

Imprimir

Salvar

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2024/2026**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** MT000321/2024  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 07/10/2024  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR044159/2024  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 19980.294990/2024-54  
**DATA DO PROTOCOLO:** 15/08/2024

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). LUCIMAR URBANO DE ARRUDA;

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). CLEBERSON ANTONIO SAVIO GOMES;

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 2024 a 30 de abril de 2026 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) **Categoria Profissional dos Trabalhadores em Processamento de Dados do Plano da CNC**, 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, Arenópolis/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, Indiavaí/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, Paranaita/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\$ 2.824,00 (dois mil e oitocentos e vinte e quatro reais), condicionado à Cláusula Quarta do Acordo Coletivo de Trabalho 2024-2026

## **REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS**

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

A empresa reajustará o salário de seus empregados com aplicação do índice de recomposição da perda do RGA, obedecendo as regras e percentual do qual será concedido aos servidores públicos do Estado de Mato Grosso em relação ao RGA.

**Parágrafo único** - Em 2025 serão negociadas as cláusulas financeiras na data base da categoria, referente ao período 2024/2025.

## **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 - DESCONTO 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 5 (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 Capítulo II – Da Duração do Trabalho, Seção II – Da Jornada de Trabalho e demais disposições da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

II - É vedada 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 30% (trinta por cento) na hora noturna considerada a partir das 22h00min horas até as 06h00min horas.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E OU REFEIÇÃO**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO E OU REFEIÇÃO**

A empresa concederá auxílio alimentação e ou refeição forma de ticket alimentação, mensalmente, para todos os seus empregados, na quantidade equivalente a 22 (vinte e dois) dias, no valor de R\$ 50,22 (cinquenta reais e vinte e dois centavos) por dia aos empregados públicos da MTI.

Parágrafo único. A Empresa efetuará o desconto de acordo com a tabela progressiva abaixo estabelecida:

#### **Tabela de Participação Mútua Empregado/Empregador - PAT**

<b>TABELA DE PARTICIPAÇÃO EMPREGADO/EMPREGADOR</b>		
<b>Remuneração</b>	<b>Empregado</b>	<b>Empregador</b>

Até R\$ 6.000,00	3,25%	96,75%
De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00	5,75%	94,25%
De R\$ 8.000,01 a R\$ 15.000,00	7,75%	92,25%
Acima de R\$ 15.000,01	8,75%	91,25%

### AUXÍLIO SAÚDE

#### CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - CONVENIO DE ASSISTÊNCIA MEDICA

A Empresa manterá Convênio de Assistência Médica e subsidiará, mantendo como referência a tabela do plano enfermagem, o valor da mensalidade por convênio empregado titular, obedecendo a seguinte tabela de faixa salarial:

REMUNERAÇÃO	PERCENTUAL	
	EMPRESA	EMPREGADO
Até R\$ 6.000,00	90%	10%
De R\$ 6.000,01 a R\$ 8.000,00	70%	30%
De R\$ 8.000,01 a R\$ 15.000,00	50%	50%
Acima de R\$ 15.000,01	30%	70%

§1º – O empregado que por opção pessoal contrate um convênio de saúde diferente do oferecido pela Empresa, ou ainda seja dependente em convênio médico tendo outro parente como titular, poderá ser reembolsado pelo valor pago, desde que comprovado mensalmente o pagamento. O valor do reembolso, independente do valor pago pelo empregado, estará limitado ao máximo do valor oferecido pela Empresa, no convênio corporativo vigente, para que haja igualdade entre os benefícios oferecidos a todos trabalhadores. O reembolso será baseado na mesma participação percentual da Empresa, conforme sua faixa salarial indicada na tabela.

§2º O empregado convênio pela empresa, que optar por acomodação em apartamento, custeará a diferença do valor da categoria escolhida, o valor do reembolso, estará limitado ao máximo do valor oferecido pela Empresa, no convênio corporativo, vigente para enfermagem.

### AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

#### CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - AUX. DOENÇA, INVALIDEZ, ACIDENTE DE TRABALHO E APOSENTADOS

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, recebido pelo INSS e o valor de sua remuneração na Empresa, por até 180 dias.

