

PAUTA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2026/2027

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a data base em 1º de janeiro e a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2027, para as cláusulas sociais e as econômicas de 01º de janeiro de 2026 a 31 de dezembro de 2026, com data-base da categoria em 01º de janeiro, quando serão negociados os reajustamentos para a vigência de 01º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2027

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 ecommerce 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:

- A.** Serviços Gerais: 01 salário-mínimo, com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);
- B.** Áreas Administrativas mesmo que utilizem de equipamentos de microinformática para realização de suas atividades R\$ 1.700,00 (um mil setecentos reais), com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);
- C.** Digitadores R\$ 1.700,00 (um mil setecentos reais), com jornada de trabalho de 36 (trinta e seis) horas semanais;
- D.** Empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática: R\$ 2.050,61 (dois mil e cinquenta reais e sessenta e um centavos), com jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais);
- E.** Empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help-desk: R\$ 2.050,61 (dois mil e cinquenta reais e sessenta e um centavos) em jornada de trabalho de 40 (quarenta horas semanais).

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários dos Empregados abrangidos pela presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, vigentes em 01 de janeiro de 2025, serão reajustados pelo índice de **7,5% (sete virgula cinco por cento)**.

Parágrafo 1º - Não serão compensados os aumentos provenientes de término de aprendizagem, implemento de idade, promoção por antiguidade ou merecimento, transferência de cargo, de função, de estabelecimento ou localidade e de equiparação salarial determinada por sentença transitada em julgado.

Parágrafo 2º - Aos empregados admitidos a partir de janeiro de 2025, o reajuste de salário pelo **índice 7,5% (sete virgula cinco por cento)**, será proporcional ao tempo de serviço, a base de 1/12 (um doze avos) por mês trabalho, a contar da admissão, considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias. O mesmo critério deverá ser utilizado pelas Empresas que tenham se constituído, ou entrado em funcionamento ou migrado de outro enquadramento sindical após 1º de janeiro de 2025.

Parágrafo 3º - Havendo paradigma aplica-se ao empregado admitido para a mesma função reajuste igual.

Pagamento de Salário – Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTOS E DESCONTOS

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 1º - Na hipótese de ocorrer trabalho em dia de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cem por cento).

Parágrafo 2º - 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 3º - 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

O pagamento de premiação por produtividade, deverá ser precedido de negociação de Acordo Coletivo de Trabalho. As empresas deverão solicitar à **FENATI** o pedido de abertura de negociação que vise a implantação da premiação.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA NONA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS

As Empresas estabelecerão Planos de Participação nos Lucros e Resultados de acordo com sua estrutura e realidade interna, para o exercício de 2026 e 2027. Deverão solicitar à **FENATI** 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, parágrafo 2º, inciso II, alterada pela lei nº 12.832/13 por via eletrônica ou por ofício, no prazo de 120 dias a partir da respectiva data-base 1º de Janeiro de 2026 e 2027.

Parágrafo 1º – As empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho pertencente a grupos empresariais “que já praticam a Participação nos Lucros ou Resultados a qualquer outra empresa do grupo, obrigam-se a estendê-la, nos mesmos parâmetros, também para seus trabalhadores”.

Parágrafo 2º: A título de Contribuição Negocial, as Empresas descontarão do valor pago individualmente na participação nos lucros e/ou resultados, o percentual de 6% (seis por cento) limitado a R\$ 600,00 (seiscentos reais), dos empregados que se opuserem à contribuição assistencial.

Parágrafo 3º - As empresas que deixarem de cumprir a presente cláusula, pagarão o valor fixo correspondente a 1.5 da remuneração do trabalhador, proporcional à quantidade de meses trabalhados, para cada trabalhador no período referente ao ano da data base, sem prejuízo do pagamento da multa normativa.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA - VALE ALIMENTAÇÃO/ VALE REFEIÇÃO

As Empresas deverão fornecer Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação no valor líquido de **R\$ 39,60 (trinta e nove reais e sessenta centavos)** por dia, 22 (vinte e dois) dias por mês, 13 (treze) meses ao ano, pagos antecipadamente, para jornada mínima de seis horas diárias.

Parágrafo 1º - Faculta-se à Empresa os benefícios da Lei do PAT - Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

Parágrafo 2º - As Empresas que forneçam Auxílio Refeição para os seus empregados poderão optar pelo Auxílio Alimentação, com valor correspondente ao do Vale Refeição fornecido, multiplicados por 22 (vinte e dois), pagos antecipadamente, para jornada mínima de oito horas diárias.

Parágrafo 3º - As empresas que praticam valor superior ao valor mínimo, deverão reajustar com o mesmo índice salarial.

Parágrafo 4º - As empresas poderão realizar pagamentos do VR/VA em dinheiro desde que estabelecido através de Acordo Coletivo de trabalho firmado com a FENATI.

Parágrafo 5º - Em qualquer das hipóteses acima, o auxílio não possui caráter de indenização para quaisquer efeitos legais, não compondo em nenhuma hipótese a base de cálculo de qualquer verba de natureza salarial, tampouco possui incidências fiscais e previdenciárias.

Parágrafo 6º- 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.

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 - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM E VALE TRANSPORTE

Os Empregados que utilizarem veículo próprio, para o exercício de sua atividade profissional, serão reembolsados no valor mínimo de R\$ 1,50 (um real e cinquenta centavos) por quilômetro rodado. O valor do reembolso compreende todas as despesas do veículo.

