

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2018/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000167/2018  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 04/05/2018  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR020700/2018  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 46210.000608/2018-05  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/05/2018

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

SINDICATO DOS TRAB. EM EMP. E ORGAOS PUB. E PRIV. DE PROC. DE DADOS SERV. INF. SIML.E PROF. DE PROC. DE DADOS DE M, CNPJ n. 01.978.246/0001-03, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). JOAO GONCALO DE FIGUEIREDO;

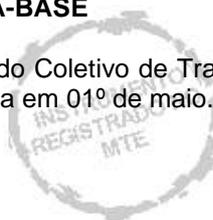
E

EMPRESA MATO-GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO - MTI, CNPJ n. 15.011.059/0001-52, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). EVARISTO GEORGIO FAVA;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

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

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de maio de 2018 a 30 de abril de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **Desenvolvimento e licenciamento de programas de computador customizáveis**, com abrangência territorial em **Acorizal/MT, Água Boa/MT, Alta Floresta/MT, Alto Araguaia/MT, Alto Boa Vista/MT, Alto Garças/MT, Alto Paraguai/MT, Alto Taquari/MT, Apicás/MT, Araguaiana/MT, Araguaína/MT, Araputanga/MT, Arenápolis/MT, Aripuanã/MT, Barão De Melgaço/MT, Barra Do Bugres/MT, Barra Do Garças/MT, Bom Jesus Do Araguaia/MT, Brasnorte/MT, Cáceres/MT, Campinápolis/MT, Campo Novo Do Parecis/MT, Campo Verde/MT, Campos De Júlio/MT, Canabrava Do Norte/MT, Canarana/MT, Carlinda/MT, Castanheira/MT, Chapada Dos Guimarães/MT, Cláudia/MT, Cocalinho/MT, Colíder/MT, Colniza/MT, Comodoro/MT, Confresa/MT, Conquista D'Oeste/MT, Cotriguaçu/MT, Cuiabá/MT, Curvelândia/MT, Denise/MT, Diamantino/MT, Dom Aquino/MT, Feliz Natal/MT, Figueirópolis D'Oeste/MT, Gaúcha Do Norte/MT, General Carneiro/MT, Glória D'Oeste/MT, Guarantã Do Norte/MT, Guiratinga/MT, Indaiavá/MT, Ipiranga Do Norte/MT, Itanhangá/MT, Itaúba/MT, Itiquira/MT, Jaciara/MT, Jangada/MT, Jauru/MT, Juara/MT, Juína/MT, Juruena/MT, Juscimeira/MT, Lambari D'Oeste/MT, Lucas Do Rio Verde/MT, Luciara/MT, Marcelândia/MT, Matupá/MT, Mirassol D'Oeste/MT, Nobres/MT, Nortelândia/MT, Nossa Senhora Do Livramento/MT, Nova Bandeirantes/MT, Nova Brasilândia/MT, Nova Canaã Do Norte/MT, Nova Guarita/MT, Nova Lacerda/MT, Nova Marilândia/MT, Nova Maringá/MT, Nova Monte Verde/MT, Nova Mutum/MT, Nova Nazaré/MT, Nova Olímpia/MT, Nova Santa Helena/MT, Nova Ubiratã/MT, Nova Xavantina/MT, Novo Horizonte Do Norte/MT, Novo Mundo/MT, Novo Santo Antônio/MT, Novo São Joaquim/MT, Paranaíta/MT, Paranatinga/MT, Pedra Preta/MT, Peixoto De Azevedo/MT, Planalto Da Serra/MT, Poconé/MT, Pontal Do Araguaia/MT, Ponte Branca/MT, Pontes E Lacerda/MT, Porto Alegre Do Norte/MT, Porto Dos Gaúchos/MT, Porto Esperidião/MT, Porto Estrela/MT, Poxoréu/MT, Primavera Do Leste/MT, Querência/MT, Reserva Do Cabaçal/MT, Ribeirão Cascalheira/MT, Ribeirãozinho/MT, Rio Branco/MT, Rondolândia/MT, Rondonópolis/MT, Rosário Oeste/MT, Salto Do Céu/MT, Santa Carmem/MT, Santa Cruz Do Xingu/MT, Santa Rita Do Trivelato/MT, Santa Terezinha/MT, Santo Afonso/MT, Santo Antônio Do Leste/MT, Santo Antônio Do Leverger/MT, São Félix Do Araguaia/MT, São José Do Povo/MT, São José Do Rio Claro/MT, São José Do Xingu/MT, São José Dos Quatro Marcos/MT, São Pedro Da Cipa/MT, Sapezal/MT, Serra Nova Dourada/MT, Sinop/MT, Sorriso/MT, Tabaporã/MT, Tangará Da Serra/MT, Tapurah/MT, Terra Nova Do Norte/MT, Tesouro/MT, Torixoréu/MT, União Do Sul/MT, Vale De São Domingos/MT, Várzea Grande/MT, Vera/MT, Vila Bela Da Santíssima Trindade/MT e Vila Rica/MT.**

## **SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO PISO SALARIAL**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

O piso salarial da empresa não será inferior a R\$ 2.132,76 (dois mil cento e trinta e dois reais e setenta e seis centavos) a partir de 1º de maio de 2018.

