

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2024/2025

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000332/2024  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 27/05/2024  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR023555/2024  
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.255114/2024-11  
DATA DO PROTOCOLO: 15/05/2024

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMÁTICA, TELECOMUNICAÇÕES E SIMILARES DO ESTADO DE GOIÁS - SINDINFORMÁTICA, CNPJ n. 37.387.925/0001-47, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). MARCO CESAR CHAUL;

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2024 a 30 de abril de 2025 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **TRABALHADORES E TRABALHADORAS DE EMPRESAS PRIVADAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO, SERVIÇOS DE INFORMÁTICA E PROFISSIONAIS DE PROCESSAMENTO DE DADOS E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**, com abrangência territorial em **GO**.



## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

Aos trabalhadores das funções abaixo discriminadas ficam garantidos os seguintes pisos salariais, respeitando-se os salários em valores superiores. O Código CBO da tabela abaixo possui subitens que devem ser utilizados para o cargo específico. (sugestão de site para pesquisa: <https://www.ocupacoes.com.br/>);

| CBO  | Funções  | Salário Base (R\$) |
|------|--|--------------------|
| 2124 | Analistas de tecnologia da informação Iniciantes             | R\$2.839,55        |
| 2124 | Analistas de tecnologia da informação                        | R\$3.540,85        |
| 3171 | Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações         | R\$1831,95         |
| 3171 | Iniciantes   |                    |
| 3171 | Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações         | R\$2.288,18        |
| 3172 | Técnicos em operação e monitoração de computadores           | R\$1446,17         |
| 3172 | Iniciante  |                    |
| 3172 | Técnicos em operação e monitoração de computadores           | R\$1.604,10        |
| 3722 | Operadores de rede de teleprocessamento e afins              | R\$1.604,10        |
| 4121 | Operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados | R\$1.446,12        |

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado para os profissionais que exercem as funções de Técnico de Informática, sendo aquelas definidas na Classificação Brasileira de Ocupações de nº. 3171 e 3172, o salário base nunca inferior ao salário base definido na tabela de piso salarial.

Parágrafo Segundo - Fica assegurado para os profissionais que exercem as funções de Analista de Sistemas ou de Tecnologia da Informação, sendo aquelas definidas na Classificação Brasileira de Ocupações de nº 2122, 2123 e 2124, o salário nunca inferior ao salário base definido na tabela de piso salarial.

Parágrafo Terceiro - Os empregados contratados para as funções Analistas de tecnologia da informação Iniciantes, Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações Iniciantes e Técnicos em operação e monitoração de computadores Iniciantes somente poderão perceber os salários mínimos convencionados nos primeiros 12 (meses) meses do contrato de trabalho.

## REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

As partes ajustam que os salários vigentes a partir do mês de maio de 2024 serão reajustados da seguinte forma: Aplicação de aumento de 4% no período de 1 de maio de 2023 a 30 de abril de 2024).

Parágrafo Primeiro – Para os empregados admitidos após o mês de maio de 2023 até abril de 2024, o reajuste de que trata essa Cláusula será proporcional ao número de meses trabalhados, conforme a tabela de proporcionalidade abaixo, aplicando-se o percentual ou valor fixo no salário de admissão, observando-se o princípio da isonomia salarial.

| Mês de Admissão | Índice |
|-----------------|--------|
| mai/23          | 4%     |
| jun/23          | 3,67%  |
| jul/23          | 3,34%  |
| ago/23          | 3,01%  |
| set/23          | 2,68%  |
| out/23          | 2,35%  |
| nov/23          | 2,02%  |
| dez/23          | 1,69%  |
| jan/24          | 1,36%  |
| fev/24          | 1,03%  |
| mar/24          | 0,7%   |
| abr/24          | 0,33%  |

Parágrafo Segundo – Todos os reajustes, aumentos, antecipações e/ou abonos compulsórios ou espontâneos, ocorridos após o mês de maio de 2023, poderão ser compensados na aplicação do percentual acima, salvos os decorrentes de promoção, transferência ou equiparação.

## DESCONTOS SALARIAIS

### CLÁUSULA QUINTA - DESCONTOS SOBRE OS SALÁRIOS

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

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

### CLÁUSULA SEXTA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO

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

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

## ADICIONAL DE HORA-EXTRA

### CLÁUSULA SÉTIMA - HORAS EXTRAS

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

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

## ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

### CLÁUSULA OITAVA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

As empresas, a partir do mês subsequente ao da assinatura da presente Convenção Coletiva, pagarão aos empregados um adicional por tempo de serviço sob forma de anuênio, à base de 1% (um por cento) sobre o salário mensal, para cada período completo de 12 (doze) meses, contados da admissão do empregado limitado ao máximo de 7 (sete) anuênios. Para os empregados que já percebem mais de 7 (sete) anuênios, deverá permanecer o percentual que já é pago.

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

## **ADICIONAL NOTURNO**

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

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

## **ADICIONAL DE INSALUBRIDADE**

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

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

## **PRÊMIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE**

Fica instituído o PRÊMIO DE PRODUTIVIDADE para os colaboradores que participarem efetivamente de determinado projeto e/ou planejamento de entregáveis, tendo como requisito a finalização do trabalho no prazo estipulado.

Parágrafo Primeiro – O prêmio de produtividade será estabelecido de forma expressa, deverá relacionar os profissionais que estarão envolvidos, contendo as assinaturas dos colaboradores, além de estabelecer prazos e valores a serem pagos.

