

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2026

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: GO000362/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/06/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR017411/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 47997.267557/2025-83  
DATA DO PROTOCOLO: 23/05/2025

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

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

E

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

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

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de maio de 2025 a 30 de abril de 2026 e a data-base da categoria em 01º de maio.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) 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\$ 2.994,30
2124	Analistas de tecnologia da informação	R\$ 3.733,82
3171	Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações Iniciantes	R\$ 1.931,79
3171	Técnicos de desenvolvimento de sistemas e aplicações	R\$ 2.412,88
3172	Técnicos em operação e monitoração de computadores Iniciantes	R\$ 1.524,98
3172	Técnicos em operação e monitoração de computadores	R\$ 1.691,52
3722	Operadores de rede de teleprocessamento e afins	R\$ 1.691,52
4121	Operadores de equipamentos de entrada e transmissão de dados	R\$ 1.524,93

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

Fica convencionado entre as partes que os salários vigentes em 1º de maio de 2025 serão reajustados mediante a aplicação de um índice de 5,45% (cinco vírgula quarenta e cinco por cento), correspondente à recomposição do período compreendido entre 1º de maio de 2024 e 30 de abril de 2025.

Parágrafo Primeiro – Para os empregados admitidos após o mês de maio de 2024 até abril de 2025, 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/24	5.45%
jun/24	4.99%
jul/24	4.54%
ago/24	4.08%
set/24	3.63%
out/24	3.18%
nov/24	2.72%
dez/24	2.27%
jan/25	1.81%
fev/25	1.36%
mar/25	0.91%
abr/25	0.45%

Parágrafo Segundo – Todos os reajustes, aumentos, antecipações e/ou abonos compulsórios ou espontâneos, ocorridos após o mês de maio de 2024, 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) anuêniros. Para os empregados que já percebem mais de 7(sete) anuêniros, 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 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 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 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 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 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 for demitido 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 trabalhistico 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, devem 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 180 (cento e oitenta) 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 179 (cento e setenta e nove) funcionários.

Parágrafo Segundo – As empresas deverão apresentar até a data de 09 de janeiro de 2026 a minuta do Acordo Coletivo de Participação nos Lucros e Resultados para análise de ambos os sindicatos.

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

## **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA 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\$ 28,00 (Vinte e oito reais);
2. Para os demais empregados, e que trabalhem jornada superior a 6 (seis) horas, cada vale terá o valor facial de R\$ 32,67 (trinta e dois reais e sesserete 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 às empresas 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;
4. A empresa que fornecer alimentação ao empregado está dispensada do fornecimento do vale refeição.

Parágrafo Primeiro – Os trabalhadores que recebem o tíquete refeição ou alimentação com o valor superior ao estipulado nas alíneas A e B desta cláusula terão os valores faciais reajustados em 6% (seis 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 à concessão.

Parágrafo Terceiro – Os empregados somente receberão os vales, quando da efetiva prestação laboral, ou seja, nos períodos de férias, interrupção 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 convênio odontológico celebrado 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 constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhistico 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 200 (duzentos) 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, sempre mais benéficas.

Parágrafo Primeiro - Caso a empresa não tenha contratado convênio de assistência médica e hospitalar, fica garantido, ao colaborador que solicitar direito ao recebimento em caráter indenizatório do valor de R\$180,00 (cento e oitenta 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 constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhistico e previdenciário.

Parágrafo Quarto – Para as empresas com até 200 (duzentos) 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 empregado, bem como pelo estabelecimento de termo específico e normatização de "compromisso de permanência" pós-conclusão do referido curso de graduação ou especialização conforme disposições, no modelo no anexo 2 "Modelo Capacitação", homologado pelos sindicatos signatários da convenção.

## **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CONVÊNIOS**

Convênios aprovados pelos sindicatos laboral e patronal podem ser utilizados pelas empresas e funcionários. (a) O Sindinformática dispõe de convênio 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 oferecido 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 usufruir 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 Convenentes prestarão, indistintamente a todos os trabalhadores e empregadores subordinados a esta Norma Coletiva de Trabalho, o benefício Social Familiar e Empresarial, definido e discriminado no Manual de Orientação e Regras, parte integrante desta cláusula, através da organização gestora especializada e aprovada.