Parágrafo primeiro - O reembolso de combustível poderá ser feito mediante prestação de contas ou cartão com créditos pré-estabelecidos ou outros mecanismos para custeio destas despesas, sempre respeitando o valor convencionado na cláusula. O reembolso acima mencionado não se aplica às Empresas que pratiquem reembolsos de despesas com veículos mediante apresentação de comprovantes.

Parágrafo Segundo - As empresas encaminharão a **FENATI** cópia da norma que instituiu o reembolso de quilometragem.

Parágrafo Terceiro - Aos empregados será facultada a opção pelo recebimento do Vale-Combustível em substituição ao recebimento do vale-transporte e em valor igual ao do vale-transporte a quefaria jus para deslocamento casa-trabalho-casa, respondendo o trabalhador pela veracidade das informações prestadas relativas à quantidade de vales de que necessita, nos termos do parágrafo único do artigo 2º combinado com o disposto no §3º do artigo 7, ambos do Decreto 95.247/87.

Parágrafo Quarto - As empresas poderão realizar pagamentos de adicional para mobilidade em substituição ao Vale Transporte em dinheiro desde que estabelecido através de Acordo Coletivo de trabalho firmado com a **FENATI**.

Parágrafo Quinto - Em qualquer das hipóteses acima, o auxílio não possui caráter de indenização para quaisquer efeitos legais, não compondo em nenhuma hipótese a base de cálculo de qualquer verba de natureza salarial, tampouco possui incidências fiscais e previdenciárias.

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 1º-benefício poderá ser concedido na forma de adiantamento salarial, mesmo que a Empregadora opte pelo pagamento diretamente à instituição de ensino.

Parágrafo 2º- 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 3º- 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 – ASSISTENCIA MÉDICA

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\$ 290,00. O custeio do Plano de Assistência Médica se dará da seguinte forma:

Faixa Salarial	Custo Empresa (%)	Custo Empregado (%)
Até 3 Salários Mínimos (SM)	70	30
Acima de 3 até 5 SM	50	50
Acima de 5 até 7 SM	40	60
Acima de 7 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.

Auxílio-Doença/Invalidez

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO-DOENÇA E ACIDENTE DE TRABALHO

Nos casos de afastamentos superiores a 15 (quinze) dias, comprometem-se 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 - 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

Durante a vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, as empresas que não disponham de creche própria ou convênios com creches autorizadas, reembolsarão suas empregadas e empregados que trabalhem na base territorial das entidades sindicais convenientes, **o valor de 40% (quarenta por cento) do salário normativo, estipulado na Cláusula "Salários Normativos", "alínea B", para cada filho com até 71 (setenta e um) meses**, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada, sendo a obrigatoriedade de reembolso a partir da apresentação e comprovação da respectiva despesa (período máximo para reembolso até o fechamento da folha de pagamento do mês subsequente à data da despesa), limitado ao valor efetivamente pago, respeitando ao valor máximo definido nesta Cláusula.

Parágrafo 1º - Quando ambos os cônjuges forem empregados da mesma empresa o pagamento não será cumulativo, cabendo ao casal informar o empregador a qual dos dois será destinado o auxílio.

Parágrafo 2º - Os signatários convencionam que as concessões contidas no "caput" desta Cláusula atendem ao disposto nos Parágrafos 1º e 2º do Artigo 389 da CLT, dos Artigos 2º e seguintes da Lei nº 14.457/2022 e dos Artigos 121 e seguintes da Portaria MTP nº 671/2021.

Parágrafo 3º - Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta Cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário do empregado para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO ODONTOLÓGICO

As empresas obrigatoriamente devem disponibilizar para seus empregados convênio de assistência odontológica, não possuindo o benefício natureza salarial.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO DEPENDENTE PORTADOR DE DEFICIÊNCIA

As Empresas pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes com deficiência(as) **ou neurodiversidades**, mediante comprovação de laudo médico, auxílio financeiro no valor de 50% (cinquenta por cento) do piso administrativo alínea B.

Parágrafo 1º - Caso ambos os cônjuges sejam empregados da mesma empresa, somente a um deles será concedido o direito ao benefício, mediante indicação pelo casal de qual será o beneficiário.

Parágrafo 2º - O benefício de que trata o caput, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função do deficiente, não sendo considerado verba salarial, nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

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, ainda 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 PREVIO

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 único - 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.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE INFORMAÇÕES

Quando expressamente solicitada pelo empregado dispensado, a empresa fornecerá declaração informando as funções desempenhadas e cursos realizados sob pena 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 à serviço.

Parágrafo único - As empresas encaminharão a FENATI cópia da norma que estabeleceu os critérios para o atendimento desta cláusula.

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 1º - Fica esclarecido que o tempo de ausência do empregado, nessa hipótese, poderá ser, a critério do empregador, com ou sem remuneração.

Parágrafo 2º- 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),

VI - É permitido às empresas a implantação da jornada de 12x36, mediante acordo coletivo de trabalho com a FENATI.

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 1º - 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 2º - 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 3º - 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.

Parágrafo 4º - Poderá a empresa a seu critério, estabelecer a jornada de trabalho com o número máximo **5 (cinco)** dias de trabalho na semana e excetuando-se o domingo. Para trabalhos aos domingos e superiores à 5 (cinco) dias semanais, vedada a jornada 6X1 sem acordo específico com a FENATI.

Parágrafo 5º - Aplica-se o divisor de 200 (duzentos) para o cálculo do valor do salário-horado empregado sujeito a 40 (quarenta) horas semanais de trabalho.