Parágrafo Segundo – O Prêmio poderá ser estabelecido em percentual calculado em relação ao salário, ao contrato ou pago em valor fixo preestabelecido, sendo de livre pactuação entre empresa e colaborador(es).

Parágrafo Terceiro – O pagamento do prêmio ao colaborador pode ser vinculado ao recebimento do serviço contratado, de forma que se houver atraso ou inadimplência não gere prejuízo à empresa.

Parágrafo Quarto – O pagamento do prêmio só é devido caso o colaborador ainda esteja vinculado com a empresa, ou seja, se o colaborador pedir demissão ou for afastado por justa causa ele perde o direito ao prêmio independente do tempo de trabalho no projeto/entregável.

Parágrafo Quinto – Nos termos do parágrafo segundo do Art. 457 da CLT, as importâncias, ainda que habituais, pagas a título de prêmios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao

contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - IMPLANTAÇÃO DE ACORDOS P.L.R.**

As empresas, em conformidade e para efeitos do art. 7, Inciso VI e XI, da Constituição Federal e da Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000, deverão ajustar com os representantes, do Sindpd e do

Sindinformática, Acordo Coletivo de Trabalho para participação nos lucros e/ou resultados.

Parágrafo Primeiro – Para as empresas que tiverem a partir de 200 (duzentos) funcionários contratados será obrigatória a implantação do presente Acordo Coletivo de Participação dos Lucros e Resultados PLR, sendo facultativo para as demais empresas que possuem até 199 (cento e noventa e nove) funcionários.

Parágrafo Segundo – As empresas deverão apresentar até a data de 09 de janeiro de 2025 a minuta do Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados para análise de ambos os sindicatos.

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

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

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

1. Para empregados com jornada de trabalho de 6 (seis) horas, cada vale terá o valor facial de R\$26,42 (Vinte e seis reais e quarenta e dois centavos);
2. Para os demais empregados, e que trabalhem jornada superior a 6 (seis) cada vale terá o valor facial de R\$30,83 (trinta reais e oitenta e três centavos)
3. Com vistas a adequação da entrega do Benefício Alimentação às exigências do Programa de

Alimentação do Trabalhador - PAT/MTE - Governo Federal, na forma da Lei e desta Convenção Coletiva, institui-se que a entrega de tal benefício se dará única e exclusivamente por meio de Cartão Alimentação com Chip EMV, podendo o empregador optar pela modalidade ALIMENTAÇÃO ou REFEIÇÃO. Faculta-se à empresa 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;

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

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores que recebem o ticket refeição ou alimentação com o valor superior ao estipulado nas alíneas A e B desta cláusula, terão os valores reajustados em 4%(quatro por cento).

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

Parágrafo Terceiro – Os empregados somente receberão os vales, quando da efetiva prestação laboral, ou seja, nos períodos de férias, interrupção e suspensão do contrato de trabalho a empresa está isenta da

obrigação, e, em caso de faltas injustificadas, a empresa poderá abater o vale já concedido sobre o número devido no mês imediatamente posterior.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - VALE TRANSPORTE**

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

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

## **AUXÍLIO SAÚDE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PLANO ODONTOLÓGICO**

As empresas poderão obter junto ao SINDINFORMÁTICA, convênio de Plano Odontológico com valores mais razoáveis, mediante adesão da empresa e coparticipação do trabalhador.

Parágrafo Primeiro – Os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão colocar dependentes no convênios odontológico celebrados pela empresa, sendo que a participação financeira do empregado com seus dependentes será de até 100% (cem por cento) do custo, a critério da empresa.

Parágrafo Segundo – O valor do convênio é indenizatório, ou seja, não integra a remuneração do trabalhador, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo Terceiro – Para os funcionários interessados, após vencido o contrato de experiência, a coparticipação financeira pode ser de até 100% (cem por cento) do custo, a critério da empresa.

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA**

As empresas acima de 220 (duzentos e vinte) funcionários, deverão contratar convênio de assistência médica e hospitalar para o empregado, vencido o contrato de experiência, com a coparticipação financeira do empregado de no máximo 50% (cinquenta por cento) do custo, respeitadas as condições existentes, mais benéficas.

Parágrafo Primeiro - Caso a empresa não tenha contratado convênio de assistência médica e hospitalar, fica garantido, ao colaborador que solicitar, o direito ao recebimento em caráter indenizatório do valor de R\$150,00 (cento e cinquenta reais), por mês, a partir da data da solicitação e até que a empresa contrate um convênio

Parágrafo Segundo – Os empregados abrangidos por esta CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO poderão colocar dependentes nos convênios médicos celebrados pela empresa, sendo que a participação financeira do empregado com seus dependentes será de até 100% (cem por cento) do custo, a critério da empresa.

Parágrafo Terceiro – O valor do convênio é indenizatório, ou seja, não integra a remuneração do trabalhador, não incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo Quarto – Para as empresas com até 220 (duzentos e vinte) funcionários é facultativa a contratação de convênio de assistência médica e hospitalar. Para os funcionários interessados, após vencido o contrato de experiência, a coparticipação financeira pode ser de até 100% (cem por cento) do custo, a critério da empresa.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CULTURA**

As empresas poderão incentivar seus empregados à práticas culturais, em especial mediante estabelecimento do benefício do Vale Cultural e/ou através de convênios/descontos em instituições que promovam o acesso a meios culturais (livrarias, cinema, museu, outros).