Parágrafo Primeiro – A prestação do plano Benefício Social Familiar e Empresarial iniciará a partir do primeiro dia do mês do vencimento do custeio informado no parágrafo segundo deste, e terá como base para os procedimentos necessários ao atendimento dos trabalhadores e empregadores o Manual de Orientação e Regras disponibilizado no website [www.beneficiocial.com.br/manuais-orientacao](http://www.beneficiocial.com.br/manuais-orientacao).

Parágrafo Segundo – Para efetiva viabilidade financeira do plano Benefício Social Familiar e Empresarial e com expresso consentimento das entidades convenentes, as empresas, pagarão a título de custeio, até o dia 10 (dez) de cada mês, iniciando no mês da homologação desta, desde que a partir de 10/05/2025, o valor total de R\$16,52 (dezesseis reais e cinquenta e dois centavos), por trabalhador que possua, usando como base a relação de trabalhadores constantes na folha de pagamento do mês anterior ao vencimento do boleto deste custeio, exclusivamente, por meio de boleto disponibilizado pela gestora no website [www.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br) será de responsabilidade integral das empresas, ficando vedado qualquer descobrimento dos salários dos trabalhadores. Com o intuito de regular e dirimir possíveis dúvidas, dos procedimentos na prestação dos benefícios as Disposições Gerais, Manual de Orientação e Regras, e Tabela de Benefícios são registrados em cartório.

Parágrafo Terceiro – Em caso de afastamento de trabalhador motivado por doença ou acidente, o empregador manterá o recolhimento por até 12 (doze) meses. Caso o afastamento do empregado seja por período superior a 12 (doze) meses, o empregador fica desobrigado ao recolhimento deste custeio a partir do décimo terceiro mês, ficando garantido ao trabalhador afastado 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. O empregador que não observar estes prazos, poderá arcar com sanções pecuniárias em favor do trabalhador ou família prejudicada como se inadimplente estivesse. Caso a empresa não efetue o comunicado junto à gestora, o trabalhador e seus beneficiários, não perderão o direito ao benefício, devendo a entidade efetuar tal comunicado, não eximindo o empregador de suas responsabilidades e sanções previstas.

Parágrafo Quinto – O empregador que estiver inadimplente ou efetuar recolhimento por valor inferior ao devido, perderá o direito aos benefícios a ele disponibilizados, até sua regularização. Nesses casos, na ocorrência de qualquer evento que gere direito de atendimento aos trabalhadores e suas famílias, estes não perderão direito aos benefícios e serão atendidos normalmente pela gestora, a mando das entidades, com exceção dos benefícios prestados por empresas terceirizadas que possuam faturamento unitário mensal. Neste caso, o trabalhador e seus familiares perderão o direito ao recebimento ou prestação desses benefícios. Assim, o empregador responderá, perante o empregado e/ou a seus dependentes, a título de indenização equivalente a 10 (dez) vezes o menor piso salarial da categoria vigente à época da infração em favor do trabalhador ou seus beneficiários, e de reembolsar às Entidades os valores devidos à que os trabalhadores e seus beneficiários têm direito e que estão descritos nessa cláusula. Caso o empregador regularize seus débitos no prazo de até 15 (quinze) dias corridos, após o recebimento de comunicação de débito feita por e-mail, pela gestora, ficará isento desta indenização.

I – Fica acordado que as ações judiciais que envolvam esta cláusula, propostas pelas entidades, o corpo jurídico da gestora deverá ser habilitado a processar os autos por meio de instrumento de mandato ou substabelecimento, com poderes específicos de acompanhamento, ficando vedado a discussão de qualquer outra cláusula ou obrigação nestas ações.

