PAUTA - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2027/2028

CLÁUSULA PRIMEIRA — VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de **1º de janeiro de 2027 a 31 de dezembro de 2028**, com data-base da categoria em **1º de janeiro** de cada ano.

CLÁUSULA SEGUNDA — ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá os trabalhadores integrantes de **categoria profissional inorganizada em sindicato próprio**, vinculados às atividades de empresas de processamento de dados; reparação e manutenção de computadores e equipamentos periféricos; tratamento de dados; provedores de serviços de aplicação e hospedagem na internet; desenvolvimento e licenciamento de programas de computador (*softwares*) customizáveis e não customizáveis; tecnologia da informação; consultoria em tecnologia da informação; prestação de serviços em informática e tecnologia da informação; lotéricas; *lan houses*; portais; provedores de conteúdo, de informação e de acesso à internet; serviços que manipulam, processam, organizam, armazenam, constroem ou utilizam soluções em equipamentos eletrônicos e computadores; serviços de informática; birôs; casas de *software* e de sistemas; consultoria de sistemas; educação em informática; comércio, aluguel e manutenção de equipamentos de informática; e demais profissionais de Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC), de nível médio e superior, relacionados na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), **nos limites da representação legal das entidades convenentes**, com abrangência territorial nos estados do **Acre (AC), Roraima (RR) e Tocantins (TO)**.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO

Piso Salarial

CLÁUSULA TERCEIRA — PISOS SALARIAIS

A partir de 1º de janeiro de 2027, não poderão ser praticados pelas empresas abrangidas salários inferiores aos pisos correspondentes às funções abaixo. Os valores nominais indicados nesta tabela são os **valores-base de referência** e deverão ser atualizados conforme a Cláusula Quarta para se obter o piso aplicável em 2027 e, novamente, em 2028:

Função	Valor-base de referência (R$)
TUE (Técnico de Urnas Eletrônicas)	2.410,82
Instrutor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI	1.811,00
Técnico de Rede, Suporte Técnico, Técnico em Manutenção, Help Desk, Designer Gráfico	2.520,32
Programador de Software / Programador Web	2.546,62
Auxiliares, Trainees, Cargos Administrativos, Digitador, Telemarketing	1.818,80
Administrador ou Tecnólogo em Redes, Administrador ou Tecnólogo DBA	2.520,00
Analista de Sistemas, Analista de Requisitos, Analista de Testes, Analista de Negócios, Analista Programador ou Desenvolvedor, Analista ou Administrador de Segurança, Auditor de Sistemas	5.473,16
Gerente de Infraestrutura e de Projetos	6.102,22
Professor de Treinamento (Básico, Avançado) em TI	1.945,44

§ 1º. Os valores-base da tabela não representam os pisos definitivos de 2027 ou de 2028. Os pisos de cada ano serão apurados pela aplicação dos reajustes previstos na Cláusula Quarta sobre o valor-base e, no segundo reajuste, sobre o valor vigente em 31 de dezembro de 2027.

§ 2º. As diferenças econômicas devidas desde 1º de janeiro de 2027 serão pagas em parcela única na folha do mês subsequente à assinatura/registro desta Convenção, ou na primeira folha processável, sem prejuízo das diferenças posteriores relativas à data-base de 2028, que serão pagas na folha subsequente à divulgação/formalização do índice aplicável, salvo ajuste mais favorável.

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA QUARTA — REAJUSTE SALARIAL E ATUALIZAÇÃO DOS VALORES MONETÁRIOS

Em **1º de janeiro de 2027**, os salários básicos e todos os valores monetários expressos em reais nesta Convenção serão atualizados pelo **INPC acumulado de janeiro a dezembro de 2026, acrescido de 2 (dois) pontos percentuais**.

§ 1º. Em **1º de janeiro de 2028**, os salários básicos e todos os valores monetários expressos em reais nesta Convenção serão novamente atualizados pelo **INPC acumulado de janeiro a dezembro de 2027, acrescido de 2 (dois) pontos percentuais**, aplicado sobre o valor vigente em 31 de dezembro de 2027.

§ 2º. O reajuste será aplicado em todas as cláusulas de natureza econômica.

Pagamento de Salário — Formas e Prazos

CLÁUSULA QUINTA — DATA DE PAGAMENTO DOS SALÁRIOS

O prazo máximo para as empresas efetuarem o pagamento das remunerações será até o **5º (quinto) dia útil** do mês subsequente ao mês trabalhado.