Parágrafo Único – O valor do Vale Cultural não integra o salário do colaborador para fins rescisórios ou previdenciários.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL**

As empresas terão a opção subsidiar seus empregados que tenham real interesse e solicitem ao empregador o auxílio do Programa de Capacitação Profissional mediante análise do empregador e sua respectiva validação do valor e do conteúdo programático do curso/capacitação solicitado pelo empregado, bem como pelo estabelecimento de termo específico e normatização de "compromisso de permanência" pós-conclusão do referido curso, graduação ou especialização conforme disposições, no modo no anexo 2 "Modelo Capacitação", homologado pelos sindicatos signatários desta convenção.

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS**

Convênios aprovados pelos sindicatos laboral e patronal podem ser utilizados pelas empresas e funcionários. (a) O Sindinformática dispõe de convênios de saúde e odontológico com preços acessíveis aos funcionários e empresários sindicalizados ao mesmo. (b) O Sindinformática possui convênios educacionais com bolsas a partir de 10% do valor ofertado no mercado em escolas e faculdades de renome em Goiás. (c) O Sindinformática possui convênio com o SESC-GO onde os funcionários e empresários possam usufruir de seus produtos com desconto.

Para adesão dos convênios e usufruí-los é necessário contato ao Sindinformática para adesão, e que a empresa seja associada ao mesmo.

Parágrafo Único – O valor do convênio não integra o salário do colaborador para fins rescisórios ou previdenciários

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR**

As Entidades Sindicais Convenientes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Convenção Coletiva de Trabalho, o plano Benefício Social Familiar abaixo definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, que será disponibilizado por meio de organização gestora especializada e aprovada pelas Entidades Sindicais Convenientes.

Parágrafo Primeiro – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e com expresso consentimento das entidades convenientes, as empresas, recolherão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando a partir de 10/05/2024, o valor total de R\$16,52 (dezesseis reais e cinquenta e dois centavos), por trabalhador que possua, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). O custeio do plano Benefício Social Familiar será de responsabilidade integral das empresas.

Parágrafo Segundo – A prestação do plano Benefício Social Familiar iniciará a partir de 01/05/2024 e terá como base, para os procedimentos necessários à participação no plano e obtenção dos auxílios aqui

definidos, de forma clara, o Manual de Orientação e Regras a ser disponibilizado no website da gestora em [www.beneficiosocial.com.br](http://www.beneficiosocial.com.br). Para lisura e transparência dos procedimentos, será registrado em cartório, as Disposições Gerais e Manual de Orientação e Regras que regem o plano Benefício Social Familiar, partes integrantes desta cláusula.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador, por motivo de doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao pagamento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador todos os benefícios sociais previstos nesta cláusula e no Manual de Orientação e Regras, até seu efetivo retorno ao trabalho, quando então o empregador retomará o recolhimento relativo ao trabalhador afastado.

Parágrafo Quarto – Devido à natureza social, emergencial e de apoio imediato, dos benefícios sociais definidos pelas entidades, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento ao trabalhador e seus familiares, o empregador deverá preencher o comunicado disponível no website da gestora, no prazo máximo e improrrogável de até 90 (noventa) dias a contar do fato gerador e, no caso de nascimento de filhos, este prazo será de até 150 (cento e cinquenta) dias, sob pena do empregador arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada, como se inadimplente estivesse.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e seus familiares, estes não perderão direito ao benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, respondendo o empregador, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização, o equivalente a 05 (cinco) vezes o menor piso salarial da categoria vigente a época da infração. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de 30 (trinta) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento dessa indenização.

Parágrafo Sexto – Os valores porventura não contribuídos pelo empregador serão devidos e passíveis de cobrança judicial e/ou extrajudicial, acrescidos de multa, juros e demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito.

Parágrafo Sétimo – Nas planilhas de custos, editais de licitações ou nas repactuações de contratos, devido a fatos novos constantes nesta norma coletiva, e em consonância à instrução normativa em vigência, nestes casos, obrigatoriamente, deverão constar a provisão financeira para cumprimento desta cláusula, preservando patrimônio jurídico dos trabalhadores, conforme o artigo 444 da CLT.

Parágrafo Oitavo – Estará disponível no website da gestora, a cada recolhimento mensal, o Comprovante de Regularidade da cláusula do plano Benefício Social Familiar correspondente aos últimos 12 (doze) meses recolhidos, a ser apresentado ao contratante e a órgãos fiscalizadores, quando solicitado.

Parágrafo Nono – O presente serviço social não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços, tendo caráter compulsório e ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – A título de coparticipação o empregado contribuirá com parte do valor mensal individual pago pela empresa para a manutenção do Benefício Social Familiar cujo valor será estipulado pela empresa e poderá variar de R\$0,00 (zero reais) até no máximo R\$4,37 (quatro reais e trinta e sete centavos) por mês, condicionado à sua autorização prévia.

Parágrafo Décimo Primeiro – Fica vedada a retenção de coparticipação dos empregados referente às parcelas em atraso do Benefício Social Familiar.

## RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA EMPREGADORES, TRABALHADORES E ENTIDADES

### BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES

| BENEFÍCIOS                             | FORMA DE PRESTAÇÃO | DESCRIPTIVO  |
|--|--------------------|--|
| BENEFICIO NATALIDADE                   | 1XR\$300,00        | SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, COM INTUITO DE BANCARIZAR A FAMÍLIA DO BENEFICIÁRIO, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS EFACILITANDO A UTILIZAÇÃO DESTE BENEFÍCIO.   |
| BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO                  | 1XR\$ 1.000,00     | SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL NA ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIÁRIO, PARA MANUTENÇÃO E MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMINHADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO. |
| BENEFICIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR | 5XR\$550,00        | SERÁ DISPONIBILIZADO ATRAVÉS DE CARTÃO DE DÉBITO PRÉ PAGO, O QUAL PODERÁ SER USADO POSTERIORMENTE PELO TRABALHADOR, REDUZINDO SUAS DESPESAS BANCÁRIAS. TAL BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DO MESMO.  |
| BENEFÍCIO ALIMENTAR                    | 5XR\$250,00        | SERÁ ENCAMINHADO À RESIDÊNCIA DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, FICANDO VEDADO O PAGAMENTO EM DINHEIRO OU VALES/ TICKET ALIMENTAÇÃO, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE FINALIDADE DESTE BENEFÍCIO.   |

|  |                                     |   |
|--|-------------------------------------|---|
| BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL                      | 1XR\$3.500,00                       | SERÁ ACIONADA UMA EMPRESA ESPECIALIZADA PARA PROVIDÊNCIAS DE SEPULTAMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MENOR CUSTO OU NÃO UTILIZENOSSE PRESTADOR DE SERVIÇOS, O VALOR TOTAL OU O SALDO SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.  |
| BENEFÍCIO CONTACORRENTE VIRTUAL                | SIM                                 | FORNECIMENTO de CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO A APLICATIVO PARA GERENCIAMENTO   |
| BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO                          | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DAD ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.   |
| BENEFÍCIO PSICOSSOCIAL E NUTRICIONAL           | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO, SOCIAL E NUTRICIONAL, VIA 0800, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS  |
| BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (TRABALHADOR)   | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO  |
| BENEFÍCIO RENDA COMPLEMENTAR                   | SIM                                 | O RENDA COMPLEMENTAR DISPONIBILIZA PARCEIROS COMERCIAIS, ONDE OS TRABALHADORES PODERÃO ADQUIRIR PRODUTOS COM CUSTO ABAIXO DO MERCADO PARA REVENDA. ASSIM COMPLEMENTANDO A RENDA DO TRABALHADOR.   |
| BENEFÍCIOS                                     | FORMA DE PRESTAÇÃO                  | DESCRITIVO  |
| BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO     | ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL | FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA DE CLÍNICAS E LABORATÓRIOS PARA A OBTENÇÃO DE EXAMES CLÍNICOS SEM NENHUM CUSTO, COMO, O PCMSO (PROGRAMA DE CONTROLE MÉDICO DE SAÚDE OCUPACIONAL) PARA A MATRIZ E SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMISSIONAIS, DEMISSONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO E MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESTITOS TÉCNICOS I CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DO ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA E CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NAS DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COMO, HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAMA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, ESPIROMETRIA, PPR, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DOM.T.E. (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL DE CLÍNICAS ELABORATÓRIOS CREDENCIADOS. |
| BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA                      | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DAD PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA   |
| BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS                    | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO, ACIMA DESCRITO.  |
| BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL           | SIM                                 | TEM COMO OBJETIVO AGILIZAR E DESBUROCRATIZAR O ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES DAS EMPRESAS, POR MEIO DE UM SISTEMA ON-LINE DE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO.  |
| BENEFÍCIO COMPRA DIRETA                        | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO REDE DE FORNECEDORES, COM DESCONTOS SIGNIFICATIVOS EM SEUS PRODUTOS E SERVIÇOS, DEVIDO A INEXISTÊNCIA DE INTERMEDIÁRIOS.   |
| BENEFÍCIO TRIAGEM DE ATESTADO                  | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE PARA AS EMPRESAS ENCAMINHAREM OS ATESTADOS MÉDICOS RECEBIDOS DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO ÀS EMPRESAS.  |
| BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL (EMPRESA)       | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.   |
| BENEFÍCIOS                                     | FORMA DE PRESTAÇÃO                  | DESCRITIVO  |
| BENEFÍCIO GESTÃO E COBRANÇA                    | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO SISTEMA ON-LINE DE COBRANÇA E GESTÃO PARA ACOMPANHAR O FIEL CUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA  |
| BENEFÍCIO CONECTA ENTIDADES                    | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DAD PARA QUE AS ENTIDADES POSSAM CONTATAR OS TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.   |
| BENEFÍCIO MAPEAMENTO DE BASE                   | SIM                                 | SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS ENTIDADES UM SISTEMA ON-LINE QUE PERMITI VISUALIZAR E MAPEAR AS EMPRESAS DO SEGMENTO ATRAVÉS DO SISTEMA DE GPS, VISANDO COMPARAR A QUANTIDADE DE EMPRESAS DO SEGMENTO COM SUAS EMPRESAS ASSOCIADAS  |
| BENEFÍCIO SUPERVISÃO DE CCT                    | SIM                                 | SISTEMA ON-LINE PARA ACOMPANHAR E SUPERVISIONAR MENSALMENTE O CORRETO E EFETIVO CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO   |
| BENEFÍCIO CERTIFICADO DE REGULARIDADE SINDICAL | SIM                                 | SISTEMA ON-LINE PARA AGILIZAR E CENTRALIZAR O RECEBIMENTO DOS DOCUMENTOS NECESSÁRIOS, PARA EMISSÃO DO CERTIFICADO DE  |

BENEFÍCIO AJUDADE CUSTO  
CONTADORES SIM

BENEFÍCIO CERTIFICAÇÃO DIGITAL  
(ENTIDADE) SIM

REGULARIDADE SINDICAL, ÀS EMPRESAS.