II - Todo e qualquer levantamento de valores judiciais, ou recebimento de acordos referentes a esta cláusula deverão obrigatoriamente ser quitados através dos boletos disponibilizados pela gestora, sob pena de configurar crime de apropriação indébita pelo recebedor.

III – Caso haja o acordo para regularização total da empresa perante esta cláusula, a mesma fica desobrigada ao pagamento das multas de descumprimento de CCT, vinculados à esta cláusula.

IV – Fica vedado o abono dos débitos existentes para custeio desta cláusula, em detrimento ou substituição do pagamento das multas por descumprimento de CCT.

V – Os documentos oficiais para comprovação da quantidade de trabalhadores da empresa são: a folha de pagamento, GFIP-SEFIP, informações de imposto social ou outros documentos oficiais que vierem a substituir estes.

Parágrafo Sexto: O não pagamento do custeio previsto nesta cláusula, até o dia 10 (dez) de cada mês, acarretará a incidência em multa de 10% (dez cento) pelo atraso do pagamento, e juros mensais de 1% (um por cento), conforme previsão legal, além das demais penalidades previstas nesta norma coletiva, podendo ainda, o empregador ter seu nome incluso em órgãos de proteção ao crédito, bem como seu registro nos cartórios de proteção competentes.

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 da cláusula, preservando o 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 específico para atendimento da cláusula do plano Benefício Social Familiar e Empresarial, referente aos últimos 5 (cinco) anos, a ser apresentado ao contratante, as entidades sindicais e 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 ser eminentemente assistencial e emergencial.

Parágrafo Décimo – Fica desde já consignado e aceito entre as partes, que o envio e usos de dados dos empregados é para o fim exclusivo da disponibilização dos benefícios contratados e objetos da presente prestação de serviços, nos termos da Lei n. 13.709/2018 – Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD, e demais legislações pertinentes à confidencialidade.

Parágrafo Décimo Primeiro – Na hipótese de este instrumento coletivo de trabalho perder sua eficácia e em caso de a empresa não dar continuidade aos pagamentos para cumprimento desta cláusula, a empresa, seus trabalhadores e familiares terão seus direitos aqui descritos suspensos até o retorno da sua eficácia.

Caso as empresas entendam e optem pela continuidade do pagamento para manter o cumprimento desta cláusula específica, devido ao seu baixo custo, caráter social, emergencial, apoio imediato, natureza alimentar e solidário, prestado aos trabalhadores e seus familiares, bem como cientes da redução dos custos operacionais e agilidade na gestão da empresa, terão seus direitos aqui descritos preservados, observando o que a disponibilização, valor e parcelas dos benefícios sociais está vinculada pelo valor pago, independente de eventual reajuste em futura convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Quando da renovação deste instrumento coletivo, em havendo um período em que a CCT anterior ficou vencida (ultratividade), as empresas devem recolher de uma única vez, os valores em aberto desta cláusula específica constante na CCT anterior, até a disponibilização do novo boleto com o novo benefício e valores, a não ser que haja disposições específicas em contrário.

Todos e quaisquer avisos informativos ou de cobranças emitidos pelas entidades ou sua gestora, vinculados a esta cláusula recebidos pelas empresas neste período de vacância, terão caráter meramente informativo, com o intuito de evitar passivos e discussões judiciais.

Parágrafo Décimo Segundo – Para lisura e transparência na prestação dos benefícios, segue abaixo um resumo e breve descriptivo da forma em que serão disponibilizados. Tal procedimento é necessário para que não haja desvio de finalidade dos benefícios a serem disponibilizados e deverá ser rigorosamente observado, devido ao seu caráter social, emergencial e de natureza alimentícia.

Parágrafo Décimo Terceiro - A título de coparticipação o empregado contribuirá com parte do valor mensal individual pago pela empresa para 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, condicionada à sua autorização prévia.