§1º - O Empregado aposentado que permanece em atividade, trabalhando para a empresa, e que for acometido por doença, invalidez ou acidente de trabalho fará jus a complementação do valor bruto do benefício da sua aposentadoria, até o valor total bruto de sua remuneração, desde que comprovado por atestado médico que possui uma das doenças graves constantes na legislação, por até 180 dias.

§ 2º Nos casos em que o trabalhador permanecer afastado por mais de 180 dias, o pedido deverá ser reiterado, e, o complemento salarial será pago aos trabalhadores cuja patologia esteja relacionada no rol de doenças graves, conforme legislação vigente da ANS, ou quando a incapacidade do trabalhador for decorrente de acidente do trabalho, doença profissional ou invalidez decorrente de acidente do trabalho.

## **AUXÍLIO MORTE/FUNERAL**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - AUXILIO MORTE/FUNERAL**

A Empresa concederá auxílio funeral, no valor de R\$ 3.285,07 (três mil duzentos e oitenta e cinco reais e sete centavos) aos seus empregados no caso de falecimento dos seus dependentes diretos e os registrados de acordo com a Lei nº 8.213/1991, bem como, no caso de falecimento dos cônjuges e companheiros em união estável registrada em cartório, sendo necessário a comprovação de gasto com o funeral.

§ 1º – Em caso de falecimento de empregado público da empresa, será concedido o mesmo benefício ao meeiro e/ou herdeiro legal, mediante a apresentação da comprovação de gasto com o funeral, em nome do meeiro e/ou herdeiro legal que requerer o benefício.

§ 2º – O requerimento do benefício deverá ser solicitado em até 120 (cento e vinte) dias após o falecimento, sob pena de perda do direito.

## **AUXÍLIO CRECHE**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - AUXÍLIO CRECHE**

A Empresa reembolsará aos seus empregados públicos da MTI, 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.

§ 1º No caso de despesas com instituições privadas, o reembolso será efetuado no valor de R\$993,89 (novecentos e noventa e três reais e oitenta e nove centavos) por mês, por cada filho até completar 05 (cinco) anos de idade.

§ 2º 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\$ 993,89 (novecentos e noventa e três reais e oitenta e nove centavos) por cada filho até completar 05 (cinco) anos de idade.

§ 3º Para fazer jus ao benefício o Empregado deverá comprovar que o cônjuge não percebe benefício igual ou equivalente pago por qualquer Empresa ou entidade.

§ 4º O empregado fará jus ao direito a partir da data do protocolo do requerimento.

§ 5º O auxílio creche objeto desta cláusula não integrará para nenhum efeito o salário do Empregado (a).

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DO SEGURO**

A Empresa se compromete a realizar contratação de seguro de responsabilidade civil pelos administradores e gerentes da MTI, desde que respeite os procedimentos legais, inclusive relacionados ao financeiro e orçamento, dispondo no seu estatuto, conforme previsto no art. 6º, § 1º do Decreto 793/2016 que regulamentou as regras de governança da Lei 13.303/2016 no âmbito de Mato Grosso.

## **OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXILIO FARMACIA**

O empregado da Empresa que perceba até R\$ 4.111,56 (quatro mil e cento e onze reais e cinquenta e seis centavos) será reembolsado pela MTI os valores gastos com medicamentos no limite máximo de R\$ 1.784,09 (um mil e setecentos e oitenta e quatro reais e nove centavos), mediante a apresentação da competente receita médica e a nota fiscal para efeito de reembolso.

§ 1º: O requerimento do benefício deverá ser realizado em até 120 dias após a emissão da nota fiscal, sob pena de perda de direito.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXILIO PREVIDÊNCIA PRIVADA**

A comissão instituída pela Portaria nº 121/2023 composta por representantes do SINDPD e da MTI apresentará minuta de alteração da Lei nº 670/2020 que deverá ser encaminhada para apreciação do Conselho de Administração e se aprovada submetida aos órgãos responsáveis para deliberação.

### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXILIO AOS DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA - PCD**

Aos empregados públicos que possuam filhos legítimos ou legalmente adotado com deficiência, as despesas com medicamentos, psicólogos, convênio médico e outros que se fizerem necessários ao tratamento, limitado ao valor de R\$ 931,12 (novecentos e trinta e um reais e doze centavos) mensais efetivamente comprovados.

