeiro de 2025, auxílio deverá ser reajustado pelo índice do INPC do período de janeiro de 2024 a dezembro de 2024, observando-se as mesmas condições previstas nesta cláusula.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - RESCISÃO CONTRATUAL**

Ao despedir o empregado, o empregador deverá comunicar-lhe por escrito e o empregado dará recibo dessa comunicação, do qual o empregado receberá uma via.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - COMPLEMENTAÇÃO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Constatado que o empregado fez jus a reajustes salariais após a sua dispensa, porém no curso de aviso prévio, onde que indenizado, o empregado poderá denunciar o fato à empregadora, por escrito, que terá o prazo de 10 (dez) dias, contados da denúncia, para efetuar a complementação da verba rescisória que lhe for devida, sob pena de descumprimento do presente termo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO**

Provando o empregado a obtenção de outro emprego no curso do aviso prévio, dado pelo empregador ou a pedido do empregado, ficará o empregado dispensado do cumprimento do restante do prazo do aviso prévio, desobrigando-se a empresa do pagamento dos dias restantes não-trabalhados, ficando vedado o desconto dos dias já trabalhados pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro-** No caso de pedido de demissão, o trabalhador tem de trabalhar no mínimo 15 dias para a empresa não efetuar o desconto, caso não trabalhe os 15 dias, é facultado à empresa o direito de descontar 50% do tempo restante.

**Parágrafo Segundo-** Para efetivação desta cláusula, é necessário que o SINTTEC lance o seu ciente e de acordo no documento comprobatório da mencionada obtenção do novo emprego. Somente será necessário o ciente do SINTTEC quando houver solicitação do empregado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE INFORMAÇÕES**

Quando expressamente solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecer-lhe-á contra recibo, carta ou declaração informando as funções que nela desempenhou, bem como sobre cursos que frequentou na empresa ou que, por ela, foi encaminhado, sob pena de descumprimento do presente termo.



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

### Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - VIAGENS A SERVIÇO

As Empresas que disponibilizam funcionários para serviços fora da sede deverão ter obrigatoriamente uma política de remuneração ou reembolso para viagens a serviço.

#### Outras normas de pessoal

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ESTUDANTE

Em dias de provas ou exames escolares que coincidam com o horário de trabalho, o empregado-estudante terá direito de se ausentar da empresa 01 (uma) hora antes dessas provas ou exames, desde que haja o pré-aviso a empregadora com um mínimo de 72 (setenta e duas) horas e, depois, comprove sua participação nas provas ou exames, mediante documento fornecido pelo estabelecimento de ensino.

**Parágrafo Primeiro** - Fica esclarecido que o tempo de ausência do empregado, nessa hipótese, poderá ser, a critério do empregador, com ou sem remuneração.

**Parágrafo Segundo**- Tal benefício tem o limite máximo de 05 (cinco) horas por bimestre.

### Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas

#### Duração e Horário

#### CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - JORNADAS

As jornadas de trabalho serão:

I - Jornada para Serviços Gerais: 40 (quarenta horas semanais);

II - Jornada para empregados das áreas administrativas mesmo que utilizem de equipamentos de microinformática para a realização de suas atividades: 40 (quarenta horas semanais);

III - Jornada normal de digitadores será de no máximo 36 (trinta e seis horas semanais), com repouso mínimo de 10 (dez) minutos a cada 50 (cinquenta) minutos trabalhados, não deduzidos esses 10 (dez) minutos da jornada normal de trabalho;

IV - Jornada para empregados integrantes da atividade técnica da menor função e/ou atividade técnica de informática: 40 (quarenta horas semanais);

V - Jornada para empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help-desk: 40 (quarenta horas semanais), sendo que tal atividade não se confunde com o conceito de operador de Call Center previsto no Anexo II da NR 17;

VI - É permitido às empresas a implantação da jornada de 12x36.