A íntegra do Manual de Orientação e Regras e decisões judiciais em âmbito nacional, que validam os procedimentos implementados pela gestora contratada, aprovada e detentora das marcas Benefício Social Familiar B.S.F. do seu sindicato e Benefício Social Familiar - BSF, estão disponíveis nos links [www.beneficiocial.com.br](http://www.beneficiocial.com.br) e [Ewww.beneficiocial.com.br/info/decisoesjudiciais](http://www.beneficiocial.com.br/info/decisoesjudiciais)

RESUMO DOS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS PARA TRABALHADORES E EMPREGADORES			
BENEFÍCIOS PARA OS TRABALHADORES			
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO	
BENEFÍCIO NATALIDADE	1X	R\$ 300,00	EM CASO DE NASCIMENTO DE FILHO DE TRABALHADOR(A), SE DISPONIBILIZADO UMA VERBA À FAMÍLIA DO RECÉM-NASCIDO CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA, PARA CONTRIBUIR COM O CONFORTO E ADAPTAÇÃO NA CHEGADA DO NOVO MEMBRO FAMILIAR, SEM QUALQUER COMPROVAÇÃO DE GASTO.
BENEFÍCIO CAPACITAÇÃO	1X	R\$ 1.000,00	SERÁ DISPONIBILIZADO AOS FAMILIARES NA OCORRÊNCIA DE FALECIMENTO OU INCAPACITAÇÃO PERMANENTE DO TRABALHADOR, CURSOS DE CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ÁREA DE INTERESSE DO BENEFICIADO, PARA MANUTENÇÃO DA MELHORIA DA RENDA FAMILIAR. TAL VALOR SERÁ ENCAMPADO DIRETAMENTE AO ÓRGÃO DE CAPACITAÇÃO ESCOLHIDO PELO BENEFICIÁRIO, EM CASO DE SALDO, ESTE SERÁ DISPONIBILIZADO PARA CUSTEIO DE LOCOMOÇÃO E ALIMENTAÇÃO.
BENEFÍCIO MANUTENÇÃO DE RENDA FAMILIAR	5x	R\$ 550,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ DISPONIBILIZADO A ELE OU A FAMILIARES, UM CARTÃO DE DÉBITO PRÉ-PAGO OU OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.
BENEFÍCIO ALIMENTAR	5x	R\$ 330,00	EM CASO DE INCAPACITAÇÃO PERMANENTE OU FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SERÁ ENCAMPADO À SUA RESIDÊNCIA OU DA FAMÍLIA, ALIMENTOS DE QUALIDADE E VARIEDADE, OUTRO MEIO, A CRITÉRIO DA GESTORA. ESTE BENEFÍCIO NÃO PODERÁ SER DISPONIBILIZADO DE FORMA INTEGRAL, PARA QUE NÃO HAJA DESVIO DE SUA FINALIDADE.

BENEFÍCIO SERVIÇO FUNERAL	1X	R\$ 4.000,00	EM CASO DE FALECIMENTO DE TRABALHADOR(A), SE DISPONIBILIZADO UM AGENTE HABILITADO QUE TOMARÁ PROVIDÊNCIAS E ACOMPANHAMENTOS NECESSÁRIOS FUNERAL, INDEPENDENTE DA CAUSA, LOCAL OU HORÁRIO FALECIMENTO. CASO A FAMÍLIA OPTE POR SERVIÇO DE MEN CUSTO OU NÃO UTILIZE O AGENTE, O VALOR TOTAL OU O SAL REMANESCENTE SERÁ ENCAMINHADO AO ARRIMO DA FAMÍLIA.
BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO ACESSO AO SISTEMA BANCÁRIO ELETRÔNICO, ATRAVÉS DE APlicativo PARA GERENCIAMENTO DE SEUS GASTOS. COM INTUITO DE REDUZIR AS DESPESAS DO TRABALHADOR COM TARIFAS BANCÁRIAS.
BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APlicativo SEM CONSUMO DE FRANQUIA DE DADOS, ONDE O TRABALHADOR TERÁ ACESSO A UMA GRANDE REDE DE VAGAS DISPONÍVEIS.
BENEFÍCIO APOIO SOCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO SOCIAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO APOIO PSICOLÓGICO	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO PSICOLÓGICO A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR INTERMÉDIO DE PSICÓLOGOS CLÍNICOS CAPACITADOS. FICARÃO DISPONÍVEIS AO TRABALHADOR ATÉ CONSULTAS PELO PERÍODO DE 12 MESES A PARTIR DO PRIMEIRO ATENDIMENTO.
BENEFÍCIO APOIO NUTRICIONAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO APOIO NUTRICIONAL, A TODOS OS TRABALHADORES DO SEGMENTO, ATRAVÉS DE ATENDIMENTO ON-LINE, POR PROFISSIONAIS LEGALMENTE CAPACITADOS.
BENEFÍCIO VALE EMERGENCIAL	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AO TRABALHADOR, UMA ANTECIPAÇÃO SALARIAL EMERGENCIAL DE FORMA RÁPIDA E COM JUROS MENORES QUE OS PRATICADOS NO MERCADO. SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.
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 ECONOMIA DE ENERGIA	SIM		SERÁ DISPONIBILIZADO AOS TRABALHADORES DO SEGMENTO REDUÇÃO NAS DESPESAS DE ENERGIA ELÉTRICA PARA CONTAS ACIMA DE R\$400,00, POR MEIO DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NA DISTRIBUIÇÃO DE ENERGIA SOLAR VERIFICADA, SUJEITO À ANÁLISE CADASTRAL.