§ 1º o prazo para requerimento do benefício é de 120 (cento e vinte) dias após a emissão da nota fiscal e ou recibo emitido pelo Profissional.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - 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 - HOMOLOGAÇÃO DA RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO**

Um representante do sindicato poderá participar da rescisão do contrato de trabalho do empregado, à critério do empregado, que ocorrerá no âmbito da MTI.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - 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.

## **PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DOS DEFICIENTES**

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

§ 1º Fica facultado aos empregados portadores de deficiência aderirem a redução de jornada de trabalho para 30 (trinta) horas semanais com respectiva redução proporcional salarial.

§ 2º 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.

§ 3º 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.

§ 4º A nova jornada de trabalho entrará em vigência a partir do mês subsequente ao do protocolo do requerimento mencionado no item anterior.

## **RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - PLANO DE CARREIRAS E SALÁRIOS**

A empresa se compromete a cumprir e aplicar as normas e regramentos estabelecidos no Plano de Cargos, Carreiras e Salários implantado, respeitando suas cláusulas conforme homologado em sua última versão

vigente.

## **QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - 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 QUINTA - 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 Regimento 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.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVALIAÇÃO**

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

## **NORMAS DISCIPLINARES**

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

A Empresa disponibilizará a todos os seus empregados o Estatuto, o Regimento de Gestão de Pessoas, 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 VIGÉSIMA OITAVA - 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 VIGÉSIMA NONA - 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 - 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 à empregada a contar do nascimento do bebê, comprovada pela apresentação de certidão de nascimento.

II- Da mãe adotante a partir da data do termo de adoção pelo período de 180 (cento e oitenta) dias;

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

IV – É vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei (art. 8º, inc. VIII, CF/88).

## **ESTABILIDADE PORTADORES DOENÇA NÃO PROFISSIONAL**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - 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 SEGUNDA - 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.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - 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, resultados de suas avaliações de desempenho, podendo requerer cópias e retificações pela Empresa, nos casos de incorreções apontadas, dentro dos procedimentos estabelecidos pelo órgão de Recursos Humanos.

## **JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS DURAÇÃO E HORÁRIO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - 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 art. 244, § 2º da CLT;

II – Os empregados que laborarem em regime de escala aos sábados, domingos e feriados terão essa jornada remunerada em dobro sendo que a vigência e o efeito financeiro deste benefício será a partir da assinatura do ACT 2022/2024.

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;

V – As horas extraordinárias, prestadas de segunda-feira 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 a hora normal;

VI - A duração do período de repouso ou alimentação do empregado da MTI previsto no caput pode ser flexibilizado para 01 (uma) hora, desde que autorizado pelo superior imediato com anuência do Diretor da área;

VI - A duração do período de repouso ou alimentação do empregado da MTI para jornadas superiores a (6) seis horas, em havendo necessidade, poderá respeitar o intervalo mínimo de 30 (trinta) minutos, desde que autorizado pelo superior imediato com a anuência do Diretor da área.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - ABANO 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 TRIGÉSIMA SEXTA - 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 e, ou adotante;

V – 05 (cinco) dias nos casos de internação hospitalar de ascendente, cônjuge e filhos.

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

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - LIBERAÇÃO 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 TRIGÉSIMA OITAVA - HORÁRIO ALIMENTAÇÃO**

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 retro mencionados deverão ser definidos em acordo individual entre a empregada e o empregador, Lei nº 13.467 de 2017.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - REMUNERAÇÃO DE 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, previsto em Lei.

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

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - LICENÇA POR DESEMPENHO E ASSIDUIDADE**

A MTI concederá, a cada empregado, licença por desempenho para cada período de 02 (dois) anos de trabalho efetivo na Empresa, não podendo ser cumulada, a partir de 1º de janeiro de 2021. A licença será concedida mediante os critérios abaixo e respeitando a pontuação alcançada na avaliação de desempenho do empregado.

§ 1º O período de licença por desempenho, será calculado com base no resultado da pontuação:

I - Nota maior ou igual a 7 e menor que 8 - licença de 10 dias;

II - Nota maior ou igual a 8 e menor que 9 - licença de 20 dias;

III - Nota maior ou igual a 9 - licença de 30 dias.