VII - Nos casos em que a contratação de empregado seja feita com menos horas do que a jornada normal, deve ser garantida a proporcionalidade de horas pelo piso salarial;

VIII - As partes convencionam que as Empregadoras ficam autorizadas a funcionar aos domingos e aos feriados, de acordo com suas necessidades e compromissos.

**Parágrafo Primeiro** - O tempo de serviço poderá ser compensado ao longo do mês. Caso não seja, as horas remanescente devem ser pagas e majoradas conforme descrito na CLÁUSULA 7ª.

**Parágrafo Segundo** - As horas trabalhadas em domingos e feriados deverão ser creditadas em dobro conforme previsto na Súmula 146 do TST, e caso trabalho noturno nos domingos e feriados acrescentar 50% (cinquenta por cento) da hora noturna.

**Parágrafo Terceiro**- As empresas poderão adotar sistemas alternativos de controle de jornada de trabalho, de acordo com a Portaria 373 de 25/02/2011, do Ministério do Trabalho e Emprego e também o controle de ponto por exceção, de acordo com a Lei Nº 13.874 de 2019.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - PREENCHIMENTO DE VAGAS DIURNAS

Recomenda-se, quando ocorrer necessidade de preenchimento de vagas no turno da manhã ou da tarde, que, dentro das possibilidades e conveniência da empregadora, seja dada oportunidade para que seus empregados do turno da noite ou da madrugada, dentro do prazo que vier a ser fixado, se habilitem par tais preenchimentos.

### Descanso Semanal

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ATRASO

Ao empregado que chegar atrasado ao trabalho fica garantida a percepção do repouso semanal remunerado correspondente à respectiva semana, que o empregador lhe permitir trabalhar, ainda que mediante o desconto do tempo do atraso.

### Faltas

## CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS

Nos casos de falta ao trabalho por doença, a empregadora deverá abonar a falta correspondente, quando o médico recomendar expressamente o afastamento do trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - O empregado deverá entregar o atestado em até 02 (dois) dias úteis, contatos do atendimento, mesmo que por meio de terceiros.

**Parágrafo Segundo**- Para fins de cumprimento provisório do disposto no parágrafo primeiro, desta cláusula, o empregado poderá enviar o atestado por meio remoto e com confirmação de recebimento; situação em que se comprometerá a entrega do original em no máximo 05 (cinco) dias úteis, a partir do dia do atendimento médico.

<sup>DS</sup>  
OAR **Parágrafo Terceiro**- Nos casos de encadeamento ou sucessão de atestados médicos, cuja somatória seja igual ou maior a 10 (dez) dias consecutivos, a empregadora poderá requerer, a sua escolha, a reavaliação médica por médico do seu convênio; ou, na sua falta, por médico do SESMT; ou ainda, por médico do Sindicato Patronal.

<sup>DS</sup>  
ERM **Parágrafo Quarto**- O desatendimento desta previsão pelo empregado, libera a empregadora para descontar os dias respectivos na forma da Lei.

**Parágrafo Quinto**- O empregador deverá dar ciência do recebimento do atestado médico em prazo hábil.

## Outras disposições sobre jornada

### CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de tele trabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, ressalvando as circunstâncias de sobreaviso, plantão e tempo à disposição da empresa que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

**Parágrafo Primeiro** - Poderá ser realizada a alteração entre regime presencial e de tele trabalho desde que haja mútuo acordo entre as partes, registrado em aditivo contratual.

**Parágrafo Segundo**- Poderá ser realizada a alteração do regime de tele trabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição mínimo de quinze dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

**Parágrafo Terceiro**- As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

**Parágrafo Quarto**- O empregado será cientificado, de que é de sua responsabilidade a observância e o fiel cumprimento de todas as normas de segurança e saúde do trabalhador. Fica a empresa desincumbida de qualquer responsabilidade nesse sentido.