CLÁUSULA SEXTA — ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO

Os salários pagos fora do prazo legal e do que estipula a Cláusula Quinta ("Data de Pagamento dos Salários") da presente Convenção Coletiva de Trabalho serão acrescidos de correção diária, calculada pela variação do IGP-M (ou outro índice legal que vier a substituí-lo) do mês trabalhado, além de multa de 2% (dois por cento) ao dia, limitada a 20% (vinte por cento), revertida em favor do empregado prejudicado.

Outras Normas Referentes a Salários, Reajustes, Pagamentos e Critérios para Cálculo

CLÁUSULA SÉTIMA — REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM

As empresas reembolsarão a quilometragem aos empregados que utilizem veículo próprio para a execução de suas atividades laborais.

§ 1º. Este reembolso possui natureza indenizatória e não se confundirá com o vale-transporte.

§ 2º. As empresas encaminharão à FENATI cópia da norma interna que instituiu os critérios e valores do reembolso de quilometragem.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS

Adicional de Tempo de Serviço

CLÁUSULA OITAVA — ANUÊNIO

Para todos os trabalhadores será pago, mensalmente, em rubrica própria, valor correspondente ao percentual acumulado à razão de 1% (um por cento) a cada 1 (um) ano de serviço na empresa, aplicado sobre o salário-base, limitado a 5% (cinco por cento) da remuneração do trabalhador.

Parágrafo único. O pagamento do anuênio passará a ocorrer no mês correspondente àquele da admissão na empresa, a partir do terceiro ano de ingresso na mesma, limitado a 5% (cinco por cento) sobre o salário do

trabalhador, ressalvado o direito adquirido dos trabalhadores que já recebiam, até 23 de fevereiro de 2023, percentual superior ao ora fixado.

Adicional Noturno

CLÁUSULA NONA — ADICIONAL NOTURNO

As empresas pagarão, sobre as horas trabalhadas entre 22h00 de um dia e 06h00 do dia seguinte, adicional noturno de 30% (trinta por cento).

Parágrafo único. No período noturno, sendo prorrogada a jornada de trabalho além do horário previsto no *caput*, também será devido o adicional noturno sobre as horas prorrogadas.

Adicional de Insalubridade e Periculosidade

CLÁUSULA DÉCIMA — ADICIONAL DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE

Serão pagos os adicionais de periculosidade e insalubridade de acordo com as conclusões do Laudo Técnico das Condições do Ambiente de Trabalho (LTCAT).

§ 1º. A FENATI poderá, a qualquer momento, se necessário, solicitar junto à Superintendência Regional do Trabalho da respectiva unidade federativa (AC, RR ou TO) um laudo técnico e, posteriormente, solicitar à empresa o LTCAT.

§ 2º. Os casos de suspeita de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) e outras doenças ocupacionais serão investigados primeiramente pelo médico do trabalho da empresa, emitindo-se a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) ao INSS, com cópia à entidade sindical, sendo facultada ao empregador a solicitação de exames complementares visando à emissão de laudo médico conclusivo.

§ 3º. O pagamento da periculosidade e da insalubridade será efetuado na forma prevista em lei: periculosidade à razão de 30% (trinta por cento) do salário-base (§ 1º do art. 193 da CLT); e insalubridade nos graus de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento), observada a base de cálculo legal aplicável.

Adicional de Sobreaviso

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA — ADICIONAL DE SOBREAVISO

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

§ 1º. Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração das horas trabalhadas deverá ser efetuada conforme a Cláusula de Horas Extras desta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 2º. O sobreaviso, seu início e seu fim deverão ser comunicados previamente e por escrito (inclusive por meio eletrônico) ao empregado.

§ 3º. O pagamento das verbas referentes ao adicional de sobreaviso deverá ser efetuado na folha de pagamento do mês subsequente ao da ocorrência.

§ 4º. As horas efetivamente trabalhadas durante o sobreaviso, quando convertidas em horas executadas, poderão ser compensadas no Banco de Horas, conforme os critérios previstos na Cláusula de Banco de Horas desta Convenção Coletiva de Trabalho.