### **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA QUARTA - DO REAJUSTE SALARIAL**

A empresa reajustará o salário de seus empregados de acordo com a cláusula terceira do termo aditivo 2017/2018 ao acordo coletivo de trabalho 2016/2018, nos seguintes termos: A empresa reajustará o salário dos seus empregados com a aplicação do índice integral do período (3,99%), mais recomposição da perda de RGA do período 2015/2016 no valor de 2,47%, totalizando 6,46% seguindo os mesmos parâmetros do Governo do Estado, quais sejam: 2,19% na folha de 11/2017; 2,19% na folha de 04/2018; 2,09% na folha de 09/2018. Em relação ao período de 2017/2018 aplicação do índice estabelecidos na Lei 10.572/2017, previsto 4,19%, mais 2,11%, das perdas de RGA relativas, ao período de 2014/2015, totalizando 6,30%. Da seguinte forma: 2,10% na folha de 04/2018, 2,10% na folha de 09/2018, 2,10% na folha de 12/2018. Ambos os períodos sem efeito retroativo.

**Parágrafo único** – Em 2019 serão negociadas as cláusulas financeiras na data base da categoria, referente ao período 2018/2019.

### **PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS**

#### **CLÁUSULA QUINTA - PAGAMENTO SALARIAL**

A empresa efetuará o pagamento dos salários devidos aos seus empregados até o 5º (quinto) dia útil subsequente ao mês trabalhado ou conforme calendário de pagamento elaborado pelo Governo do Estado de Mato Grosso.

### **DESCONTOS SALARIAIS**

#### **CLÁUSULA SEXTA - DESCONTOS EM FOLHA DE PAGAMENTO**

A Empresa fica autorizada a promover desconto na folha de pagamento dos Empregados, até o limite de 30% (trinta por cento) da sua remuneração bruta, dos valores relativos a pagamentos referentes a convênio de saúde, transporte e outros, desde que, devidamente autorizados pelos empregados nos termos do art. 462 da CLT.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - GRATIFICAÇÃO DO SUBSTITUTO**

Em caso de substituição o empregado substituto fará jus ao recebimento do valor correspondente a representação de cargo/função de confiança do substituído, enquanto perdurar a substituição. A substituição dar-se-á por escrito, devendo o substituto receber cópia do respectivo documento.

**Parágrafo único** – O pagamento da representação de cargo/função de confiança do substituído ao substituto será a partir de 05 (cinco) dias de substituição, respeitando a legislação aplicável.

### **ADICIONAL DE HORA-EXTRA**

#### **CLÁUSULA OITAVA - PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS**

O pagamento das horas extras dar-se-á respeitando-se a previsão contida no artigo 4º e seus incisos do Decreto Estadual nº 322, de 14 de abril de 2003 e Orientação Técnica nº 140/2011 da Auditoria Geral de Estado de Mato Grosso.

I – O pagamento das horas extras dar-se-á respeitando-se o limite gasto com pessoal;

II – É vedado ao empregado a realização de serviços extraordinários sem prévia autorização da gerência imediata e acrescida da devida aquiescência do diretor da área em que estiver lotado, mesmo que por liberalidade a empresa o autorize a permanecer em suas dependências, fora do expediente normal;

III – Os empregados que realizarem serviços extraordinários deverão respeitar o limite legal de 02 (duas) horas diárias;

IV – No dia seguinte ao da realização dos serviços extraordinários, os empregados deverão elaborar relatório técnico apresentando atividades realizadas, a ser encaminhado ao diretor da área em que estiver lotado, com a ciência do chefe imediato.

## ADICIONAL NOTURNO

### CLÁUSULA NONA - ADICIONAL NOTURNO

A empresa pagará o percentual de 35% (trinta e cinco por cento) na hora noturna considerada a partir das 22h00min horas até as 06h00min horas.

### CLÁUSULA DÉCIMA - INCORPORAÇÃO ADICIONAL NOTURNO

Os empregados transferidos do horário noturno para o diurno, por iniciativa da empresa, e que tenham recebido o adicional noturno por 10 (dez) anos ininterruptos, terão o valor do referido adicional incorporado ao salário.

**Parágrafo único:** O empregado que venha a ter o adicional noturno incorporado ao seu salário somente poderá voltar a prestar serviços que houver pagamento de adicional noturno para atendimento de necessidade da empresa.

## AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

A empresa concederá auxílio alimentação, na forma de ticket alimentação, mensalmente, para todos os seus empregados, na quantidade equivalente a 22 (vinte e dois) dias de trabalho, no valor de R\$ 26,66 (vinte e seis reais e sessenta e seis centavos) por dia trabalhado, no prazo de até 60 (sessenta) dias após a homologação.

**Parágrafo primeiro:** A empresa efetuará o desconto de acordo com a tabela progressiva abaixo estabelecida:

#### Tabela de Participação Trabalhador/Empresa

| Faixa Salarial                  | Participação Mútua |         |
|---------------------------------|--------------------|---------|
|                                 | Trabalhador        | Empresa |
| Até R\$ 2.132,76                | 01%                | 99%     |
| De R\$ 2.132,77 a R\$ 5.000,00  | 07%                | 93%     |
| De R\$ 5.000,01 a R\$ 10.000,00 | 12%                | 88%     |
| Acima de R\$ 10.000,00          | 20%                | 80%     |

## AUXÍLIO SAÚDE

**CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - CONVÊNIO E ASSISTÊNCIA MÉDICA**

A Empresa manterá Convenio de Assistência Médica e subsidiará, apenas para os usuários de enfermagem, o valor da mensalidade por conveniado (Empregados ou dependentes diretos), obedecendo à seguinte escala:

| REMUNERAÇÃO                    | PERCENTUAL  |             |
|--------------------------------|-------------|-------------|
|                                | EMPRESA     | EMPREGADO   |
| ATÉ R\$ 2.132,76               | 100%        | 0%          |
| DE R\$ 2.132,77 A R\$ 5.000,00 | 99,9% A 16% | 0,01% Á 84% |
| ACIMA DE R\$ 5.000,01          | 00%         | 100%        |

**Parágrafo primeiro** - os subsídios relativos aos salários superiores a R\$ 2.132,76 (dois mil cento e trinta e dois reais e setenta e seis centavos) até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) serão pagos pela empresa na relação definida pela equação abaixo. o coeficiente obtido será multiplicado pelo custo do subsídio acima concedido, tendo como resultado a parte paga pela empresa.

Equação:  $R\$ 2.132,76 / \text{remuneração} > R\$ 2.132,76 = i$

**AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ****CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXÍLIO DOENÇA E COMPLEMENTAÇÃO DE ACIDENTE DO TRABALHO**

A empresa concederá ao empregado, afastado do serviço em razão de acidente de trabalho e nos casos de auxílio doença, após aprovação pela perícia do INSS, o pagamento do valor correspondente à diferença entre o montante do auxílio doença, invalidez ou acidente de trabalho e o de sua remuneração na empresa.

**AUXÍLIO MORTE/FUNERAL****CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO FUNERAL**

A empresa concederá auxílio funeral, no valor de R\$ 1.320,28 (um mil trezentos e vinte reais e vinte e oito centavos) aos seus empregados no caso de falecimento dos seus dependentes diretos e os registrados de acordo com a Lei nº 8.213/1991.

**AUXÍLIO CRECHE****CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AUXÍLIO CRECHE**

A empresa reembolsará aos seus empregados públicos, em folha de pagamento, as despesas comprovadamente havidas com a guarda, vigilância ou assistência do filho legítimo ou legalmente adotado, em creche a sua escolha, seja ela pública ou privada.

**Parágrafo primeiro:** No caso de despesas com instituições privadas, o reembolso será efetuado no valor de R\$ 507,80 (quinhentos e sete reais e oitenta centavos) por mês, por cada filho até completar 05 (cinco) anos de idade.

**Parágrafo segundo:** Quando se tratar de despesas referentes a instituições públicas, somente serão reembolsados os gastos devidamente comprovados com uniforme e material escolar que apresentados nos períodos de dezembro a fevereiro e junho a agosto, ou seja, apenas duas vezes ao ano, até o limite de R\$ 507,80 (quinhentos e sete reais e oitenta centavos) por cada filho até completar 05 (cinco) anos de idade.

**Parágrafo terceiro:** Para fazer jus ao benefício o empregado deverá comprovar que o cônjuge NÃO percebe benefício igual ou equivalente pago por qualquer empresa ou entidade.

**Parágrafo quarto:** O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário do empregado (a).

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FARMÁCIA

O empregado que perceba até R\$ 3.100,00 (três mil cem reais), terá reembolsado pela empresa os valores gastos com medicamentos no limite máximo de R\$ 1.015,60 (um mil e quinze reais e sessenta centavos), mediante a apresentação da competente receita médica e a nota fiscal para efeito de reembolso.

### CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO HABILITAÇÃO

A empresa concederá, exclusivamente, aos seus empregados que esteja exercendo função de motorista, auxílio habilitação no valor equivalente à totalidade das despesas necessárias à renovação da sua respectiva Carteira Nacional de Habilitação-CNH

### CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO PREVIDÊNCIA PRIVADA

A proposta de implantação do Plano de Previdência Privada confeccionada pela comissão instituída pela portaria nº 003/2017 da MTI será submetida à assembleia geral dos trabalhadores no prazo de 30 (trinta) dias da vigência deste acordo, e se aprovada pelos empregados, será encaminhada ao conselho de diretores, que procederá sua avaliação no prazo de 60 (sessenta) dias. sendo a proposta aprovada pelo conselho de diretores da MTI, ela será submetida ao conselho deliberativo - CODEL que procederá a sua deliberação em 60 (sessenta) dias. caso aprovada pelo CODEL, a implantação do plano de previdência privada será nos moldes da decisão.

### CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA-PCD

A empresa reembolsará aos empregados públicos que possuam filhos legítimos ou legalmente adotado com deficiência, as despesas com medicamentos, psicólogos e outros que se fizerem necessários ao tratamento, limitado ao valor de 710,92 (setecentos e dez reais e noventa e dois centavos) mensais efetivamente comprovados.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA - AUXÍLIO LENTE

Fica assegurado aos empregados que percebem salário igual ou inferior a R\$ 6.000,00 (seis mil reais) o reembolso do valor correspondente a 50% (cinquenta por cento) das despesas com aquisição de lentes para óculos, observado o limite máximo de R\$ 304,68 (trezentos e quatro reais e sessenta e oito centavos) comprovadas através de receita médica e nota fiscal de óticas, devidamente quitada.

**Parágrafo primeiro:** O presente auxílio se limita a um par de cada vez, não se estendendo ao custo da armação dos óculos.

**Parágrafo segundo:** O auxílio somente poderá ser requerido em intervalos mínimos de 12 (doze) meses. Este benefício será pago pela empregadora até que subsistam os elementos de riscos à saúde do trabalhador.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO DOS DEFICIENTES

Caberá a empresa promover as adequações físicas necessárias ao ambiente de trabalho dos empregados com deficiência, compatibilizando-os com suas limitações, conforme legislação específica em vigor.

**Parágrafo primeiro:** Fica facultado aos empregados portadores de deficiência aderirem a redução de jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais com respectiva redução proporcional salarial.

**Parágrafo segundo:** O empregado portador de deficiência que aderir a jornada de trabalho com duração de 30 (trinta) horas semanais não poderá, de forma alguma, realizar horas extras, sob pena de desnaturar o tipo de contratação.

**Parágrafo terceiro:** O requerimento de adesão à jornada de trabalho com duração de 30 (trinta) horas deverá ser encaminhada ao diretor da área que remeterá para unidade de gestão de pessoas para alteração do contrato de trabalho e demais providências.

**Parágrafo quarto:** A nova jornada de trabalho entrará em vigência a partir do mês subsequente ao do protocolo do requerimento mencionando no item anterior.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES NORMAS PARA ADMISSÃO/CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - SELEÇÃO**

A empresa adotará como princípio básico da política de recrutamento e seleção de pessoal, o concurso público, de acordo com a Constituição Federal, art. 37, e a Constituição Estadual, art. 129, para ingresso nos seus quadros, garantindo ao sindicato o conhecimento quanto à realização do concurso e a participação no que tange a fiscalização deste.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO-**

Toda rescisão de contrato de trabalho dos empregados será homologada junto ao sindicato.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - ATESTADO DE AFASTAMENTO E SALÁRIO-**

A empresa se obriga a fornecer atestado de afastamento bem como de salário aos empregados demitidos, mediante solicitação dos mesmos.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - INOVAÇÃO TECNOLÓGICA TREINAMENTO-**

Em havendo implementação de novas tecnologias no âmbito da MTI, esta empresa deverá assegurar a todos os empregados os devidos treinamentos relativos aos novos métodos e exercícios de operações.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - CURSOS PARA EMPREGADOS**

A empresa propiciará cursos de aperfeiçoamento e reciclagem aos seus empregados, obedecendo aos critérios de participação, previamente discutido com as chefias dos setores interessados.

I- A empresa custeará, sempre que possível, a título de incentivo à profissionalização, parte de cursos de pós-graduação a seus empregados, de acordo com o regulamento de Gestão de Pessoas, devendo o empregado beneficiado permanecer prestando serviços na empresa, a critério desta, por período igual ao da duração do curso em que estiver matriculado, não fazendo jus à licença sem remuneração em igual período;

II – Caso o empregado se desligue voluntariamente do curso, deverá reembolsar as despesas a ele concedido, isentando-se após o reembolso da permanência referida no inciso I;

III – A licença para participação em curso de mestrado e doutorado será concedida nos termos do Decreto Estadual nº 6.481/2005.

## **AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - AVALIAÇÃO-**

Serão avaliados todos os empregados do quadro de pessoal, em conformidade com o sistema de avaliação aprovado pela empresa.