TEM COMO OBJETIVO REMUNERAR AS EMPRESAS CONTÁBEIS PELO TEMPO  
EM MATERIAIS UTILIZADOS PARA O CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS DA  
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SERÁ DISPONIBILIZADO, EMPRESA LEGALMENTE HOMOLOGADA  
PARA CERTIFICAÇÃO DIGITAL, COM VALORES ABAIXO DO MERCADO, COM  
ATENDIMENTO EM REDE CREDENCIADA, VIRTUAL OU EM DOMICÍLIO.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DOCUMENTOS EXIGIDOS PARA HOMOLOGAÇÃO**

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

1. CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) corretamente anotada e atualizada em todas as suas páginas;
2. Ficha ou Livro de Registro de empregado corretamente preenchido e atualizado em todos os campos;
3. Aviso Prévio ou Carta de Dispensa;
4. Guias do Seguro Desemprego;
5. Comprovante de Saldo atualizado do FGTS;
6. TRCT (Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho) em 05 (cinco) vias;
7. Conectividade Social;
8. 06 (seis) últimos contracheques;
9. Carta de preposto (se não for o dono da empresa);
10. Exame médico demissional;
11. Comprovante de pagamento vale alimentação e benefício social;
12. Agendar horário para homologação;
13. Guias quitadas da contribuição sindical e taxa confederativa, devidas às entidades signatárias, desta CCT, bem como Certidão de Quitação das obrigações das empresas junto ao Sindinformática do último ano.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - HOMOLOGAÇÕES**

As empresas devem agendar no SINDPD, com no mínimo 03 (três) dias de antecedência à data e horário que desejar efetuar a homologação do termo de rescisão de contrato de trabalho do empregado desligado, obedecendo aos prazos previstos no art. 477, da CCT. O SINDPD-GO reserva-se à forma em que se realizará a homologação, bem como concede 15 (quinze) minutos de atraso ao horário agendado, sob pena de não realizar a homologação.

Parágrafo Primeiro - Caso o modelo seja videoconferência todos os documentos devem ser digitalizados e enviados para o e-mail do SINDPD com antecedência mínima de 24H da data do agendamento. O SINDPD será o anfitrião da videoconferência e, se necessário, poderá solicitar conversar reservadamente com o empregado. Para videoconferência cada parte deverá estar utilizando dispositivos de acesso separados.

Parágrafo Segundo - A homologação também poderá ser realizada com a participação mista, presencial, videoconferência ou plataforma digital, quando alguma das partes envolvidas não puder se fazer presente.

Parágrafo Terceiro - As assinaturas dos documentos poderão ser eletrônica, desde que com validade jurídica.

## **AVISO PRÉVIO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DESCONTO AVISO PRÉVIO**

No caso de pedido de demissão por parte do empregado e que neste ato ou durante o período de aviso, comprove a obtenção de um novo emprego, motivo pelo qual irá cumprir todo ou o restante do aviso prévio, a empresa irá dispensá-lo do cumprimento do aviso e poderá descontar o valor relativo ao aviso prévio não trabalhado efetivamente, conforme § 2º, do art. 487, da CLT, tendo em vista que o disposto na Súmula 276, do TST, somente se aplica nas dispensas sem justa causa.

## **CONTRATO A TEMPO PARCIAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO**

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

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

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

Toda rescisão de contrato de trabalho de empregado que conte com 09 (nove) meses ou mais de serviços ininterruptos na mesma empresa, deverá ser homologada no SINDPD/GO.

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

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

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

1. O trabalhador terá direito ao recebimento da multa por descumprimento da Convenção prevista na Cláusula 54ª, em caso de inobservância do prazo supramencionado.

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

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

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

A empresa se compromete a adequar as condições físico-ambientais do trabalho de seus empregados portadores de necessidades especiais tornando-as compatíveis com suas limitações.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

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

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

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

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

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

1. Sítios de órgãos e entidades governamentais nas esferas federal, estadual e municipal;
2. Sítios relacionados a área da saúde e assistência social;
3. Sítios de entidades de representação de trabalhadores;
4. Sítios de busca e pesquisa;
5. Sítios de instituições de ensino, cultura e entidades não-governamentais (ONGs).

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

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

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

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

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

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

As empresas cumprirão o dispositivo da Norma Regulamentadora Nº 17 do Ministério da Economia, Secretaria do Trabalho.

Parágrafo Primeiro – Durante a jornada de trabalho do Digitador será concedido 10 (dez) minutos de descanso a cada 50 (cinquenta) minutos de trabalho, cumprindo a norma regulamentadora nº 17 do Ministério da Economia, Secretaria do Trabalho.

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

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DESPESAS DE VIAGEM**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - UNIFORMES**

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

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS**

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

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

Parágrafo Segundo – A compensação das horas trabalhadas de forma suplementar será promovida num período de 1 (um) ano.

Parágrafo Terceiro – A forma de registro dos créditos de horas a ser estabelecida em acordo coletivo de trabalho específico, que será celebrado entre as partes, mas esse mecanismo deverá deixar evidente que as horas trabalhadas de forma suplementar serão objeto de compensação futura e que não sofrerão acréscimos em qualquer espécie em sua liquidação.