Participação nos Lucros e/ou Resultados

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA — PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS (PLR)

As empresas terão o prazo de até 120 (cento e vinte) dias, contados a partir da data-base da presente Convenção Coletiva de Trabalho (1º de janeiro de 2027), para apresentar à FENATI, por via eletrônica ou por ofício, pedido de abertura de negociação que vise à implantação de Programa de Participação dos Empregados nos Lucros e/ou Resultados (PLR), de que trata a Lei nº 10.101/2000, alterada pela Lei nº 12.832/2013.

Parágrafo único. No segundo ano de vigência (2028), o prazo de 120 (cento e vinte) dias previsto no *caput* desta Cláusula iniciar-se-á a partir de 1º de janeiro de 2028.

Auxílio Alimentação

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA — VALE-REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO

A partir de 1º de janeiro de 2027, as empresas concederão cartão magnético contendo vale-refeição ou auxílio-alimentação equivalente a 22 (vinte e dois) dias no mês, no valor mínimo de **R$ 34,00 (trinta e quatro reais) por dia** para trabalhadores com jornada de 8 (oito) horas diárias, independentemente do local da prestação de serviços, sem integração ao salário. O montante indicado é valor-base de referência e será atualizado em 2027 e 2028 na forma da Cláusula Quarta.

§ 1º. Os trabalhadores que recebem vale-refeição ou alimentação em valor superior ao estipulado nesta Cláusula terão os valores preservados e reajustados por Acordo Coletivo, não cabendo redução do valor atualmente praticado.

§ 2º. As empresas que aderirem ao PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) poderão promover desconto na folha de pagamento funcional observada a tabela abaixo. Os limites monetários são valores-base de referência sujeitos à atualização anual prevista na Cláusula Quarta; os percentuais de desconto permanecem inalterados:

Faixa Salarial: Acima de (R$)	Faixa Salarial: Até (R$)	Percentual de Desconto
—	1.960,36	0%
1.960,37	2.995,86	5%
2.995,87	3.931,36	7,5%
3.931,37	5.000,41	10%
5.000,42	5.795,26	15%
5.795,27	—	20%

§ 3º. O vale-refeição ou auxílio-alimentação poderá ser pago em dinheiro exclusivamente quando houver Acordo Coletivo de Trabalho específico celebrado entre a empresa e a entidade sindical profissional competente (FENATI), com definição de valor, periodicidade, forma de comprovação e salvaguardas aos empregados, observadas as normas legais e regulamentares vigentes, inclusive as aplicáveis ao PAT. A adoção dessa forma de pagamento não implica, por si só, reconhecimento ou afastamento de natureza salarial, cuja análise observará a legislação e a realidade da prestação.

§ 4º. Acordo Coletivo específico e ajuste individual escrito poderão ampliar o valor, a abrangência ou a forma de fruição do benefício em favor do empregado, vedada a redução do mínimo desta Convenção ou de condição mais vantajosa já praticada.

Auxílio Transporte

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA — AUXÍLIO-TRANSPORTE

As empresas entregarão vales-transportes, que não integram o salário, conforme Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

Parágrafo único. Fica facultada às empresas a utilização de transporte próprio.

Auxílio Saúde

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA — PLANO DE SAÚDE

As empresas concederão a todos os seus empregados plano de assistência médica e hospitalar.

§ 1º. Ficam estabelecidos os percentuais abaixo para fins de contribuição das empresas sobre o valor devido por beneficiário do convênio de assistência médica hospitalar. As faixas salariais em reais são valores-base de referência sujeitos à atualização anual da Cláusula Quarta; os percentuais de participação patronal não se alteram:

Participação Patronal	Faixa Salarial: Acima de (R$)	Faixa Salarial: Até (R$)
50%	—	2.584,24
40%	2.584,25	3.820,05
30%	3.820,06	—

§ 2º. A tabela acima será reajustada de acordo com os percentuais de reajuste salarial previstos na Cláusula Quarta.

§ 3º. Por Acordo Coletivo de Trabalho e, quando juridicamente cabível, por ajuste individual escrito, poderão ser pactuadas condições mais benéficas ao empregado, inclusive maior participação patronal, melhor padrão de cobertura, inclusão de dependentes, redução de coparticipação ou reembolso de despesas elegíveis. Os ajustes serão voluntários, transparentes, não poderão substituir ou reduzir o piso de cobertura desta Cláusula ou vantagens já incorporadas, e observarão as normas trabalhistas, assistenciais, fiscais e de proteção de dados aplicáveis.