**Parágrafo Quinto**- As partes se comprometem a rediscutir via aditivo, uma auto- regulamentação do teletrabalho trabalho. Caso sejam infrutíferas as negociações, prevalece o disposto nessa cláusula.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA - BANCO DE HORAS

Apoiados nas disposições o inciso XIII e XXVI do art. 7 da CF c.c. art. 59, as Empresas poderão compensar as horas extras, faltas, atrasos e horas normais através do BANCO DE HORAS, formado pelas HORAS POSITIVAS (horas extras) e HORAS NEGATIVAS (faltas injustificadas) da jornada de trabalho determinada por esta CCT, e de acordo com a necessidade de serviço da Empresa, disciplinado da seguinte forma:

**Parágrafo Primeiro**- O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser feito a cada 9 meses, contados da sua realização, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: até 270 (duzentos e setenta ) horas remanescentes serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento). As horas remanescentes acima de 270 ( duzentos e setenta ) horas serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Dessa forma, todos os meses teremos quitação das horas não compensadas nos últimos 9 meses.

**Parágrafo Segundo** - Na hipótese de dispensa sem justa causa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a Empresa quitará junto com as demais verbas rescisórias o saldo credor de horas, e, se ao contrário, tiver horas negativas, a Empresa, também, descontará o saldo devedor, juntamente com as verbas rescisórias.

<sup>DS</sup>  
*OK* **Parágrafo Terceiro**- O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu BANCO DE HORAS (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique zerado. Entretanto, caso não seja possível a compensação no próprio mês, o saldo poderá ser transportado para o mês subsequente.

<sup>DS</sup>  
*ERM* **Parágrafo Quarto**- Além das horas de reposição, o empregado poderá trabalhar horas extras, desde que o serviço assim o exija. Tais horas, que dependerão de autorização prévia da Empresa, serão creditadas no BANCO DE HORAS (horas positivas).

<sup>DS</sup>  
*LCM+*

**Parágrafo Quinto-** Os empregados com horas negativas DEVERÃO zerar o saldo constante no Banco de Horas, antes de serem autorizados a realizar horas extras, evitando a realização tão somente para compensação de horas negativas.

**Parágrafo Sexto-** No cômputo mensal do BANCO DE HORAS, as horas positivas, excedentes de 50 (cinquenta), serão pagas com o acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento), enquanto as horas negativas, excedentes de 40 (quarenta), serão automaticamente descontadas, sem a possibilidade de transferência para o mês subsequente.

**Parágrafo Sétimo -** A hora trabalhada aos domingos e/ou feriados será creditada, no banco de horas positivas, com acréscimo de 40% (quarenta por cento). Ou seja, cada hora trabalhada equivale a 84 minutos.

**Parágrafo Oitavo-** A Empresa acordará com seus empregados, com antecedência mínima de 1 (um) dia, as folgas a serem gozadas, quando estas implicarem em compensação diária, quinzenal ou ponte de feriado. O mesmo tratamento será dado quando a compensação for em regime de meio período ou período inferior.

**Parágrafo Nono-** A Empresa deverá fornecer aos empregados extrato para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - ATIVIDADES EXTERNAS

Os empregados que exercem atividades externas com habitualidade, tais como, mas não se limitando aos que atuam em área comercial e serviços de implantação, ficam dispensados do controle de jornada de trabalho, pela incompatibilidade com estipulação de horários, de acordo com artigo 62, I, CLT.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - AJUDA DE CUSTO KM RODADO

As Empresas reembolsarão quilometragem aos empregados que usem veículo próprio para execução de suas atividades.

**Parágrafo Primeiro:** Este reembolso não se confundirá com o vale transporte e não detém caráter salarial, mesmo que sejam pagos valores uniformes e habituais.

**Parágrafo Segundo:** Fica estabelecido o valor mínimo de R\$ 0,84 (oitenta e quatro centavos) a título de ajuda de custo no km rodado.