BENEFÍCIOS PARA AS EMPRESAS		
BENEFÍCIOS	FORMA DE PRESTAÇÃO	DESCRITIVO
BENEFÍCIO MEDICINA E SEGURANÇA DO TRABALHO	ASSESSORIA MENSAL SEM UNIDADE MÓVEL	<p>FICARÁ DISPONÍVEL ÀS EMPRESAS, REDE CREDENCIADA 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, SEDE DA EMPRESA, E EXAMES CLÍNICOS (ASO – EXAMES ADMISSIONAIS, DEMISSIONAIS, PERIÓDICOS, RETORNO AO TRABALHO, MUDANÇA DE FUNÇÃO); RELATÓRIO ANUAL MODELO E-SOCIAL; SUPORTE JURÍDICO PARA ELABORAÇÃO DE QUESITOS TÉCNICOS EM CASO DE RECLAMAÇÕES TRABALHISTAS; ALÉM DE ARQUIVAMENTO E COORDENAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO TÉCNICA CLÍNICA IMPRESSA OU DIGITAL POR 20 (VINTE) ANOS, BEM COMO, CONCEDENDO DESCONTOS SIGNIFICATIVOS NA DESPESAS COM EXAMES COMPLEMENTARES, COM HEMOGRAMA COMPLETO, ELETROENCEFALOGRAFIA, ELETROCARDIOGRAMA, AUDIOMETRIA, ACUIDADE VISUAL, SPIROMETRIA, PPRA, LTCAT, E DEMAIS LAUDOS TÉCNICOS EXIGIDOS PELAS NORMAS REGULAMENTADORAS DO MCT (MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO), ATRAVÉS DE UM SISTEMA DE GESTÃO ON-LINE, ACESSO À REDE NACIONAL CLÍNICAS E LABORATÓRIOS CREDENCIADOS.</p> <p>CASO A EMPRESA OPTE EM PERMANECER COM SUA CLÍNICA PRESTADORA DE SERVIÇOS; OS EXAMES CLÍNICOS – ASO, SERÃO REEMBOLSADOS EM VALORES, A SER DEFINIDO PELAS ENTIDADES CONVENENTES, BASTANDO ENCAMINHAR OS EXAMES EFETUADOS ATRAVÉS DA PLATAFORMA ONLINE.</p>