Auxílio Creche e Educação

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA — AUXÍLIO-CRECHE E APOIO EDUCACIONAL

Durante a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho, as empresas que não disponham de creche própria ou convênios com creches autorizadas reembolsarão suas empregadas e seus empregados que trabalhem na base territorial das entidades sindicais convenentes o valor-base de **R$ 720,00 (setecentos e vinte reais)** mensais para cada filho com até 24 (vinte e quatro) meses de idade, e de **R$ 630,00 (seiscentos e trinta reais)** mensais para os filhos com idade de 24 (vinte e quatro) meses e 1 (um) dia a 71 (setenta e um) meses, desde que mantidos em creche ou instituição análoga de sua livre escolha, ou sob os cuidados de profissional regularmente inscrita como autônoma ou de babá devidamente registrada. A obrigatoriedade de reembolso dar-se-á a partir da apresentação e comprovação da respectiva despesa (período máximo para reembolso até o fechamento da folha de pagamento do mês subsequente à data da despesa), limitado ao valor efetivamente pago, respeitado o teto definido nesta Cláusula.

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

§ 2º. Os signatários convencionam que as concessões contidas no *caput* desta Cláusula atendem ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT, nos arts. 2º e seguintes da Lei nº 14.457/2022 e nos arts. 121 e seguintes da Portaria MTP nº 671/2021.

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

§ 4º. Os valores citados no *caput* desta Cláusula serão atualizados em 1º de janeiro de 2027 e em 1º de janeiro de 2028 conforme o critério geral previsto na Cláusula Quarta.

§ 5º. Sem prejuízo do mínimo desta Cláusula, Acordo Coletivo de Trabalho ou ajuste individual escrito mais favorável poderá ampliar o valor, a idade atendida, as despesas elegíveis ou as modalidades de concessão, inclusive reembolso-creche, apoio à educação infantil, cuidador(a) regularmente contratado(a) quando admitido pela legislação, auxílio-educação e apoio a dependente com deficiência, mediante critérios claros e documentação proporcional. O benefício será acessível a empregados de qualquer gênero, observadas as condições legais aplicáveis.

§ 6º. As empresas poderão oferecer bolsa de estudos, reembolso de mensalidades ou apoio educacional ao empregado e, quando previsto no programa, a seus dependentes, por política escrita com critérios objetivos. A natureza e o tratamento de cada parcela observarão sua finalidade efetiva, a forma de concessão e a legislação vigente, não decorrendo de mera denominação contratual qualquer enquadramento fiscal ou trabalhista.

Outros Auxílios

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA — AUXÍLIO A FILHOS OU DEPENDENTES COM DEFICIÊNCIA

As empresas pagarão mensalmente aos empregados que tenham filhos ou dependentes com deficiência ou necessidades especiais que os tornem incapazes de prover a própria subsistência, mediante comprovação por laudo médico, auxílio financeiro mensal no valor-base de **R$ 900,00 (novecentos reais)**.

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

§ 2º. O valor estipulado no *caput* desta Cláusula será atualizado em 1º de janeiro de 2027 e em 1º de janeiro de 2028 conforme o critério geral previsto na Cláusula Quarta.

§ 3º. O benefício de que trata o *caput*, de natureza estritamente humanitária e de caráter indenizatório, é concedido em função da pessoa com deficiência, não sendo considerado verba salarial nem se incorporando à remuneração do empregado beneficiado sob nenhuma hipótese ou para qualquer causa ou efeito de direito.

Seguro de Vida

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA — SEGURO DE VIDA E AUXÍLIO-FUNERAL

Os empregadores ficam obrigados a contratar seguro de vida e acidentes pessoais em favor de seus empregados, respeitando o valor mínimo de **R$ 20.000,00 (vinte mil reais)** para as coberturas de morte por qualquer causa e invalidez por qualquer causa, bem como a reembolsar até **R$ 4.000,00 (quatro mil reais)** a título de auxílio-funeral, no ato do falecimento do colaborador, independentemente da indenização prevista acima. Os montantes são valores-base de referência sujeitos aos reajustes anuais da Cláusula Quarta.

§ 1º. Os empregadores que mantiverem seguro de assistência funeral familiar, ainda que cumulado com o seguro de vida previsto no *caput*, estarão isentos do reembolso a título de auxílio-funeral.