§ 2º Para efeitos de aplicação da nota do trabalhador, será considerado as duas avaliações de desempenho, referente ao período de aquisição de 2 anos. Deverá ser considerado para o cálculo da licença, a média das notas obtidas nas avaliações.

§ 3º É facultado ao empregado usufruir da licença por desempenho e assiduidade em sua totalidade ou de forma fracionada em até 03 (três) parcelas com mínimo de 10 dias cada parcela/período. Em caso de fracionamento, os períodos fracionados deverão ser desfrutados dentro do período aquisitivo da próxima licença bônus, sob pena de decadência do direito do respectivo gozo.

§ 4º A Empresa deverá conceder a licença desempenho sempre que possível no período do gozo solicitado pelo empregado.

§ 5º O empregado deverá apresentar requerimento no prazo de 18 (dezoito) meses, a contar da data em que completar o lapso temporal do seu período aquisitivo de 02 (dois) anos, sob pena de perder o seu direito.

§ 6º O empregado que obtiver nota maior ou igual a 8, poderá converter 50% (cinquenta por cento) da sua licença por desempenho e assiduidade em pecúnia. Para fazer jus ao direito da conversão, o empregado deverá protocolar o requerimento em até 18 (dezoito) meses após o encerramento do seu período de aquisição.

§ 7º Não se concederá licença por desempenho ao empregado que no período aquisitivo:

I - Sofrer penalidade disciplinar, de suspensão;

II - O empregado que tenha mais de 5 (cinco) faltas injustificadas durante o período aquisitivo da licença.

III - afastar-se do cargo em virtude de:

- a) Licença para tratar de interesses particulares;
- b) Condenação a pena privativa de liberdade, por sentença definitiva.

§ 8º Caso a avaliação de desempenho não aconteça, conforme estabelecido, nenhum trabalhador deverá sofrer prejuízo ou perda do benefício por falta ou responsabilidade da MTI, devendo o benefício da licença ser concedido considerando a pontuação máxima para todos os trabalhadores, apenas para esse benefício, não refletindo nas progressões da MTI.

§ 9º O período para início da contagem do interstício da licença por desempenho e assiduidade será a partir de 1º de janeiro de 2022, em razão da Lei Complementar nº 173, de 27 de maio de 2020, que estabelece o Programa Federativo de Enfrentamento ao Coronavírus SARS-CoV-2 (Covid-19), ocorrendo a suspensão durante o período de 2021.

§ 10 Em virtude do parágrafo anterior, o primeiro período aquisitivo será considerado de 01 (um) ano, e as avaliações de desempenho ocorrerão normalmente.

§11 A licença prêmio presente no ACT 2018/2020 será garantida aos empregados públicos que completarem os cinco anos de seu período aquisitivo até 31/12/2020, desde que preenchido todos os requisitos da Cláusula Quadragésima Quinta do ACT 2018/2020 que vigorará até 31/12/2020, sendo assegurado seu usufruto no período de 5 anos, a partir de 31/12/2020, com o objetivo de tratar como regra de transição para a nova licença.

§12 A licença por assiduidade conforme novo texto deste acordo terá vigência a partir de 01 de janeiro de 2021.

§13 É facultado ao empregado, inclusive aos que se enquadram no parágrafo §11, e os demais empregados da MTI que já possuem direito adquirido reconhecido em processo administrativo e pendente apenas de gozo, requerer o usufruto da licença mediante a redução de 50% (cinquenta por cento) da jornada laboral pelo dobro do período da licença.

§ 14 Os empregados que adquirirem o benefício da nova licença por desempenho, bem como, os empregados que se enquadram na regra de transição do § 11 poderão escolher pela possibilidade do §6º (conversão em pecúnia) e pelo requerimento do usufruto do restante de suas licenças mediante a redução de 50% (cinquenta por cento) da jornada laboral pelo dobro do período da licença. Para efeitos deste parágrafo, os empregados que se enquadram na regra de transição do parágrafo 11, poderão fazer o devido requerimento a partir da vigência do presente termo aditivo.