BENEFÍCIO CONECTA EMPRESA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO APLICATIVO SEM CONSUMO DA FRANQUIA DE DADOS, PARA QUE AS EMPRESAS POSSAM CONTATAR TRABALHADORES DE FORMA RÁPIDA E SEGURA.
BENEFÍCIO MURAL DE EMPREGOS	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO AS EMPRESAS SISTEMA ON-LINE, PARA INSERÇÃO DAS VAGAS DISPONÍVEIS, TAIS VAGAS SERÃO DIVULGADAS AOS TRABALHADORES PELO BENEFÍCIO RECOLOCAÇÃO.
BENEFÍCIO FOLHA DE PAGAMENTO VIRTUAL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UM SISTEMA ON-LINE CADASTRAMENTO E PAGAMENTO, JUNTAMENTE COM BENEFÍCIO CONTA CORRENTE VIRTUAL. VISANDO AGILIZAR ENVIO DAS REMUNERAÇÕES AOS COLABORADORES E EMPRESAS.
BENEFÍCIO COMPRA DIRETA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO UMA 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 DIRETAMENTE DOS TRABALHADORES, TAIS ATESTADOS PASSARÃO POR TRIAGEM RESULTANDO EM UM LAUDO ENCAMINHADO AS 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.
BENEFÍCIO SITUAÇÃO CADASTRAL PESSOA FÍSICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SETOR INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE PESSOAS FÍSICAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO CONSULTA CADASTRAL PESSOA JURÍDICA	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO ÀS EMPRESAS DO SETOR INFORMAÇÕES PRECISAS E ATUALIZADAS SOBRE OUTRAS EMPRESAS PARA TOMADA DE DECISÕES.
BENEFÍCIO REDUÇÃO DE CUSTO POR ENERGIA SUSTENTÁVEL	SIM	SERÁ DISPONIBILIZADO A EMPRESA O FORNECIMENTO DE ENERGIA ELÉTRICA, ATRAVÉS DE UMA EMPRESA LEGALMENTE CREDENCIADA NO MERCADO DE LIVRE DE ENERGIA. PARA EMPRESAS QUE POSSUEM DESPESAS COM ENERGIA ACIMA DE R\$ 4.000,00 POR MÊS EM ALTA-TENSÃO, SEM RESTRIÇÕES NOS SERVIÇOS DE PROTEÇÃO AO CRÉDITO, COM ACESSO À INTERNET PÚBLICA OU PRIVADA NAS PROXIMIDADES E EM CONFORMIDADE COM A RESOLUÇÃO NORMATIVA ANEEL Nº 1.000/2021, RECEBER DESCONTOS DE PELO MENOS 18%?

Parágrafo Décimo Quarta - A critério da gestora, poderão ser disponibilizados outros benefícios para redução do custo operacional das empresas e o bem estar dos trabalhadores e seus beneficiários, desde que, não onerem o custo mensal do benefício aqui praticado.

## **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 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 é possível efetuar a 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 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 antecedência mínima de 24H da data do agendamento. O SINDPD será o anfitrião da videoconferência e, se necessário, poderá solicitar conexão reservadamente com o empregado. Para a 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 pelo qual não 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 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, a empresa, por escrito, esta ficará isenta do pagamento da multa prevista no § 8º, do artigo 477 da CLT, se comunicado ao sindicato obreiro até o primeiro dia útil subsequente, que deverá expedir certidão do não comparecimento.

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

1. O trabalhador terá direito ao recebimento da multa por descumprimento da Convenção prevista na Cláusula 54º, em caso de inobservância do prazo supramencionado.
2. 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 compatíveis com suas limitações.

## **ESTABILIDADE GERAL**

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

Gozarão 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 contínuos;
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 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; sítios que não apresentem conteúdos relacionados a atividade principal da empresa; sítios que contenham material pornográfico 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 N° 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 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 ao 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 serviços, por meio de remuneração, considerando o valor da hora normal laborada pelo empregado acrescido de 30% (trinta por cento), ou por meio de compensação, havendo acordo, individual de compensação ou de banco de horas entre empregador e empregado.

## **CLÁUSULA 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 proibida 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 partes, mas este mecanismo deverá deixar evidente que as horas trabalhadas de forma suplementar serão objeto de compensação futura e que 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 2021.