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

### **CONTROLE DA JORNADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - REGISTRO DE PONTO**

As empresas poderão adotar sistemas alternativos eletrônicos de controle de jornada de trabalho, REP-A, nos termos da Portaria/MTP nº 671, de 8 de novembro de 2006.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

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

A jornada de trabalho de Fitotecário, Digitador e Operador de Main Frame será de 6 (seis) horas diárias de segunda-feira a sábado, perfazendo um total de 36 (trinta e seis) horas semanais. Para os demais cargos serão 8 (oito) horas diárias de segunda-feira a sexta-feira e 4 (quatro) horas no sábado, perfazendo um total de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, ou 44 (quarenta e quatro) horas de segunda-feira a sexta-feira com REDUÇÃO do horário de almoço de 2 (duas) horas PARA 1h12m (uma hora e doze minutos) e sem expediente aos sábados, sendo esta jornada opcional e acordado com o sindicato laboral; ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais de segunda-feira a sexta-feira, SEM redução no horário de almoço. Em todos os casos não poderá haver redução no salário.

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

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

Parágrafo Terceiro – É facultada, de acordo com a conveniência da empresa e a necessidade do serviço, a realização de jornada de trabalho em escala de 12x36 (doze horas de trabalho, por trinta e seis horas de descanso), observados o previsto em lei, nos termos do texto original do art. 59-A da [CLT](#), estabelecido pela Lei 13.467/201

Parágrafo Quarto – A remuneração mensal pactuada pelo no regime 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o Art. 70 e o §5º do Art.73 da CLT..

Parágrafo Quinto - Na jornada em referência, a hora noturna, quando laborada, será paga na forma do Art. 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Sexto - Poderá a empresa a seu critério e mediante acordo individual, estabelecer a jornada de trabalho na escala de revezamento 5x2 de segunda a domingo com duas folgas semanais, sendo garantido ao trabalhador que o descanso coincida com pelo o menos um domingo a cada 07 semanas, de acordo com o artigo 67 de CLT.

Parágrafo Sétimo – A empresa fica autorizada a também adotar as seguintes jornadas: a) Contratar profissionais em escala revezamento nas escalas 6 (seis) horas diárias e jornada 36 (trinta e seis) horas semanais; b) 08 (oito) horas diárias perfazendo 44 (quarenta e quatro) horas semanais; c) 7:12h (sete horas e doze minutos) de segunda a sexta feira com 1h de almoço, não trabalhando sábado, totalizando 36h semanais

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - SOBREVISO**

Considera-se em sobreaviso o empregado que à distância é submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecer em regime de plantão ou equivalente, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço durante o período de descanso.

Parágrafo Primeiro – O uso de instrumentos telemáticos ou informatizados fornecidos pela empresa ao empregado, por si só, não caracteriza o regime de sobreaviso, desde que não sejam utilizados para o trabalho após o horário de expediente.

Parágrafo Segundo – Ressalvado o disposto no art. 244, §2º da CLT, a remuneração das horas de sobreaviso será remunerada à razão de 1/3 do salário-hora, multiplicado pelo número de horas que permaneceu à disposição. Se for acionado, recebe horas extras correspondentes ao período efetivamente trabalhado ou poderá ser lançadas no banco de horas, caso tenha.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO A DISTANCIA**

Mediante instrumento expresso, o empregador e empregado estabelecerão todas as condições para o cumprimento desta modalidade de jornada de trabalho, em conformidade com CLT, artigos 75B, 75C, 75D, 75E e 75F, sendo equiparado ao trabalho à distância o home office, ou teletrabalho ou trabalho híbrido, prevalecendo o está acordado como regra.

Parágrafo Primeiro - Os trabalhadores em regime de trabalho a distância terão as mesmas condições de trabalho e remuneração dos trabalhadores em regime presencial não sendo admitida qualquer espécie de desigualdade de tratamento e condições entre os trabalhadores dos referidos regimes, bem como nenhuma operação de tratamento de dados pessoais que viole os direitos fundamentais de privacidade e proteção de dados pessoais.

Parágrafo Segundo – As empresas pagarão em caráter indenizatório, sem integrar o contrato de trabalho para qualquer finalidade, para o cumprimento da jornada de trabalho a distância, uma ajuda de custos cujo valor deverá ser convencionado em contrato expresso entre as partes.

Parágrafo Terceiro – Facilitar-se-á ao SINDPD-GO a realização de reuniões e/ou campanhas de sindicalização, virtual ou presencial, em dia previamente acordado com empresas, para os trabalhadores neste regime de trabalho, com duração máxima de 60 (sessenta) minutos.

Parágrafo Quarto - Aos empregados em regime de teletrabalho aplicam-se as disposições previstas na legislação local, na convenção coletiva e nos acordos coletivos de trabalho relativos à base territorial do estabelecimento de lotação do empregado.