## **NORMAS DISCIPLINARES**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA**

Fica acordado entre a empresa e o sindicato a instituição de uma comissão paritária formada por 04 (quatro) membros, sendo 02 (dois) indicados pela empresa e 02 (dois) indicados pelo sindicato, para a análise do Plano De Demissão Voluntária -PDV.

**Parágrafo primeiro:** A comissão terá um prazo de 30 (trinta) dias, a partir da data de assinatura do ACT (Acordo Coletivo de Trabalho) 2018/2020, para analisar o processo Nº 121452/2018 que trata do relatório do Plano De Demissão Voluntária- PDV na Empresa Mato-Grossense de Tecnologia da Informação-MTI.

**Parágrafo segundo:** A comissão emitirá um parecer conclusivo, que será submetido à aprovação dos empregados em assembleia geral da categoria, a ser convocada pelo sindicato.

**Parágrafo terceiro:** O resultado da assembleia será encaminhado à empresa para as providências junto ao CODEL- Conselho Deliberativo da Empresa

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - NORMA DA EMPRESA**

A empresa disponibilizará a todos os seus empregados o Estatuto, o Regimento de Pessoal, o Regimento Interno e todas as demais normas avulsas relativas à gestão de pessoas, sempre que solicitado.

O empregado assume inteira responsabilidade quanto ao conhecimento e aos cumprimentos das políticas e normas adotadas pela empresa, especialmente os referentes às políticas de segurança da informação, mediante ampla divulgação destas.

## **ADAPTAÇÃO DE FUNÇÃO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EMPREGADOS LESIONADOS**

A empresa fará a readaptação do empregado lesionado no exercício de sua função após a comprovação por laudo pericial, fornecido pelo instituto previdenciário oficial atestando a sua liberação.

## **ASSÉDIO SEXUAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DISCRIMINAÇÃO ASSÉDIO MORAL E ASSÉDIO SEXUAL-**

Será designada uma comissão formada por representantes indicados pela MTI e pelo SINDPD-MT, composta de 02 (dois) membros de cada parte, que estudará e orientará os empregados acerca da discriminação, Assédio Sexual e Assédio Moral.

## **ESTABILIDADE GERAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO**

Terão estabilidade no emprego, pelos prazos abaixo mencionados, os Empregados que se encontrarem nas seguintes condições:

I – De 180 (cento e oitenta) dias concedido a empregada a contar do nascimento do bebê, comprovada pela apresentação de certidão de nascimento.

II – De 12 (doze) meses ao empregado (a) que sofreu acidente do trabalho, após o seu retorno ao trabalho. (art. 118 da Lei. 8.213/91).

## **ESTABILIDADE ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - DOENÇA PROFISSIONAL**

A empresa assegurará as mesmas garantias de emprego e salário concedidos aos acidentados no trabalho, ao empregado portador de doença profissional, assim entendida, produzida ou desencadeada pelo exercício de trabalho peculiar a determinada atividade e constante da relação aprovada pelo órgão previdenciário competente, contraída no exercício do atual emprego, desde que comprovada pelo órgão de saúde da empresa ou pelo órgão competente da Previdência Social.

## **OUTRAS NORMAS DE PESSOAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TRANSPORTE DE EMPREGADOS**

A empresa se obriga a oferecer transporte para o seu pessoal nos seguintes turnos: Noturno – que sai às 00h00min horas; Matinal – que entra às 00h00min. Os trabalhadores que encerram a jornada de trabalho às 06 h00min horas serão transportados até a Praça Ipiranga, no centro da cidade de Cuiabá/MT.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REVISÃO DE PROCESSOS ADMINISTRATIVOS**

A empresa avaliará os casos de demissão ou punição, apresentadas em forma de requerimento pelas representações sindicais, quando estes tenham cunho de retaliação política ou por atuação em movimento sindical.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - ACESSO A INFORMAÇÕES PESSOAIS**

O empregado terá acesso aos dados contidos em sua ficha funcional, inclusive aos resultados dos seus exames médicos ou relatórios individuais, podendo requerer cópias e retificações pela empresa, nos casos de incorreções apontadas, dentro dos procedimentos estabelecidos pelo órgão de Recursos Humanos.

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE CARGO EM COMISSÃO**

Fica estabelecido que o empregado público de carreira da MTI, que tenha exercido cargo em comissão ou função de confiança por 10 (dez) anos ou mais, não poderá deixar de percebê-la após sua exoneração, em observância ao princípio da estabilidade financeira.

**Parágrafo primeiro:** O empregado público, após sua exoneração de cargo em comissão ou função de confiança, deverá comprovar o recebimento da gratificação respectiva, por no mínimo, 10 (dez) anos.