§15 O usufruto da licença com redução de carga horária não é direito subjetivo do empregado e somente será permitido caso:

I – Houver autorização expressa do superior imediato, com especificação do período e horário de usufruto do benefício;

II – Não resulte em necessidade de substituição do empregado em qualquer modalidade de contratação ou nomeação;

III – Não inviabilize ou resulte prejuízo das atividades sob a responsabilidade do empregado;

IV- Não resulte pagamento de horas extras, adicional noturno e sobreaviso do empregado que estará em usufruto da licença com redução de carga horária;

V- Retire no máximo 30 (trinta) dias por ano da licença com redução da jornada laboral pelo dobro do período da licença, perfazendo o total máximo de 60 (sessenta) dias de jornada laboral reduzida;

§16 O usufruto da licença com redução de carga horária deverá observar as regras desta Cláusula quanto ao momento de requerimento e ainda quanto ao usufruto e escala de gozo que a MTI for realizar.

§ 17 No caso de usufruto parcelado, nos limites desta Cláusula, o gozo integral de todos os períodos não poderá exceder o período aquisitivo subsequente.

§ 18 A redução de jornada prevista nos é incompatível com o regime de plantão no qual os empregados laboram por meio de escala.

§ 19 É vedada a concessão de licença em jornada reduzida para os empregados públicos de carreira, ocupantes de cargos em comissão ou funções de confiança”.

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

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

Será permitido o acesso dos dirigentes sindicais nas dependências da Empresa.

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

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

A Empresa se compromete a dar frequência livre a empregado que venha ocupar mandato classista de representação sindical cujo exercício ou indicação decorra de eleição, com ônus para a Empresa em relação à remuneração percebida (salário e verbas):

I – O empregado que venha a ocupar cargo na entidade sindical 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 do empregado que venha a ocupar cargo na entidade sindical e ainda pela despesa resultante do pagamento de férias em dobro.

## **CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

A Empresa enviará ao Sindicato a cada trimestre, 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, desde que prévia e expressamente autorizado pelos empregados, na forma do art. 579 da CLT.

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL SINDICAL**

A Empresa poderá descontar de todos os trabalhadores da categoria, alcançados por este Acordo Coletivo de Trabalho, associados e não associados, para fins de custeio das negociações coletivas de trabalho, um dia de trabalho, calculado sobre a remuneração mensal do trabalhador, no mês de maio do ano corrente, ou no mês seguinte da aprovação do instrumento de acordo coletivo.

§ 1º Estará garantido o prévio direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial por parte do empregado não associado, bastando, para isso, preenchimento e sua assinatura no formulário de oposição que estará à sua disposição no portal do sindicato, com a antecedência de 30 (trinta) dias do desconto, no corrente ano

§2º A empresa fará o repasse em favor Sindicato, conforme programação de pagamento enviado via malote pela Secretaria de Estado de Fazenda – SEFAZ-MT.

§ 3º Para os empregados associados ao Sindicato, esta contribuição assistencial será de ½ (meio) dia de trabalho, calculado sobre sua remuneração mensal, de forma facultativa através da manifestação de sua vontade em formulário padrão que será disponibilizado para preenchimento e protocolado na empresa.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - 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 autorizadas pelos Empregados.

§1º Mensalmente a MTI efetuará a dedução de 1% (um por cento) em folha de pagamento dos associados ao Sindicato, mediante autorização expressa dos mesmos, devendo providenciar o depósito, em favor do SINDPD-MT do total desses valores, conforme programação de pagamento enviado via Malote pela Secretaria de Estado de Fazenda – SEFAZ-MT.

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

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - REPASSE DA ENTIDADE**

A Empresa se obriga a efetuar o repasse dos descontos somente quando autorizados previamente e de forma expressa pelo empregado, em favor do sindicato até o 10º (décimo) dia útil após o pagamento dos salários dos empregados.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - MURAL DO SINDICATO**

A Empresa concorda em disponibilizar espaço em seu mural, para uso do Sindicato, destinados às notícias da entidade, observado os princípios legais.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - REUNIÃO DO SINDICATO**

A Empresa fará reunião semestral com o Sindicato, com agendamento prévio e formal ao SINDPD-MT, a fim de analisar o cumprimento do presente acordo.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMPROVANTE DE REPASSE**

A Empresa encaminhará ao Sindicato representativo da categoria profissional, até o último dia útil de cada mês, cópia da Guia de Previdência Social relativamente à competência anterior, nos termos do Decreto Federal nº 3.048/99.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - DO DIREITO À SINDICALIZAÇÃO**

§ 1º Fica assegurado ao sindicato laboral o direito de promover a sindicalização dos seus representados junto à empresa, por meio de e-mail marketing, que não poderão ser superiores a 3 envios de e-mails ao mês.