### **FÉRIAS E LICENÇAS LICENÇA REMUNERADA**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - LICENÇA LUTO**

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - LICENÇA CASAMENTO**

O empregado poderá ausentar-se do serviço, sem prejuízo a sua remuneração, durante, além do dia do casamento nos 3 (três) dias úteis, seguintes ao seu casamento.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - VESTIBULAR**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - FÉRIAS**

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

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

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - DOAÇÃO DE SANGUE**

O empregado poderá faltar ao serviço, com prévia comunicação à empresa, por 01 (um) dia, 2 (duas) vezes por ano para doação de sangue, sem prejuízo de sua remuneração, desde que faça prova, mediante apresentação de documento.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - EXAMES MÉDICOS / P.C.M.S.O.**

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - ATESTADOS MÉDICOS / ODONTOLÓGICOS**

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

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

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

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACIDENTE DE TRABALHO**

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

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

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

Ao dirigente sindical no exercício de sua função, se comunicado à empresa com antecedência mínima de 48 horas, fica assegurado o seu acesso nas dependências das mesmas.

Parágrafo Primeiro - A entidade sindical poderá realizar reunião de forma presencial ou por videoconferência com os seus representados, sempre que houver necessidade em horário comercial, não podendo exceder o prazo de 90 minutos e desde que não ultrapasse o limite de 04(quatro) reuniões anuais.

## **REPRESENTANTE SINDICAL**

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

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

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

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

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

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

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

## **GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - GARANTIA DE SINDICALIZAÇÃO**

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

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MENSALIDADES**

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

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

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

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL**

De acordo com o artigo 513, alínea “e” da CLT, , nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivos, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categoria ainda que não sindicalizados...”, todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente e, portanto, destinatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, obrigam-se a recolher até o dia 30/09/2024 a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL criada com o objetivo de custear as despesas de negociação coletiva.

Parágrafo Primeiro - A CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será cobrada apenas uma vez por ano e atrelada à presente Convenção Coletiva de Trabalho firmada, da seguinte forma:

1. Para os Microempreendedores Individuais (MEI) - Isento
2. Demais regimes tributários: Valor fixo de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais)

Parágrafo Segundo - Todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente se obrigam ao pagamento da contribuição negocial patronal, criada com força de lei, conforme caput do artigo 611 A da CLT, uma vez que beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Terceiro - O recolhimento deve ser feito por estabelecimento / unidade / CNPJ, ou seja, as empresas que possuem vários estabelecimentos na base de representação devem efetuar o recolhimento da contribuição negocial tanto da matriz quanto das filiais.

Parágrafo Quarto - O recolhimento da CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL será feito através de boleto bancário que será enviado ao representado de forma eletrônica, com prazo de pagamento até 30/09/2024.

Parágrafo Quinto - Expirado o prazo mencionado no parágrafo anterior sem o pagamento, incidir-se-á multa de 2% e juros pro rata die de 1% ao mês.

Parágrafo Sexto - As empresas constituídas após a assinatura da presente Convenção recolherão a CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL até o dia 30 do mês subsequente à abertura do estabelecimento.

Parágrafo Sétimo – Ficarão isentas do recolhimento da respectiva contribuição as empresas Associadas mensalistas do Sindinformática.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL**

Todas as empresas, associadas ou não, signatárias dessa Convenção, recolherão uma vez por ano ao Sindicato Patronal – Sindinformática, a Contribuição Sindical, vencível em 15 de junho de cada ano.

Parágrafo Primeiro - Para MEI o valor é de R\$15,00, para MPE o valor é de R\$90,00, para empresas de Médio Porte o valor é de R\$ 700,00 e para empresas de Grande Porte o valor é de R\$ 2.500,00.

Parágrafo Segundo - Os métodos de pagamento serão enviados de forma eletrônica em tempo hábil para as empresas.

Parágrafo Terceiro - Ficarão isentas do recolhimento da respectiva contribuição as empresas Associadas mensalistas do Sindinformática, desde que quites com a tesouraria do sindicato e mediante apresentação

de certidão de regularidade sindical expedida pela entidade sindical patronal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA**

Todas as empresas, associadas ou não, signatárias dessa Convenção se obrigam a recolher ao

SINDINFORMÁTICA, a CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA PATRONAL, prevista no art. 8º, inciso IV da

Constituição Federal e no Estatuto da Entidade.

Parágrafo Primeiro – O valor para cálculo da contribuição prevista no caput estabelecido em Assembleia Geral Extraordinária, realizada em 20 de dezembro de 2018, devido pelas empresas, será mantido para o exercício de 2022, que é de 3% (três por cento) do valor bruto da folha de pagamento, ajustando-se o mês de referência p abril/2024, respeitando se o valor mínimo de R\$90,00.

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

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

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

Parágrafo Quinto – O SINDINFORMATICA remeterá para as empresas, em tempo hábil, as guias de recolhimento da referida contribuição.

Parágrafo Sexto – Na hipótese do não recebimento da referida guia de até 05 (cinco) dias antes do vencimento a empresa deverá entrar em contato com o SINDINFORMÁTICA para emissão da mesma.

Parágrafo Sétimo - Ficarão isentas do recolhimento da respectiva contribuição as empresas Associadas mensalistas do Sindinformática, desde que quites com a tesou do sindicato e mediante apresentação de certidão de regularidade sindical expedida pela entidade sindical patronal.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DESCONTO ASSISTENCIAL**

De acordo com o artigo 513, alínea "e" da CLT, , nos termos da decisão proferida pelo STF em sede de Embargos Declaratórios no ARE 1018459, Tema 935, com repercussão geral: "é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todos os empregados da categ ainda que não sindicalizados..." Portanto, as empresas descontarão dos seus empregados, na folha de pagamento do mês Junho de 2024, Desconto Assistencial no percentual de 3% (três por cento), sobre o salário base dos empregados, e repassará ao SINDPD/GO, até dia 05 de Julho do corrente ano, via Pix /depósito/transferên bancária : Banco CEF / Agência 0012 / Operação:003 / Conta Corrente: 79878-9 / CNPJ: 01.486.461/0001-89.