Parágrafo 6º - Os trabalhadores terão folga remunerada no dia de seu aniversário. De comum acordo, poderão, trabalhador e empregadora, alterar a data do gozo da folga para o dia que melhor atenda as partes.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - 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.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - BANCO DE HORAS

O acerto do BANCO DE HORAS deverá ser feito a **cada 6 meses**, contados da sua realização, sendo o pagamento efetuado considerando o seguinte: **até 180 horas** remanescentes serão pagas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento). As horas remanescentes **acima de 180 horas** serão pagas com o acréscimo de 100% (cem por cento). Dessa forma, todos os meses teremos quitação das horas não compensadas nos últimos **6 meses**.

Parágrafo 1º - 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.

Parágrafo 2º- 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.

Parágrafo 3º- 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).

Parágrafo 4º- 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 5º- 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 6º - 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 7º- 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 8º- A Empresa deverá fornecer aos empregados extrato para conferência dos saldos do BANCO DE HORAS.

Parágrafo 9º - Fica proibido que as empresas descontem ou computem negativamente no BANCO DE HORAS as horas não trabalhadas devido ao calendário estabelecido pelo tomador de serviço. A empresa contratante, no entanto, reserva-se o direito de requerer a disponibilidade do trabalhador durante o período ocioso, desde que tais requisições não alterem as condições previamente acordadas entre as partes. As empresas poderão utilizartais horas para qualificação e formação do empregado.

Parágrafo 10º - Fica vedada a realização de quaisquer alterações no banco de horas por qualquer indivíduo que não seja o próprio trabalhador. O preenchimento do sistema de ponto é de responsabilidade exclusiva do trabalhador. A proibição da alteração não se confunde com o direito de aprovação do banco de horas por parte da empresa.

Parágrafo 11º - Fica proibido o uso de qualquer sistema de ponto por exceção sem a aprovação prévia em acordo coletivo com a FENATI.

Parágrafo 12º - Os trabalhadores com jornada de até 6 (seis) horas diárias terão um intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos.

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 1º - O empregado deverá entregar o atestado em até 02 (dois) dias úteis, contatos do atendimento, mesmo que por meio de terceiros.

Parágrafo 2º- 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.

Parágrafo 3º- 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.

Parágrafo 4º- O desatendimento desta previsão pelo empregado, libera a empregadora para descontar os dias respectivos na forma da Lei.

Parágrafo 5º- O empregador deverá dar ciência do recebimento do atestado médico em prazo hábil.

Outras disposições sobre jornada

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - 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 para tais preenchimentos.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - TELETRABALHO

A prestação de serviços na modalidade de teletrabalho deverá constar expressamente do contrato individual de trabalho, que especificará as atividades que serão realizadas pelo empregado.

Parágrafo 1º - Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, garantido prazo de transição de 30 (trinta) dias, com correspondente registro em aditivo contratual.

Parágrafo 2º - A Empresa pagará ao empregado, que estiver em regime de teletrabalho, híbrido, home office ou trabalho remoto a ajuda de custo mínima no valor mensal de R\$ 100,00 (cem reais).

Parágrafo 3º - Caberá ao empregador reembolsar despesas comprovadas realizadas pelo trabalhador para a realização de suas atividades em regime de teletrabalho.

Parágrafo 4º - Fica assegurado ao trabalhador o direito à desconexão fora do seu horário contratual, inclusive em feriados e finais de semana, salvo emergências, visando preservar sua saúde mental e equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Parágrafo 5º - A ajuda de custo prevista no caput desta cláusula não integra a remuneração do empregado, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo 6º - As Empresas se comprometem a incentivar a prática do home office, quando viável e em comum acordo entre empregador e empregado ou em acordo coletivo de trabalho com a FENATI, visando promover o bem-estar dos trabalhadores e a conciliação entre a vida profissional e pessoal.

Férias e Licenças

Duração e Concessão de Férias

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS

O início das férias individuais ou coletivas não poderá recair nas sextas-feiras, sábados, domingos, feriados ou dias já compensados.

Parágrafo 1º - As Empresas informarão ao empregado, com 30 (trinta) dias de antecedência, o início do gozo das férias.

Parágrafo 2º - O pagamento das verbas referentes às férias deverá ser efetuado até o 2º dia útil anterior ao início do gozo.

Parágrafo 3º - É facultado ao empregado, desde que não conflite com as necessidades da empresa, solicitar o gozo de férias em até 03 (três) períodos, sendo um deles não inferior a 14 (catorze) dias e os demais não inferiores a 05 (cinco) dias cada um deles.

Parágrafo 4º - Quando as férias forem gozadas de forma fracionada, o período de garantia de emprego será sempre equivalente ao mesmo período de dias de gozo das férias.

Parágrafo 5º - Quando as férias forem gozadas pelo período de 30 (trinta) dias será mantida a mesma estabilidade no retorno do empregado.

Parágrafo 6º - Na vigência da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, a Empresa comunicará ao **SINTEC** com antecedência de 10 (dez) dias a concessão de férias coletivas.

Licença Remunerada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - 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 TERCEIRA - 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 QUARTA - 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 QUINTA - ACESSO AS EMPRESAS E EMPREGADOS

O SINTTEC poderá ter acesso aos empregados nas dependências da empresa para divulgação de assuntos de interesse da categoria profissional, desde que haja prévio agendamento com, no mínimo, 3 (três) dias úteis de antecedência, e concordância da empresa quanto à data e horário propostos, de forma a não prejudicar o andamento normal das atividades.