**Parágrafo segundo:** Para efeitos do artigo anterior, a contagem do tempo considerará os últimos 25 (vinte e cinco) anos, e o empregado deverá comprovar o recebimento de gratificação relativa a cargo em comissão ou função de confiança, por no mínimo, 10 (dez) anos ou mais, ininterruptos ou não.

**Parágrafo terceiro:** Quando o empregado tiver exercido mais de um cargo ou função, ou rubrica financeira (DGA, DAS etc.), a vantagem do cargo de maior valor lhe será atribuída, desde que exercido por um período mínimo de 02 (dois) anos.

**Parágrafo quarto:** Quando o exercício da função ou cargo em comissão de maior valor não corresponder ao período de 02 (dois) anos, será incorporada a gratificação ou remuneração da função ou cargo em comissão imediatamente inferior dentre os exercidos, observado o lapso temporal de 02 (dois) anos.

**Parágrafo quinto:** O empregado que obtiver a estabilidade financeira e lhe for concedido o benefício previsto no artigo 1º desta cláusula, somente poderá ser beneficiado novamente quando comprovado o exercício de uma nova função de confiança por 10 (dez) anos ininterruptos.

**Parágrafo sexto:** A incorporação ao salário do empregado público, para efeitos de pagamento como verba incorporada, terá como termo inicial o protocolo de requerimento de empregado (a) público (a).

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

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

A empresa concede por este instrumento permissão para que os seus empregados permaneçam em suas dependências, fora da jornada normal de trabalho (horário de almoço), (§ 2º do art. 4º da CLT) ficando, todavia, impedido de realização de qualquer serviço sem autorização escrita da gerência imediata com aquiescência do diretor da área, incidindo em falta grave a desobediência de tal princípio pelo Empregado.

**I** – Aos empregados que permanecerem em sua própria casa, aguardando a qualquer momento o chamado para o serviço perceberá sua remuneração nos termos do artigo 244 § 2º da CLT;

**II** – Os empregados que laborarem em regime de escala aos sábados, domingos e feriados terão essa jornada remunerada em dobro.

**III** – Haverá utilização de regime de escala de plantão, com respeito ao regime de carga horária de cada empregado público.

**IV** – A empresa se compromete em conjunto com o SINDPD/MT, a realizar estudo buscando a redução/otimização da jornada de trabalho.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - ABONO E/OU DESCONTO DE FALTAS**

**I-** A empresa MTI considerará o empregado em licença médica quando apresentar atestado médico, emitido por profissional devidamente registrado no conselho regional de medicina, na unidade da federação onde exercer suas atividades profissionais, em formulário próprio ou receituário que contenha:

**A** – Nome do empregado;

**B** – Número de dia de afastamento, especificando a data de início;

**C** Código internacional de doença CID correspondente, quando expressamente autorizado pelo empregado;

**D** – Data do atendimento;

**E** – Nome, assinatura e o número do registro no conselho regional da categoria do profissional que prestou atendimento.

**II** – O atestado médico e odontológico, devidamente preenchido, será recebido e homologado pela MTI, após ser entregue preferencialmente, pelo próprio empregado no setor médico da dependência ou no setor de recursos Humano/Pessoal, no prazo de 03 (três) dias úteis, a contar da data do afastamento do trabalho;

**III** – As faltas serão apuradas considerando o mês calendário, sendo que, os descontos a elas referentes ocorrerão no pagamento do mês subsequente que as mesmas ocorreram;

**IV** A empresa abonará as faltas ou ausências, decorrentes de realização de exames clínicos e laboratoriais, mediante apresentação de atestado de comparecimento fornecido pela clínica ou laboratório. O funcionário deverá comunicar com antecedência a gerência imediata sobre a ausência para realização do exame, a fim de não prejudicar os trabalhos da empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA– AUSÊNCIAS LEGAIS-**

A empresa concederá ao empregado, desde que devidamente comprovado por documentos no prazo máximo de 48 (Quarenta e Oito) horas após o retorno ao trabalho.

**I** – 05 (cinco) dias de licença para casamento;

**II** – 05 (cinco) dias de licença por morte do cônjuge, familiar de 1º grau, ascendente ou descendente;

**III** – 20 (vinte) dias de licença paternidade, de acordo com Lei nº 13.257/2016;

**IV** – 180 (cento e oitenta) dias de licença gestante, de acordo com a resolução nº 004/2009 do conselho deliberativo – CODEL da empresa;

**V** – 05 (cinco) dias nos casos de internação hospitalar de cônjuge ou dos filhos.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS**

A empresa concederá ao empregado, desde que devidamente comprovado por documentos no prazo máximo de 48 (Quarenta e Oito) horas após o retorno ao trabalho.