## **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 poderá haver redução no salário.

Parágrafo Primeiro – Em casos excepcionais e devidamente comprovados, que envolvam diretamente a manutenção do negócio da empresa, 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 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 13.467/2017.

Parágrafo Quarto – A remuneração mensal pactuada pelo regime 12x36 abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o Art. 7º e §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, segunda a domingo, com duas folgas semanais, sendo garantido ao trabalhador que o descanso coincida com pelo menos um domingo a cada duas semanas, de acordo com o artigo 67 da CLT.

Parágrafo Sétimo – A empresa fica autorizada a também adotar as seguintes jornadas: a) Contratar profissionais em escala revezamento nas escalas (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 - SOBREAVISO**

Considera-se em sobreaviso o empregado que à distância é submetido a controle patronal por instrumentos telemáticos ou informatizados, permanecendo 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 poderão ser lançadas no banco de horas, caso tenha.

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

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 que 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, como nenhuma operação de tratamento de dados pessoais que viole os direitos fundamentais de privacidade e proteção de dados pessoais.

Parágrafo Segundo – As empresas pagaráem em caráter indemnizatório, 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 as 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 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 do 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, seguinte 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 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 per 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, todo procedimento 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 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, ou ainda, por médico dos serviços públicos de saúde.

Parágrafo Primeiro – Para que haja o abono pelo dia inteiro, deverá constar expressamente no atestado a necessidade de afastamento por 1 (um) dia. Casos de atestado de comparecimento, será abonado meio período, ou seja, apenas o período em que foi realizado o atendimento, sendo facultativa 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, CAI INSS. Será de 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 dependências das mesmas.

Parágrafo Primeiro - A entidade sindical poderá realizar reunião de forma presencial ou por videoconferência com os seus representados, sempre 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 SINDPD/GO.

## **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 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 (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 administrativa 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) mês subsequente.

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

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

Nos termos do artigo 513, alínea “e”, da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, e conforme entendimento consolidado pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento do Tema 935 (ARE 1018459, com repercussão geral), é constitucional a instituição de contribuições assistenciais previstas em acordo ou convenção coletiva, ainda que destinadas às empresas não associadas à entidade sindical, desde que assegurado o direito de oposição.

Com base nesse entendimento e no princípio da paridade sindical, todas as empresas representadas pela entidade patronal conveniente — inclusive aquelas não filiadas — ficam obrigadas ao recolhimento da Contribuição Assistencial Patronal, destinada ao custeio das despesas decorrentes do processo de negociação coletiva.

O valor deverá ser recolhido até o dia 31 de julho de 2025, conforme as condições estabelecidas a seguir:

Parágrafo Primeiro – A Contribuição Assistencial Patronal será cobrada uma única vez por ano, vinculada à presente Convenção Coletiva de Trabalho, observando-se os seguintes critérios:

- Microempreendedores Individuais (MEI): Isentos
- Demais regimes tributários: Valor fixo de R\$ 87,00 (oitenta e sete reais)

Parágrafo Segundo – A obrigatoriedade do recolhimento se fundamenta também no caput do artigo 611-A da CLT, que confere força de lei às normas convencionais, sendo a contribuição aplicável a todas as empresas representadas, na medida em que são beneficiárias diretas do presente instrumento coletivo.

Parágrafo Terceiro – O recolhimento deverá ser efetuado por estabelecimento (CNPJ), ou seja, empresas com múltiplas unidades dentro da base de representação deverão contribuir individualmente por matriz e por filial.

Parágrafo Quarto – O pagamento será realizado via boleto bancário, emitido eletronicamente e enviado ao representado com vencimento em 31/07/2025.

Parágrafo Quinto – O não pagamento até a data de vencimento acarretará a incidência de multa de 2% e juros de mora de 1% ao mês, calculados pro rata die.

Parágrafo Sexto – As empresas constituídas após a assinatura desta Convenção Coletiva deverão efetuar o recolhimento da contribuição até o 30º (trigésimo) dia subsequente à data de abertura do estabelecimento.