Parágrafo Primeiro: O aviso prévio de que trata o caput não se aplica nos casos de fiscalização sindical destinada à verificação do cumprimento desta Convenção Coletiva de Trabalho ou da legislação trabalhista vigente, hipótese em que o acesso será garantido mediante simples comunicação formal, observando o bom senso e o respeito à rotina operacional da empresa.

Parágrafo Segundo: Considerando que muitas empresas da categoria adotam regimes de teletrabalho, home office ou trabalho híbrido, o SINTTEC poderá realizar visitas, reuniões, assembleias ou fiscalizações de forma virtual, utilizando ferramentas digitais ou plataformas online previamente comunicadas à empresa, assegurando-se os mesmos efeitos jurídicos e garantias das visitas presenciais.

Parágrafo Terceiro: As reuniões ou fiscalizações virtuais deverão respeitar a privacidade e a confidencialidade das informações empresariais e dos empregados, limitando-se aos assuntos sindicais e trabalhistas pertinentes.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Empresas descontarão do salário de todos os empregados que forem beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, o valor de R\$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de 01 de janeiro de 2026, conforme Artigo 513, ALINEA "E" da CLT e nos termos da decisão tomada na assembleia.

Parágrafo 1º - O recolhimento será feito através de guia emitida de forma eletrônica através do site do SINTTEC (www.sinttec.org.br) na área "Emissão de Boleto" onde realizarão o Upload da GFD (Guia do FGTS Digital) ou documento que vier a substituí-lo em formato PDF, que comprove o número de trabalhadores ativos na empresa, referente a competência do mês de recolhimento. Na mesma área estará disponível para consulta a relação de opositores e sócios para o correto recolhimento. O vencimento do boleto será todo dia 20 de cada mês subsequente ao desconto realizado

Parágrafo 2º - As Empresas que possuem matriz e filial, deverá enviar documento complementar descrito como *"detalhe da Guia a ser emitida - Relação de estabelecimento ou categoria", para correta individualização da quantidade de trabalhadores por CNPJ.*

Parágrafo 3º- As Empresas que possuem tomadores de serviços, deverão enviar documento complementar descrito como *"detalhe da Guia a ser emitida - Relação de tomadores", para correta individualização da quantidade de trabalhadores por CNPJ tomadores de serviços.*

Parágrafo 4º - Para comprovação das exceções e divergências referentes a trabalhadores nas seguintes situações: Admitidos; Demitidos; Afastados e Aposentados, será necessário o envio do relatório do e-social que pode ser acessado através da rota <https://www.gov.br/esocial/pt-br> opção “*Empregados/gestão de empregados*”, que será utilizado exclusivamente para verificação de cálculo, conforme esta Convenção, por se tratar de uso legítimo dos dados.

Parágrafo 5º - Todos os documentos supracitados devem ser anexados através do site do SINTTEC e na área de “Emissão de Boleto” com login e senha da empresa, conforme ícones constantes para cada tipo de documento a ser inserido.

Parágrafo 6º - Para a data base de janeiro de 2026 fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 05 de janeiro de 2026 ao dia 14 de janeiro de 2026, de segunda a sábado da 09h00 às 17h00, para os empregados **NÃO SÓCIOS** oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente, na sede da entidade sindical, com sede Rua da Telefonista, 119 – Jd. Das Palmeiras – Uberlândia/MG.

Parágrafo 7º - Para a data base de janeiro de 2027 fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, iniciando no dia 4 de janeiro de 2027 ao dia 13 de janeiro de 2027, de segunda a sábado da 09h00 às 17h00, para os empregados **NÃO SÓCIOS** oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente, na sede da entidade sindical, com sede Rua da Telefonista, 119, – Jardim das Palmeiras – Uberlândia – MG.

Parágrafo 8º - Aos empregados, **NÃO SÓCIOS**, 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 10 (dez) 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 Rua da Telefonista, 119, Jardim das Palmeiras – Uberlândia – MG

Parágrafo 9º - Os empregados **NÃO SÓCIOS**, que estiverem trabalhando fora da área de Uberlândia/MG, poderão encaminhar a oposição através de carta registrada individual, ou seja uma carta por envelope, endereçada à sede Rua da Telefonista, 119, Jardim das Palmeiras – Uberlândia – MG, sendo consideradas validas, quanto ao cumprimento do requisito do prazo, as cartas enviadas dentro do mesmo prazo previsto para os anos de 2026 e 2027.

Parágrafo 10º - Os empregados admitidos após a data base terão o direito de exercer a oposição no prazo de 10 dias corridos após cumprido o contrato de experiência, iniciando o prazo no dia da contratação por prazo indeterminado. As oposições deverão ser acompanhadas de comprovação do período de experiência.

Parágrafo 11º - É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional, qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado.

Parágrafo 12º - 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 para manifestar-se nos respectivos autos, e a tempo para que o notificado possa promover os atos que entender cabíveis em cada caso.

Parágrafo 13º - A responsabilidade pela instituição da contribuição assistencial e seus valores é exclusiva da categoria Profissional, ficando isentos o Sindicato da categoria Econômica e empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

Parágrafo 14º - Os trabalhadores filiados ou contribuintes ao **SINTTEC** ficam isentos da Taxa Negocial inserida na PLR de 6% (seis por cento), limitada a R\$ 600,00 (seiscentos reais), sendo descontada tão somente dos trabalhadores opositores de cada data base.

Parágrafo 15º - Fica vedada às empresas e ao sindicato da categoria econômica, sob pena de configurar prática antissindical a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, receber oposições internamente nas empresas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados aos Sindicatos apresentarem o seu direito de oposição.