§ 2º Fica assegurado ao sindicato laboral o direito de promover a sindicalização dos seus representados junto à empresa, por 10 (dez) dias por ano consecutivos ou não, devendo ser solicitado para a empresa a autorização, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.

§ 3º Fica assegurado que o sindicato tenha livre acesso à empresa durante o intervalo das refeições, conforme o Precedente Normativo nº91 da SDC do TST.

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

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROVÉRSIAS**

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 SEGUNDA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO**

Fica estipulada a multa no valor correspondente a R\$1.255,44 (um mil e duzentos e cinquenta e cinco reais e quarenta e quatro centavos) pelo descumprimento do presente acordo até que se cumpra, revertendo em favor da parte prejudicada.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - 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.

Parágrafo único – Deverá ser utilizada pelos Empregados cedidos a órgãos ou entidades a identificação funcional da MTI.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - 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 e/ ou Decretos Estaduais.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - 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 (as) em escritura cartorial, que deverá ser entregue na área de pessoal da MTI.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - 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, podendo ser prorrogada pelo mesmo período, sem remuneração, podendo esta licença ser interrompida a qualquer momento por interesse do servidor ou no interesse de serviço público.

§ 1º Não se concederá nova licença antes de decorridos o dobro do lapso temporal da licença anterior.

§ 2º Só poderá ser concedida 01 (uma) licença por exercício (1º de janeiro a 31 de dezembro).

§ 3º 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.

§ 4º O requerente aguardará, em exercício no cargo, a publicação da Portaria do decisório sobre a licença solicitada.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - TELETRABALHO**

Fica permitida a possibilidade de implantação de regime de teletrabalho, a ser regulamentado pela MTI.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - SAÚDE DO TRABALHO/ERGONOMIA**

A empresa se compromete a fazer vistoria das cadeiras utilizadas pelos empregados públicos da empresa e realizar as substituições das que se encontram danificadas.

**CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - ULTRATIVIDADE**

Este acordo coletivo de trabalho permanecerá em vigor até a negociação e formalização de um novo acordo coletivo, que o substituirá. Durante o período entre a data de vencimento deste acordo e a formalização do novo acordo, todas as condições, direitos, deveres e disposições aqui estabelecidas continuarão a ser aplicadas, garantindo a continuidade das normas acordadas até a efetivação do subsequente acordo.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - TERMO ADITIVO**

As cláusulas que necessitarem de regulamentação junto ao sindicato serão pactuadas por meio de aditivo a este acordo coletivo de trabalho.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO BEM ESTAR**

A empresa e o SINDPD se comprometem a realizar um estudo e apresentar um novo modelo para atendimento do auxílio bem-estar, que será apreciado juntamente com as negociações das cláusulas financeiras.

**CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - DO PAGAMENTO DOS DIREITOS PREVISTOS NO ACT.**

A empresa e o SINDPD acordam que em virtude da assinatura extemporânea do acordo coletivo, os direitos que entraram em vigência na data base de 01 de maio de 2024, com a assinatura deste ACT, serão pagos na folha de junho de 2024.

Parágrafo Único: As partes fixam a vigência do presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho pelo período de 1º de maio de 2024 a 30 de abril de 2026 e a data base da categoria em 1º de maio, considerando o período de 01 de janeiro a 31 de dezembro do ano anterior como base de cálculo.

}

**LUCIMAR URBANO DE ARRUDA  
PRESIDENTE**

**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**

**CLEBERSON ANTONIO SAVIO GOMES  
PRESIDENTE  
EMPRESA MATO-GROSSENSE DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO - MTI**

**ANEXOS  
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

**ANEXO II - LISTA DE PRESENÇA**

[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>.