Parágrafo Primeiro - Fica assegurado aos trabalhadores não filiados ao SINDPD-GO o direito de oposição no prazo de 20 (vinte) dias após a efetivação do respectivo desconto. Exercido o direito de oposição, o SINDPD/GO deverá restituir a importância descontada no prazo de 30 (trinta) dias, salvo quando, comprovadamente, a empresa empregadora não tiver repassado a respectiva contribuição ao sindicato.

Parágrafo Segundo – O Comunicado de Oposição ao Desconto Assistencial, para os trabalhadores lotados na capital, Goiânia/Go, deverá ser entregue de forma indivi e pessoalmente na sede do SINDPD-GO de Segunda à Quinta-feira, no horário das 13:00h às 16:00h. Para os trabalhadores lotados em outras cidades, a documentaç deverá ser encaminhada via Correios, por carta registrada. ENDEREÇO: Rua CP- 25 S/N – Quadra CP- 20 - Lote 11 – Casa 01- SETOR CELINA PARK – GOIÂNIA/GC CEP: 74.373-280.

Parágrafo Terceiro –O Documento de Oposição deverá ser entregue em 2 (duas) vias, sendo uma via do SINDPD-GO e uma via do trabalhador. No Documento de Oposição deverá constar: Nome completo do trabalhador, empresa para qual trabalha, CPF, telefone de contato, e-mail, dados bancários e/ou chave PIX, se tiver. Em conjunto ao Documento de Oposição, o trabalhador deverá anexar a cópia do contracheque evidenciando o referido desconto, bem como comprovante de endereço;

Parágrafo Quarto - O SINDPD responderá solidariamente a qualquer decisão judicial que determine que a empresa faça reembolso dos descontos realizados no salário/remuneração do trabalhador, independente de existir ou não autorização prévia e expressa do mesmo. A solidariedade também abrangerá possível condenaçã danos morais em virtude do referido desconto.

Parágrafo Quinto - Ficam isentos do recolhimento do Desconto Assistencial os trabalhadores e trabalhadoras filiados (as) mensalistas do SINDPD-GO, desde que quite com a tesouraria do sindicato.

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - QUADRO DE AVISOS**

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

##### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - REGULARIDADE SINDICAL**

Por força desta Convenção Coletiva, em atendimento ao disposto do art. 607 da CLT, as empresas que participarem de licitações públicas, das administrações diretas e indiretas, ou contratação por setores privados, obrigatoriamente deverão apresentar, mesmo que não solicitado pelo tomador de serviços, a certidão de regularidade trabalhista e sindical, e uma cópia da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a fim de que fiquem cientes das obrigações ajustadas entre os sindicatos, evitando descumprimento de seus termos.

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

Parágrafo Segundo – A certidão deve ser emitida especificamente para cada tomador de serviço que será identificado na certidão.

Parágrafo Terceiro – A taxa será isenta para os associados mensalistas do Sindinformática e de R\$650,00 (seiscentos e cinquenta reais) para as empresas da base, e não associadas ao Sindinformática.

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

1. Contribuições sindicais;
2. Repasses de obrigações financeiras do empregado ao Sindicato Laboral;
3. Taxas e outras obrigações sócio-trabalhista prevista em Convenções Coletivas de Trabalho;
4. Cumprimento das normas que regulam as relações de trabalho previstas na CLT e na Legislação complementar, relativas às matérias trabalhistas e previdenciárias.

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

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

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

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

Atendendo ao que dispõe o art. 613, VIII, da CLT, fica estipulada multa mensal de R\$ 280,00 (duzentos e oitenta reais), por empregado afetado, em caso de lesão aos termos da presente Convenção Coletiva de Trabalho, a qual será aplicada mensalmente enquanto durar o descumprimento.

Parágrafo Primeiro - A presente multa será revertida aos sindicatos patronal e laboral, em igual proporção, em caso de ação coletiva e ao colaborador em caso de ação individual.

Parágrafo Segundo – Em caso de descumprimento da cláusula que implique no repasse de qualquer valor indenizatório ao empregado afetado a empresa deverá arcar com os valores devidos nos prazos estipulados nas referidas cláusulas.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - INSTITUTO ELIAS BUFÁIÇAL-IEB**

Fica instituído na presente convenção coletiva de trabalho o Instituto Elias Bufáíçal-IEB, estabelecendo serviços sociais sindicais, trazendo diversos benefícios às empresas e aos colaboradores do comércio, serviços e turismo.

Parágrafo Único: Em comum acordo entre a representação patronal e laboral, o Instituto Elias Bufáíçal será instrumentalizado oportunamente mediante aditivo à presente Convenção Coletiva de Trabalho, onde conterá os objetivos sociais e os regulamentos para ter acesso aos serviços que serão implementados.

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS ANTERIORES**

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PRORROGAÇÃO**

Essa Convenção Coletiva será prorrogada automaticamente por 90 (noventa) dias, caso não seja assinada no novo termo até o dia 30 de abril de 2025.

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

### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - RECESSO SINDPD/GO**

O SINDPD/GO estará em recesso no período de 20/12/2024 à 09/01/2025, retornando os trabalhos no dia 11/01/2025.

}

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

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

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA COM OS TRABALHADORES**

[Anexo \(PDF\)](#)

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