Parágrafo 16º: Para manutenção de custeio das entidades de grau superior, do montante desta contribuição, será destinado 15% (quinze por cento) para a Federação e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - MENSALIDADE ASSOCIATIVA

As Empresas descontarão dos salários dos empregados associados ao SINTTEC, quando por eles expressamente autorizado, a importância mensal de R\$ 15,00 (quinze reais), a título de mensalidade associativa.

Parágrafo único - Para o recolhimento da mensalidade as empresas deverão ingressar no site do SINTTEC (www.sinttec.org.br) na área “Emissão de Boleto”, com o vencimento do boleto todo dia 20 de cada mês subsequente ao desconto realizado. A relação de sócios deverá ser consultada e validada na mesma área, para o correto recolhimento.

Outras disposições sobre representação e organização

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA – CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

As empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** pagarão a primeira parcela do 13º (décimo terceiro) salário até o 1º dia útil do mês de julho de cada ano, sendo facultado ao empregado ter a antecipação da referida parcela, por ocasião de suas férias, desde que a requeiram à Empresa até 30 (trinta) dias antes do início do gozo. O empregado que não desejar receber o adiantamento do 13º salário poderá renunciar à presente Cláusula por meio de comunicado no Departamento Pessoal de cada empresa.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU ADOTANTE

Fica assegurada à gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória de 30 (trinta) dias após o término da estabilidade prevista no artigo 10, alínea “b”, do Ato das Disposições Transitórias da Constituição Federal, estabilidade esta que não se confunde com férias ou aviso prévio.

Parágrafo 1º - O prazo da licença maternidade será de 120 (cento e vinte) dias.

Parágrafo 2º - A FENATI recomenda às Empresas abrangidas por esta **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** a adoção da **LICENÇA MATERNIDADE DE 180 DIAS**, de que trata a Lei nº 11.770 de 9 de setembro de 2008, que Instituiu o Programa Empresa Cidadã.

Parágrafo 3º - Será concedida licença adotante, nos termos da Lei nº 10.421, de 15/04/2002, quando da adoção legal de crianças, sendo devido o salário-maternidade conforme definido no artigo 71 - A, da mesma Lei.

Parágrafo 4º - Será concedida dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, 9 (nove) consultas médicas e demais exames complementares pela empregada gestante.

Parágrafo 5º - Na hipótese da empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela Empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo decadencial de 30 (trinta) dias, a contar da data do fim do aviso prévio, para requerer o benefício previsto nesta Cláusula.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

Fica assegurado, ao empregado marido ou companheiro de gestante, garantia de emprego a partir do 7º (sétimo) mês de gestação até 30 (trinta) dias após a data do parto, desde que comprovada a gravidez.

ESG

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA – DA DIVERSIDADE.

Os benefícios e direitos desta Convenção Coletiva de Trabalho, aplicáveis aos cônjuges dos empregados, abrangem os casos em que a união decorra de relação homoafetiva estável.

Parágrafo 1º - O reconhecimento da relação homoafetiva estável dar-se-á com o atendimento a iguais requisitos observados pela Previdência Social, consoante disciplinamos art. 178 da Instrução Normativa INSS/PRES. nº 128, 28.03.2022 (D.O.U de 29.03.2022) e legislação posterior.

Parágrafo 2º - O trabalhador poderá solicitar, a qualquer tempo, a utilização do nome social na identidade funcional da empresa, bem como no endereço eletrônico.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA – COMBATE A DISCRIMINAÇÃO.

As empresas se comprometem em desenvolver campanhas específicas objetivando a eliminação da discriminação no ambiente corporativo.

Parágrafo 1 - As empresas deverão adotar política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de **assédio moral/assédio sexual** nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

Parágrafo 2º - As empresas deverão adotar política rigorosa de prevenção, coibição/repressão à ocorrência de **discriminação por motivo de identidade de gênero, raça, etnia, nacionalidade, orientação sexual, religião, idade ou por motivo de deficiência** nos locais de trabalho, por meio de regulamentação e procedimentos adequados.

Parágrafo 3º - As partes estabelecerão um diálogo permanente para buscar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo, pautando debates e ações relativos à inclusão de mulheres, pessoas com deficiência, diversidade de raças e de orientação sexual.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA – COTA DE APRENDIZAGEM.

As empresas estabelecem o compromisso de cumprir a cota de aprendizagem, conforme estabelecida na legislação vigente, a fim de promover a inserção e formação de jovens no mercado de trabalho.

Parágrafo único - Para o cumprimento da cota de aprendizagem, as empresas concordam em fornecer, a pedido do SINTTEC, comprovações documentais referentes ao número de aprendizes contratados, bem como os detalhes dos programas de aprendizagem em vigor.

CLAUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA – COTA DE PCDs

As empresas estabelecem o compromisso de cumprir a cota de contratação de Pessoas com Deficiência (PCD), conforme estabelecida na legislação vigente, a fim de promover a inserção pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Parágrafo único - Para o cumprimento da cota de PCD, as empresas fornecerão, a pedido da **FENATI**, comprovações documentais referentes ao número de PCDs contratados e as informações necessárias para demonstrar a efetivação desse compromisso.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - MEIO AMBIENTE.

As empresas se comprometem a cumprir as leis e regulamentos pertinentes à proteção ambiental, devendo adotar, ainda todas as medidas e procedimentos cabíveis, a fim de afastar qualquer agressão, perigo ou risco de dano ao meio ambiente.

Parágrafo 1º - As empresas manterão programa permanente de incentivo a preservação do meio ambiente, estimulando através de campanhas no local de trabalho a reciclagem de materiais, na participação de coleta seletiva de lixo e respeito à fauna e flora.