**I** – 05 (cinco) dias de licença para casamento;

II – 05 (cinco) dias de licença por morte do cônjuge, familiar de 1º grau, ascendente ou descendente;

III – 20 (vinte) dias de licença paternidade, de acordo com Lei nº 13.257/2016;

IV – 180 (cento e oitenta) dias de licença gestante, de acordo com a resolução nº 004/2009 do conselho deliberativo – CODEL da empresa;

V – 05 (cinco) dias nos casos de internação hospitalar de cônjuge ou dos filhos.

### **JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - LIBERAÇÕES DE ESTUDANTE**

O empregado matriculado em curso regular supletivo 1º e 2º grau ou em curso que venha atender a sua formação profissional poderá, quando da necessidade de realização de exames ou provas, interromper a sua jornada de trabalho sem prejuízo de sua remuneração, mediante comprovação junto à chefia imediata.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO AMAMENTAÇÃO**

Para amamentar o próprio filho até que este complete 01(um) ano de idade, será facultado à empregada mãe acumular os 30 minutos previstos no artigo 396 da CLT. Iniciando a jornada diária 01(uma) hora mais tarde ou deixando o trabalho (01) uma hora mais cedo do que o horário habitual.

**Parágrafo único:** Os dois períodos retromencionados deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador, lei 13.467 de 2017.

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - HORA EXTRA**

As horas extraordinárias, prestadas de segunda à sexta-feira, serão pagas com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre a hora normal. Aos sábados, domingos e feriados, as horas extras serão remuneradas com o acréscimo de 100% (cem por cento) sobre à hora normal.

### **FÉRIAS E LICENÇAS REMUNERAÇÃO DE FÉRIAS**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - REMUNERAÇÃO DAS FÉRIAS**

O empregado com direito a férias, no mês do seu gozo, perceberá o pagamento do salário mais o abono pecuniário, este desde que requerido em tempo hábil.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - LICENÇA PRÊMIO – ASSIDUIDADE-**

Com a vigência deste acordo a MTI concederá, a cada empregado, licença-prêmio de 90 (noventa) dias ininterruptos para cada período de 05 (cinco) anos de trabalho efetivo na empresa. A contar de 1º de janeiro de 2010. Não cumulativa com outras concessões desde que:

I – O empregado não tenha sofrido punições advindas de processo disciplinar.

II – O empregado não tenha mais de 05 (cinco) faltas injustificadas durante o período aquisitivo da licença prêmio.

III – O empregado deverá apresentar requerimento no prazo de 01 (um) ano, a contar da data em que completar o lapso temporal de 05 (cinco) anos exigidos para a concessão da licença prêmio sob pena de decorrência do seu direito.

**Parágrafo primeiro:** É facultado ao empregado usufruir da licença prêmio em sua totalidade ou de forma fracionada em até 03 (três) parcelas. Em caso de fracionamento, os períodos fracionados deverão ser desfrutados dentro do período aquisitivo da próxima licença prêmio, sob pena de decadência do direito do respectivo gozo.

**Parágrafo segundo:** A empresa deverá conceder a licença prêmio sempre que possível no período do gozo solicitado pelo empregado.

**Parágrafo terceiro:** Não haverá conversão em pecúnia da licença prêmio em nenhuma hipótese.

**Parágrafo quarto:** Não será considerado como período de trabalho para fins de concessão da licença prevista nesta cláusula o lapso temporal resultante das situações relativas a causas de suspensão do contrato de trabalho.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ACESSO NAS DEPENDÊNCIAS DA EMPRESA PELOS DIRIGENTES SINDICAIS-**

Será permitido o acesso dos dirigentes sindicais nas dependências da empresa, bem como nos órgãos que ela possui empregados.

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

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

A empresa se compromete a dar frequência livre ao empregado que venha ocupar o cargo de presidente da entidade sindical e mais 03 (três) membros da diretoria do sindicato, com ônus para a empresa em relação a remuneração percebida (salário e verbas):

I – O empregado que venha a ocupar cargo de presidente da entidade sindical ou o empregado que seja membro da diretoria do sindicato se responsabilizará pelo gozo anual de suas férias para que não ocorra situação de férias dobradas;

II – A empresa não se responsabilizará pela inobservância do gozo das férias anual dos empregados que venham a ocupar os cargos acima mencionados e ainda pela despesa resultante do pagamento de férias em dobro.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO SOCIAL**

A empresa enviará ao sindicato, até o dia 30 de abril de cada ano, relação completa relativa aos descontos da contribuição sindical, com indicação de nomes dos empregados e respectivos valores descontados, acompanhada de cópia da guia de recolhimento.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÃO DE FORTALECIMENTO SINDICAL-**

A empresa recolherá em favor do sindicato as contribuições de fortalecimento sindical em percentual e valores fixados, por Assembleias Gerais, devidamente autorizados pelos empregados.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - REPASSE DA ENTIDADE**

A empresa se obriga a efetuar o repasse dos descontos em favor do sindicato até o 10º (décimo) dia útil após o pagamento dos salários dos empregados.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - MURAL DO SINDICATO**