Parágrafo Sétimo – Estão isentas da contribuição as empresas associadas mensalistas ao SINDINFORMÁTICA, desde que adimplentes com suas obrigações financeiras perante a entidade até a data de vencimento da contribuição.

Parágrafo Oitavo – Após a assinatura e validação da presente Convenção Coletiva no sistema mediador do Ministério do Trabalho, será publicada comunicação oficial por meio de edital, abrindo-se o prazo de 15 (quinze) dias corridos para o exercício do direito de oposição à contribuição assistencial patronal.

A manifestação de oposição deverá ser realizada exclusivamente por meio eletrônico, mediante o envio de documento em formato PDF, assinado digitalmente com certificado válido ICP-Brasil, em papel timbrado da empresa, contendo a identificação completa do CNPJ e manifestação expressa da recusa ao pagamento da contribuição.

O envio deverá ser feito para o e-mail: contato@sindinformatica.com.br, dentro do prazo estipulado, sendo desconsideradas manifestações enviadas fora do prazo ou sem assinatura digital válida.

### **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 quaisquer 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 2024, devido pelas empresas, será mantido para o exercício de 2025, que é de 3% (três por cento) do valor bruto da folha de pagamento, ajustando-se o mês de referência para abril/2025, respeitando-se o valor mínimo de R\$ 294,67 (duzentos e noventa e quatro reais e sessenta e sete centavos) e valor máximo de R\$ 2.747,27 (dois mil, setessentos e quarenta e sete reais e vinte e sete centavos). E, para empresas enquadradas no SIMPLES: R\$ 203,31 (duzentos e três reais e trinta e um centavos). Após vencimento: multa de 2% e juros de 1% ao mês.

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 individuais ou seja, por estabelecimento.

Parágrafo Quarto – Os recolhimentos efetuados após a data de vencimento ficarão sujeitos à multa de 2% (dois por cento), além de juros de mora de 1% (um por cento) de 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 quaisquer com a tesouraria 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, T 935, com repercussão geral: “é constitucional a instituição, por acordo ou convenção coletivas, de contribuições assistenciais a serem impostas a todo empregado da categoria, ainda que não sindicalizados...” Portanto, as empresas deverão descontar dos seus empregados, na folha de pagamento de maio de 2025, Desconto Assistencial no percentual de 3% (três por cento), sobre o salário base dos empregados, e repassará ao SINDPD/GO, até 05 de Junho do corrente ano, via Pix /depósito/transferência bancária : Banco CEF / Agência 0012 / Operação:1292 / Conta Corrente: 577622605 Chave PIX/ 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 e região metropolitana, deverá ser entregue de forma individual 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 documentação deverá ser encaminhada via Correios, por carta registrada. ENDEREÇO: Rua CP- 25 S. Quadra CP- 20 - Lote 11 – Casa 02 - SETOR CELINA PARK – GOIÂNIA/GO - 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. O 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 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 condenação por 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, desde que quites 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 caráter 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, 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 (seiscientos e cinquenta reais) para empresas da base, porém não associadas ao Sindinformática.

Parágrafo Quarto – São obrigações sindicais com as quais as empresas deverão estar regulares para fins de emissão da certidão de que se trata da 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 em razão do 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, 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, 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 Bufáiçal-IEB, estabelecendo serviços sociais sindicais, trazendo diversos benefícios às empresas e aos colaboradores do comércio de bens, serviços e turismo.

Parágrafo Único: Em comum acordo entre a representação patronal e laboral, o Instituto Elias Bufáiçal 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 oferecidos.

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 plena vigência.

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

Essa Convenção Coletiva será prorrogada automaticamente por 90 (noventa) dias, caso não seja assinado novo termo até o dia 30 de abril de 2026. 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 19/12/2025 à 11/01/2026, retornando os trabalhos no dia 12/01/2026.

}

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 - ASSEMBLEIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

#### **ANEXO II - MODELO - INSTRUMENTO PARTICULAR DE COMPROMISSO E AUTORIZAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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