Parágrafo 2º - Aos empregados será facultada a opção pelo recebimento do Vale-Bike, ao empregado que preferir a utilização de meios sustentáveis de deslocamento de sua residência para o trabalho e vice-versa, em substituição ao recebimento do vale- transporte e em valor igual ao do vale-transporte a que faria jus para deslocamento casa- trabalho-casa, respondendo o trabalhador pela veracidade das informações prestadas relativas à quantidade de vales de que necessita, nos termos do parágrafo único do artigo 2º combinado com o disposto no §3º do artigo 7, ambos do Decreto 95.247/87.

Parágrafo 3º - Em caso de eventos climáticos extremos que comprometam a segurança, transporte ou condições de trabalho dos empregados (enchentes, tempestades, deslizamentos, calor ou frio excessivo, incêndios, entre outros), a empresa deverá garantir a segurança dos trabalhadores, podendo suspender temporariamente atividades presenciais sem prejuízo de salário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA – TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA

A implantação de novas tecnologias de trabalho terá como objetivo o aumento da produtividade, da qualidade dos trabalhos, da competitividade, da segurança e saúde dos empregados.

Parágrafo 1º – As empresas devem assegurar, a todos os empregados, que na implantação de novas tecnologias, quando necessário, serão mantidos programas de treinamento voltados para os novos métodos e para o exercício das novas funções.

Parágrafo 2º - A implantação de novas tecnologias que traga alterações substanciais será precedida de uma apresentação ao Sindicato profissional, dos objetivos, avanços e ganhos sociais que tais melhorias acarretarão.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA – SAÚDE MENTAL

As partes concordam em desenvolver, valendo-se para tanto, e se necessário, de consultoria especializada, estudos relativos aos fatores psicossociais inerentes à organização, que podem influir, consideravelmente, no bem-estar físico e mental dos empregados abrangidos por esta convenção coletiva, bem como manter a realização dos programas de preparação para aposentadoria e informações sobre “stress”.

Parágrafo Único - Para o desenvolvimento dos estudos acima referidos, as partes adotarão como princípio a definição do comitê misto OIT/OMS: “Os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações entre o trabalho, seu meio ambiente, a satisfação no trabalho e as condições, de sua organização, por uma parte, e por outra, as capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua situação pessoal fora do trabalho, tudo o que em conjunto, através de percepções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho”.

Disposições Gerais

Regras para a Negociação

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - DEMISSÃO COLETIVA.

Fica vedada a dispensa coletiva de trabalhadores sem previa negociação coletiva com a FENATI em consonância com o Tema 638 do STF.

Parágrafo Único - os trabalhadores dispensados sem previa negociação coletiva, receberão a título de indenização o valor referente a duas vezes o salário de cada trabalhador dispensado, acrescido do pagamento da multa normativa.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DA LEI GERAL DE PROTEÇÃO DE DADOS - LGPD

Em face da Lei nº 13.709/18 e atos normativos dela decorrentes as entidades convenientes estabelecem que os dados dos trabalhadores, tais como nome, CPF, remuneração, data de admissão e demissão e dependentes e os demais dados necessários para atender às normas trabalhistas, fiscais, e de segurança estritamente ligados à atividade laboral serão tratados de acordo com as hipóteses legais contidas nos incisos II, III, V, VI e IX, do artigo 7º, e artigo 23, todos da Lei nº 13.709/2018.

Parágrafo 1º- O consentimento dado pelo titular de dados ao assinar o contrato de trabalho será destinado à finalidade de execução do contrato e de gozo de benefícios contidos nesta convenção coletiva de trabalho. A duração do consentimento será o tempo de duração do contrato de trabalho.

Parágrafo 2º - As partes estabelecem que eventuais pedidos de informações dos titulares de dados serão respondidos em até 10 dias contados da data do requerimento.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - COMPARTILHAMENTO DE DADOS

O Sindicato e a Federação convenientes declaram, reciprocamente, que mantém rotinas para tratamento de dados sensíveis de terceiros, a exemplo das informações alusivas aos trabalhadores, como nomes, dados de contrato, funções, lotação, bases remuneratórias, dentre outras, e asseguram, reciprocamente, as atenções quanto às exigências da Lei 13.709/2018 (LGPD), especialmente o artigo 7º, inciso II (“obrigação legal ou regulatória”), inciso IX (“legítimo interesse”) e inciso VI (“para defesa e utilização em processos judiciais”).

Parágrafo 1º - Para viabilizar os objetivos da representatividade sindical, tais como a necessidade de instrução para as negociações coletivas, identificação das realidades da base representada ou a implantação de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados (Lei nº 10.101/00), as empresas se comprometem a disponibilizar os dados necessários dos contratos de trabalho, tais como: nomes completos dos empregados, endereço, qualificação, funções exercidas, base salarial e remuneratória praticada, datas de admissão, promoção e rescisão contratual. Os dados disponibilizados serão utilizados exclusivamente ao propósito de cumprir os objetivos da representatividade sindical, ficando responsável a FENATI pela correta guarda, proteção e uso.

Parágrafo 2º - O recolhimento da contribuição assistencial far-se-á por guia emitida pelo **SINTTEC** na área “Emissão de Boleto” onde realizarão o Upload da GFD (Guia do FGTS Digital) ou documento que vier a

substituí-lo em formato PDF, que comprove o número de trabalhadores ativos na empresa, referente a competência do mês de recolhimento.