**Parágrafo terceiro:** Para janeiro de 2025, auxílio deverá ser reajustado pelo índice do INPC do período de janeiro de 2024 a dezembro de 2024, observando-se as mesmas condições previstas nesta cláusula.

## Férias e Licenças

### Duração e Concessão de Férias

#### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - FÉRIAS

A empregadora deverá efetuar o pagamento das férias com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do seu início, início esse que não poderá coincidir com sábados, domingos e feriados.

**Parágrafo Único:** A pedido expresso do empregado e mediante a concordância expressa da empresa, ou para atender às necessidades de serviço das empresas e mediante concordância expressa do empregado, as férias poderão ser parceladas em até 03 (três) períodos, conforme disposto no art. 134, §1º, CLT.

## Licença Remunerada

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - CASO DE FALECIMENTO

As empresas concederão a seus empregados, desde que devidamente comprovado o óbito, licença remunerada por 05 (cinco) dias corridos, em caso de morte do cônjuge ou familiar de 1º grau, ascendente ou descendente.

## Saúde e Segurança do Trabalhador

### Exames Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - EXAMES

As empresas promoverão o encaminhamento de seus empregados a exames médicos, quando da admissão e periodicamente, segundo legislação em vigor.

### Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ABONO CONSULTA

Assegura-se ao empregado a ausência remunerada de 01 (dia) por semestre para acompanhamento à consulta médica de filho menor ou dependente previdenciário de até 10 (dez) anos de idade, desde que comprovada por atestado médico apresentado nos 02 (dois) dias úteis subsequentes à ausência, com esclarecimento do nome do acompanhante.

## Relações Sindicais

### Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ACESSO AS EMPRESAS E EMPREGADOS

O SINTTEC poderá ter acesso aos empregados na empresa para divulgação de assuntos pertinentes aos trabalhadores, desde que pré-agendado com pelo menos 03 (três) dias úteis de antecedência e com concordância da empresa para a data e horário pedidos.

**Parágrafo primeiro:** Tal aviso prévio, não se aplica em caso de fiscalização, a ser realizada pelo SINTTEC para verificação de cumprimento do presente CCT e direitos trabalhistas conforme CLT.

**Parágrafo segundo:** Devido ao estado de calamidade pública COVID – 19 e devido ao fato da grande maioria das empresas estarem trabalhando na modalidade home office o SINTTEC, realizara fiscalização virtual, utilizando-se dos recursos digitais disponíveis, cumprindo assim a referida formalidade prevista desta cláusula.

DS  
OK

### Contribuições Sindicais

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

DS  
ERM  
As empresas descontarão do salário de todos os empregados que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva do Trabalho, sindicalizados ou não o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de janeiro de 2024, em favor do SINTTEC, conforme Artigo 513, alínea "e" da CLT, nos termos da decisão tomada na assembleia realizada na forma do edital.

DS  
LGM

**Parágrafo Primeiro** - O recolhimento será feito até o dia 10 de cada mês, através de guia emitida pela **FEITTINF**, mediante o envio de relação de trabalhadores contribuintes contendo Nome, data de admissão, Cargo, Salário do mês anterior e a GRF-FGTS a ser enviada no prazo de 10 dias antes do vencimento através do e-mail [cobrancasinttec@feittinf.org.br](mailto:cobrancasinttec@feittinf.org.br).

**Parágrafo Segundo** - Fica assegurado o prazo de 5 (cinco) dias do período de 29 de janeiro de 2024 ao dia 02 de fevereiro de 2024, para os empregados **NÃO SÓCIOS** do SINTTEC oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente, na sede do SINTTEC.

**Parágrafo Terceiro**- Aos empregados, **NÃO SÓCIOS** do SINTTEC, que estiverem comprovadamente afastados, por motivo de férias, auxílio-doença, licença maternidade ou acidente do trabalho, no período previsto no parágrafo anterior, fica assegurado o prazo de 5 (cinco) dias corridos, a contar da data de retorno ao trabalho, para exercerem o direito de oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e individualizada, a ser apresentada pessoalmente na Sede do SINTTEC.