§ 2º. Os empregadores terão prazo de 90 (noventa) dias, a contar do registro da presente Convenção Coletiva, para providenciar a cobertura, não sendo cabível a aplicação de multa ou penalização durante esse período.

§ 3º. Os empregadores não serão responsabilizados de forma solidária em virtude de eventual atraso ou recusa por parte da seguradora no tocante à liquidação da indenização correspondente ao sinistro.

§ 4º. A presente Cláusula não tem natureza salarial, por não se constituir em contraprestação de serviços.

CLÁUSULA DÉCIMA NONA — CONVÊNIOS PARA PESQUISA E TECNOLOGIA

Nos termos do que dispõe a Lei nº 10.176/2001, poderão as partes, por meio de suas entidades sindicais ou diretamente entre empresa e entidade sindical profissional, estabelecer convênios para pesquisa e desenvolvimento em tecnologia da informação.

CONTRATO DE TRABALHO — ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

Normas para Admissão/Contratação

CLÁUSULA VIGÉSIMA — ALTERAÇÃO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

À empresa sucessora em processo licitatório será recomendável priorizar a contratação em seus quadros dos empregados da empresa antecessora.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA — PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS E VEDAÇÃO À PRECARIZAÇÃO

As atividades das categorias abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho só poderão ser exercidas por empresas pertencentes a esta categoria econômica. Para a execução dos serviços de sua atividade produtiva ou atividade principal, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho somente valer-se-ão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, ou, ainda, de contrato de prestação de serviços com empresas da mesma categoria econômica, cujos empregados necessariamente serão regidos pela CLT.

§ 1º. Quando da contratação de empresas por prestação de serviços, as contratantes incluirão nos contratos cláusulas que exijam das contratadas a apresentação das Guias de Contribuições Sociais e Sindicais devidamente quitadas.

§ 2º. É vedada a contratação de Cooperativas de Trabalho para a prestação dos serviços descritos no *caput* desta Cláusula.

Desligamento/Demissão

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA — RESCISÃO DE CONTRATO DE TRABALHO E HOMOLOGAÇÕES

As empresas garantem o pagamento de todos os direitos trabalhistas nos prazos estabelecidos em lei, sendo facultado às empresas efetuar a homologação da rescisão do contrato de trabalho na FENATI para os empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho que contem com mais de 1 (um) ano de serviço na empresa, observadas as seguintes diretrizes:

A) A FENATI manterá local, estrutura física ou virtual e pessoal habilitado para efetuar tais homologações;

B) A documentação exigida será a mesma prevista na Instrução Normativa nº 15/2010 da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT), de 14/07/2010, publicada no DOU de 15/07/2010, ou norma que vier a substituí-la;

C) As empresas deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias em até 10 (dez) dias corridos, contados a partir do término do contrato;

D) Aos empregados que solicitarem expressamente a assistência e homologação na FENATI, a empresa deverá cumprir esta exigência.

§ 1º. Os locais da FENATI habilitados para efetuar as homologações são a sua sede e suas respectivas representações ou delegacias regionais, admitida a modalidade telepresencial quando disponibilizada pela entidade.

§ 2º. A FENATI comunicará à FENAINFO, com antecedência de 30 (trinta) dias, os novos locais que venha a implantar para homologações.

§ 3º. A empresa deverá agendar as homologações junto à FENATI com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis do vencimento do prazo legal.

§ 4º. Na homologação feita com ressalva, a empresa, desde que concorde com o apontamento, terá o prazo de 10 (dez) dias úteis para efetivar o pagamento das diferenças e/ou correção das divergências sem incidência de penalidade.

§ 5º. O exame médico demissional poderá ser substituído pelo exame médico periódico, desde que este tenha sido efetuado até 60 (sessenta) dias antes da data de demissão.

§ 6º. No ato da homologação da rescisão contratual, o empregado poderá ser representado por procurador munido de procuração por instrumento particular, com firma reconhecida.

Portadores de Necessidades Especiais

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA — CONTRATAÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

As entidades sindicais promoverão ações de conscientização da legislação em vigor, orientando as empresas quanto às adequações físico-ambientais para os empregados com deficiência que vierem a ser contratados, compatibilizando-as com suas limitações.