Parágrafo 3º - Os programas de PLR – Participação nos Lucros ou Resultados serão concretizados por acordo coletivo, e para tanto as empresas deverão fornecer a FENATI os dados e documentos necessários ao estudo e negociação coletiva, tais como: nome completo dos trabalhadores, funções exercidas, remuneração, guias GFIP e guias GRF-FGTS

Parágrafo 4º - O fornecimento de documentos e dados de terceiros poderá ser subsidiado por acordo de confidencialidade (NDA), servindo, de qualquer forma, a presente Convenção Coletiva como documento matriz de garantia das melhores práticas de segurança e proteção de dados de terceiros.

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA – DESCUMPRIMENTO

O inadimplemento dos prazos e determinações acordados na presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO** acarretará à parte infratora as seguintes penalidades:

A) O descumprimento de Cláusula acarretará multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo da categoria, **Cláusula “Pisos salariais”, alínea B**, sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração e por trabalhador, a ser revertida em favor da **FENATI**.

B) descumprimento de Lei e da presente **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, referente a mensalidades associativas e contribuição assistencial, acarretará multa no valor correspondente a 7% (sete por cento) do montante não recolhido, corrigido pela variação do INPC, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da FENATI.

C) O descumprimento no que se refere a correta inserção da documentação através do site, conforme cláusula 38ª parágrafo 1º, retificada no presente Termo Aditivo, acarretará multa no valor de 7% (sete por cento) do salário normativo da categoria, **Cláusula “Pisos salariais”, alínea B**, sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração e por trabalhador, a ser revertida em favor da **FENATI**.

d) A pena cominatória prevista na “alínea A” será revertida em favor do empregado quando aplicada em ação judicial individual por ele proposta.

Parágrafo único – As multas previstas e aplicadas não são substitutivas das obrigações pactuadas no presente instrumento, que remanescem à aplicação das mesmas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL

Em caso de substituição eventual por um período superior a 20 (vinte) dias, exceto nos casos de férias, o substituto receberá desde o primeiro dia e somente enquanto perdurar a substituição uma COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO correspondente à diferença entre o seu salário e o do substituído.

Parágrafo 1º - Essa COMISSÃO DE SUBSTITUIÇÃO não se integrará ao salário do substituto para nenhum fim e efeito.

Parágrafo 2º - No caso de substituição por um período igual ou superior a 180 (cento e oitenta) dias, a Empresa efetuará a promoção do substituto para a função ocupada, exceto quando a substituição for por motivo de Licença Maternidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE GRATUITO NOTURNO

A empresa deverá garantir gratuitamente ao empregado, durante o período de trabalho compreendido no horário das 22h00h às 05h00h, para os trechos casa-trabalho, trabalho-casa, desde que não haja transporte para a localidade.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - ADICIONAL DE SOBREAVISO

A todos os empregados que ficarem à disposição da Empresa, nos períodos fora da jornada normal de trabalho, será assegurado o pagamento de 1/3 (um terço) da hora normal por hora de sobreaviso.

Parágrafo 1º - Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração deverá ser efetuada conforme a Cláusula "Hora Extraordinária" e seus parágrafos, desta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO.

Parágrafo 2º - O sobreaviso, seu início e seu fim deverão ser comunicados por escrito ao empregado.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - PROGRAMA DE REQUALIFICAÇÃO E TRANSIÇÃO TECNOLÓGICA

As empresas deverão manter programas permanentes de requalificação profissional, com foco na adaptação tecnológica dos trabalhadores, priorizando aqueles cujas funções apresentem risco de automação ou substituição por IA.

Parágrafo único – Os trabalhadores que concluírem cursos de requalificação tecnológica terão garantia provisória de emprego por 6 (seis) meses após o término da formação.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ

As Empresas se obrigam a contratar seguro de vida em grupo por morte natural, morte acidental, invalidez permanente parcial ou total por acidente e invalidez funcional permanente total por doença para seus empregados, de forma que, na ocorrência do óbito ou invalidez, garanta o pagamento de indenização a seus beneficiários.

Parágrafo 1º - Até o limite da indenização equivalente a 20 (vinte) vezes o salário normativo, Cláusula "Pisos Salariais", "inciso B".

Parágrafo 2º - As Empresas que não possuem a apólice responderão diretamente pelos valores aqui estipulados, na ocorrência dos sinistros descritos no "caput" desta Cláusula.

Parágrafo 3º - As Empresas que já mantêm seguro poderão optar pela adoção deste ou de outros, desde que equivalentes ou mais benéficos.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Ao empregado que for demitido sem justa causa nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria profissional, considerada a projeção do aviso prévio integral e/ou proporcional, será garantido o pagamento de mais uma remuneração a título de indenização, nos termos do art. 9º da Lei 7.238/84.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA- HOMOLOGAÇÕES

As empresas efetuarão a homologação da rescisão do contrato de trabalho no SINTTEC dos empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, com mais de 01 (um) ano de serviço na empresa.

- A) O SINTTEC terá local e pessoal habilitado para efetuar tais homologações;
- B) A documentação exigida será a mesma prevista na instrução normativa 15/2010 da Secretaria das Relações do Trabalho - SRT de 14/07/2010 publicado no DOU 15/07/2010;
- C) As Empresas deverão pagar a rescisão contratual em até 10 (dez) dias, contados a partir do término do contrato;

Parágrafo 1º - A Empresa deverá marcar as homologações, junto aos locais do SINTTEC com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis do vencimento de cada um dos prazos e de acordo com a natureza deles.

Parágrafo 2º - Na homologação feita com ressalva, a Empresa, desde que concorde, terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento das diferenças e/ou correção das divergências.