A empresa concorda em disponibilizar espaço em seu mural, para uso do sindicato, destinados as notícias da entidade, observado os princípios legais.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - REUNIÃO DO SINDICATO**

A empresa fará reunião bimestral com o sindicato, com agendamento prévio e formal por parte do SINDPD-MT, a fim de analisar o cumprimento do presente acordo.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - COMPROVANTE DE REPASSE**

A empresa encaminhará ao sindicato representativo da categoria profissional, até o dia 10 (dez) de cada mês, cópia da Guia de Previdência Social relativamente à competência anterior, nos termos do Decreto Federal nº 3.048/99.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS**

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - CLÁUSULAS CONTROVERSAS**

As controvérsias resultantes na aplicação do presente acordo serão dirimidas pela justiça do trabalho, e por estarem de pleno acordo com os termos e condições neste instrumento ajustadas, firmam o presente em 04 (quatro) vias, de igual teor e forma, nas presenças das testemunhas infra qualificadas, para que surtam seus jurídicos e legais efeitos.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estipulada a multa diária no valor correspondente a R\$ 1.000,00 (um mil reais) pelo descumprimento do presente acordo até que se cumpra, revertendo em favor da parte prejudicada.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - TERMO DE CESSÃO DE EMPREGADO PÚBLICO**

Fica estabelecido que os empregados cedidos pela empresa a outros órgãos ou entidades receberão o mesmo tratamento dos empregados lotados na sede.

I – Deverá ser utilizada pelos empregados cedidos a órgãos ou entidades a identificação funcional da MTI.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - RENEGOCIAÇÃO**

O presente Acordo Coletivo será renegociado, no todo ou em parte, sempre que houver mudança, seja na política econômica governamental, seja no funcionamento e/ou estrutura da empresa, como também nas regulamentações de Leis ordinárias e/ ou complementares, advindas das Constituições Federais e Estaduais.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - UNIÃO ESTÁVEL**

A partir da assinatura deste Acordo Coletivo de Trabalho passa a ser considerado companheiro (a), para a concessão dos benefícios constantes do presente instrumento, conviventes de sexo opostos e parceiro (a) do mesmo sexo, este último desde que declarado pelo empregado (a) em escritura cartorial, que deverá ser entregue na área de pessoal de sua dependência de lotação.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - LICENÇA NÃO REMUNERADA PARA TRATAR DE ASSUNTOS PARTICULARES-**

A pedido e sem prejuízo do serviço poderá ser concedida, ao empregado público, após 01 (um) ano de exercício no cargo, licença para o trato de assuntos particulares, pelo prazo de até 01 (um) ano, sem remuneração, podendo esta licença ser interrompida a qualquer momento por interesse do servidor ou no interesse de serviço público.

**Parágrafo primeiro:** Não se concederá nova licença antes de decorridos o dobro do lapso temporal da licença anterior.

**Parágrafo segundo:** só poderá ser concedida 01 (uma) licença por exercício (1º de janeiro a 31 de dezembro).

**Parágrafo terceiro:** Somente se concederá licença para empregado cedido se houver anuência da autoridade máxima do órgão, onde o empregado estiver lotado e do diretor presidente da MTI.

**Parágrafo quarto:** O requerente aguardará, em exercício no cargo, a publicação da Portaria do decisório sobre a licença solicitação.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTE- CIPA-**

A eleição dos membros da CIPA será efetuada de acordo com a Portaria nº 8, de 23/02/1999, do SSST/TEM, NR 5 e CLT as quais a empresa se compromete a cumprir.

§ 1º. Fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa do empregado eleito para cargo na Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, desde o registro de sua candidatura até um ano após o término de seu mandato;

§ 2º. Os membros titulares da CIPA disporão de 02 (duas) horas semanais de suas respectivas jornadas de trabalho para desenvolvimento de atividades pertinentes a função;

§ 3º. Os membros da CIPA terão acesso às informações de alterações de layout e assuntos de seus interesses, para avaliação de possíveis riscos à saúde física e mental dos empregados;

§ 4º. A empresa reconhecerá os cursos ministrados a membros de CIPA por entidades representativas dos trabalhadores, desde que credenciadas pelo órgão regional do Ministério do Trabalho;

§ 5º. A empresa atenderá aos preceitos da NR 05 nos escritórios, instalados em dependências próprias da MTI.

**JOAO GONCALO DE FIGUEIREDO  
PRESIDENTE  
SINDICATO DOS TRAB. EM EMP. E ORGAOS PUB. E PRIV. DE PROC. DE DADOS SERV. INF. SIMLE PROF. DE PROC.  
DE DADOS DE M**

**EVARISTO GEORGIO FAVA  
PRESIDENTE  
EMPRESA MATO-GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO - MTI**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATAMTI08032018**

[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>.