**Parágrafo Quarto**- Os empregados admitidos após a data base terão o direito de manifestar oposição no prazo de 5 (cinco) dias após cumprido o contrato de experiência.

**Parágrafo Quinto** - As empresas abrangidas se comprometem a providenciar a notificação extrajudicial do SINTTEC quanto à existência de ações ajuizadas questionando os descontos da contribuição assistencial, dentro do prazo que tenha para falar nos respectivos autos, e a tempo para que o notificado possa promover os atos que entender cabíveis em cada caso.

**Parágrafo Sexto** - Resta vedada a condução ou indução dos trabalhadores à firmarem oposição, a desfiliação e/ou não filiação ao Sindicato, vez que configura reconhecida prática de ato antissindical.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - TAXA DE FORTALECIMENTO SINDICAL PATRONAL**

Fica facultado às empresas que quiserem contribuir para a continuidade do SINDICATO PATRONAL, o pagamento da taxa de fortalecimento conforme abaixo discriminado.

LINHA	CLASSE DE CAPITAL SOCIAL (R\$)	ALÍQUOTA (%)	VALOR ADICIONAR (R\$)
1	De 0,01 a 16.314,18	Contrib. Mínima	130,51
2	De 16.314,16 a 32.628,36	0,8	-
3	De 32.628,37 a 326.283,62	0,2	195,77
4	De 326.283,63 a 326.283,62,03	0,1	522,05
5	De 32.628.362,04 a 174.017.930,84	0,02	26.624,74
6	De 174.017.930,85 em diante	Contrib. Máxima	61.428,33

As empresas que quiserem contribuir deverão entrar em contato no e-mail - [olivar.rodriques@hotmail.com](mailto:olivar.rodriques@hotmail.com).

DS

OK

#### **Disposições Gerais**

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

DS

ERM

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA**

Fica estabelecida a multa em valor equivalente a 5% (cinco por cento) do valor do salário base de cada empregado por descumprimento de cada cláusula que compõem esta convenção coletiva de trabalho, cujo valor será revertido em favor da entidade prejudicada, observando-se as seguintes condições:

DS

LCM

I - Não será devida a aplicação da penalidade nos casos em que eventual descumprimento tenha ocorrido por fatores que não estão sob o controle da Empresa, mas não se limitando a estes, motivos de força maior ou causados por terceiros;

II - Em qualquer hipótese de eventual descumprimento das cláusulas que compõem esta Convenção, a empresa ficará isenta de pagar qualquer multa se o erro for corrigido no prazo de 10 (dez) dias a contar da data de sua constatação, a qual se dará por fiscalização do SINTTEC, reclamação do trabalhador ou denúncia do Sindicato Laboral feita diretamente à Empresa.

### Outras Disposições

### CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

E, estando as partes devidamente ajustadas, assinam o presente instrumento em três vias, iguais em teor e forma, cujas cláusulas serão devidamente transmitidas ao Sistema Mediador do Ministério do Trabalho e Emprego, com a assinatura do requerimento respectivo pelas partes.

DocuSigned by:

*Emerson Ronaldo Morresi*

3E10C07D9DE1472...

**EMERSON RONALDO MORRESI**

**Vice-Presidente**

**FEDERAÇÃO INTERESTADUAL DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVIÇOS DE INFORMATICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

DocuSigned by:

*Leandro Camargos Martins*

F7E763138E7F4F1...

**LEANDRO CAMARGOS MARTINS**

**Presidente**

**SINTTEC - SINDICATO DOS TRABALHADORES EM TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**

DocuSigned by:

*Olivar Antonio Rodrigues*

E95F4A6C3F5549A...

**OLIVAR ANTONIO RODRIGUES**

**Presidente**

**SINDETI - SINDICATO DAS EMPRESAS DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DE UBERLÂNDIA - MG**