Parágrafo 3º - O exame médico demissional poderá ser substituído pelo exame médico periódico desde que ele tenha sido efetuado até 60 (sessenta) dias antes da data de demissão.

Parágrafo 4º - No ato da homologação da rescisão contratual o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração, por instrumento particular, com firma reconhecida.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - PROTEÇÃO DO EMPREGO FRENTE INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E AUTOMAÇÃO

As empresas comprometem-se a adotar medidas que assegurem a preservação dos postos de trabalho humanos diante da introdução de sistemas de Inteligência Artificial, automação de processos ou tecnologias que impliquem substituição de mão de obra.

Parágrafo 1º – A substituição de empregados por sistemas automatizados somente poderá ocorrer após a implementação de programa de requalificação ou realocação, custeado pela empresa, com duração mínima de 90 (noventa) dias, visando a manutenção do emprego e da renda.

Parágrafo 2º – As empresas deverão comunicar previamente o SINTTEC, com antecedência mínima de 60 (sessenta) dias, sobre qualquer projeto de automação que possa impactar postos de trabalho, para fins de acompanhamento sindical.

Parágrafo 3º – A dispensa coletiva decorrente de substituição tecnológica ou adoção de IA implicará no pagamento de indenização adicional equivalente a 20% (vinte por cento) do salário-base de cada trabalhador desligado.

Parágrafo 4º – O Sindicato poderá solicitar auditoria técnica sobre a real necessidade da substituição por IA, e, havendo constatação de irregularidade, a empresa estará sujeita à multa correspondente a 1 (um) piso salarial da categoria por empregado prejudicado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE PERÍODO PRÉ APOSENTADORIA

Fica vedada a despedida sem justa causa, no período de 12 (doze) meses anteriores à aquisição do direito de aposentadoria voluntária ou por idade junto à previdência oficial, do empregado que trabalhar há mais de 5 (cinco) anos na mesma empresa, desde que comunique o fato formalmente ao empregador.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ABONO POR APOSENTADORIA

Na rescisão do contrato de trabalho o empregado receberá ainda um mês de salário nominal, a título de abono, desde que tenha mais de 6 (seis) anos de serviços na mesma empresa, por ocasião de sua aposentadoria.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA

Ao empregado afastado por 50 (cinquenta) dias ou mais, por motivo de doença, fica assegurada estabilidade por 60 (sessenta) dias a contar da alta médica, estabilidade esta que não se confunde com aviso prévio ou férias.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - COMBATE FRAUDE /PEJOTIZAÇÃO INDEVIDA

Fica expressamente vedada a contratação, por parte das empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva, de pessoas jurídicas (PJs), microempreendedores individuais (MEIs) ou quaisquer outras formas de intermediação que tenham como objetivo disfarçar a relação de emprego de natureza tipicamente celetista, conforme os requisitos previstos nos artigos 2º e 3º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Parágrafo Primeiro: Considera-se relação de emprego toda prestação de serviços de natureza pessoal, não eventual, onerosa e sob subordinação direta, ainda que formalizada sob a forma de contrato civil ou empresarial.

Parágrafo Segundo: A constatação de indícios de pejetização indevida autoriza o Sindicato Profissional a requerer a imediata regularização contratual dos trabalhadores envolvidos, bem como a adoção das medidas judiciais cabíveis para reconhecimento do vínculo empregatício e aplicação das penalidades previstas na legislação vigente.

Parágrafo Terceiro: As empresas que forem autuadas ou tiverem decisão judicial reconhecendo vínculo empregatício de trabalhadores contratados como PJs, deverão comunicar formalmente o Sindicato Profissional em até 15 (quinze) dias após a decisão, sob pena de multa equivalente a 10% (dez por cento) do piso salarial da categoria por trabalhador envolvido.

Parágrafo Quarto: O Sindicato Profissional e o Sindicato Patronal comprometem-se a promover campanhas educativas e orientações conjuntas sobre a correta forma de contratação e os riscos jurídicos da pejetização indevida, visando o fortalecimento das relações formais de trabalho e a valorização da mão de obra especializada de Tecnologia da Informação.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS.

Conforme estabelece o artigo 8º, inciso VIII, da Constituição Federal, fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado, a partir do registro de sua candidatura a cargo de Diretoria (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes), Conselho de Ética (titulares e suplentes) ou de representação sindical e, se eleito, até 1 (um) ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da Lei.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES.

Os diretores do SINTTEC, (titulares e suplentes), Conselho Fiscal (titulares e suplentes), Delegados Representantes à Federação (titulares e suplentes) e Conselho de Ética (titulares e suplentes), eleitos conforme o Estatuto, serão liberados de suas funções na Empresa para o exercício de seus mandatos de representação e administração sindical, ficando-lhes assegurado o pagamento integral de salários e benefícios, como se trabalhando estivessem.

Parágrafo 1º - Fica limitada esta liberação a 12 (doze) diretores sindicais, sendo 1 (um) diretor por Empresa que tenha mais de 200 (duzentos) e até 800 (oitocentos) empregados, 2 (dois) diretores por empresa que

tenha mais de 800 (oitocentos) e até 1.500 (um mil e quinhentos) empregados e 3 (três) diretores por Empresa que tenha mais de 1,500 (um mil e quinhentos) empregados.

Parágrafo 2º- O SINTTEC se compromete a, no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, informar os nomes dos dirigentes sindicais que serão liberados por esta Cláusula, indicando o nome da Empresa e o cargo ocupado.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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.