RELAÇÕES DE TRABALHO — CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

Qualificação/Formação Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA — ATUALIZAÇÃO PROFISSIONAL

As empresas que vierem a introduzir inovações tecnológicas no seu sistema de produção com impacto potencial sobre o nível de emprego atual proporcionarão cursos internos e externos, acessíveis a todos os empregados cujas funções sejam atingidas pelas novas técnicas, de modo a lhes permitir acesso ao conhecimento dessa tecnologia. Nessa hipótese, garantir-se-á ainda o aproveitamento operacional preferencial, em tais inovações, àqueles que melhor desempenho demonstrarem nesses cursos.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA — TREINAMENTO E QUALIFICAÇÃO

As empresas adotarão política de cursos e treinamentos aos seus empregados, com subsídios próprios, com relação aos cursos realizados em suas áreas de atuação.

Parágrafo único. As empresas poderão instituir, em Acordo Coletivo de Trabalho com a entidade sindical profissional, bolsa de qualificação profissional, reembolso ou custeio de cursos, certificações, idiomas e formação técnica ou superior relacionada ao desenvolvimento profissional, com critérios objetivos, acessíveis e divulgados aos empregados.

Estabilidade Mãe

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA — GARANTIA DE EMPREGO À GESTANTE OU ADOTANTE

Fica assegurada à empregada gestante ou adotante, sem prejuízo do emprego e do salário, estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez até 5 (cinco) meses após o parto, acrescida de mais **30 (trinta) dias** após o término da estabilidade prevista no art. 10, inciso II, alínea "b", do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) da Constituição Federal, estabilidade esta que não se confunde com férias ou aviso-prévio.

§ 1º. O prazo regular da licença-maternidade será de 120 (cento e vinte) dias, recomendando a FENAINFO e a FENATI às empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho a adoção da **Licença-Maternidade de 180 (cento e oitenta) dias**, de que trata a Lei nº 11.770/2008 (Programa Empresa Cidadã).

§ 2º. A empregada gestante em atividade laboral de 8 (oito) horas diárias poderá optar por jornada ininterrupta de 6 (seis) horas a partir do 6º (sexto) mês de gravidez, sem prejuízo de salário, direitos e benefícios.

§ 3º. Será concedida licença-adotante, nos termos da Lei nº 10.421/2002, quando da adoção legal ou guarda judicial para fins de adoção de crianças, sendo devido o salário-maternidade conforme definido no art. 71-A da Lei nº 8.213/1991.

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

§ 5º. Na hipótese de a empregada gestante ser dispensada sem o conhecimento, pela empresa, de seu estado gravídico, terá ela o prazo de 30 (trinta) dias, a contar da data do fim do aviso-prévio, para comunicar o estado gestacional e requerer a reintegração ou o benefício previsto nesta Cláusula, sem prejuízo das garantias constitucionais aplicáveis.

Estabilidade Pai

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA — GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI

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

Estabilidade Acidentados/Portadores de Doença Profissional

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA — REAPROVEITAMENTO E GARANTIA DO ACOMETIDO POR LER/DORT

As empresas comprometem-se a reaproveitar em outras funções, ou a garantir o emprego ou o salário pelo período de 1 (um) ano, o empregado acometido de LER (Lesão por Esforço Repetitivo) ou DORT (Distúrbio Osteomuscular Relacionado ao Trabalho), desde que tenha vínculo empregatício há pelo menos 3 (três) anos na empresa, observada a legislação previdenciária.

§ 1º. Para os fins desta Cláusula, somente terá validade o diagnóstico fornecido ou ratificado por médico pertencente aos quadros da Previdência Social.

§ 2º. A garantia terá início na data da comunicação escrita e documentada do diagnóstico à empresa.

Estabilidade Aposentadoria

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA — GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA

Gozará de estabilidade provisória o empregado que contar, na mesma empresa, com mais de 6 (seis) anos de serviço, durante os **12 (doze) meses** imediatamente anteriores à complementação do tempo mínimo para aquisição do direito à aposentadoria pela Previdência Social.

§ 1º. A estabilidade provisória será adquirida a partir do recebimento, pela empresa, de comunicação escrita do empregado, sem efeito retroativo, comprovando reunir as condições previstas na legislação previdenciária.

§ 2º. A estabilidade não se aplica nos casos de demissão por justa causa ou força maior, e extinguir-se-á caso não seja requerida a aposentadoria imediatamente após a aquisição do direito.

Outras Normas Referentes a Condições para o Exercício do Trabalho

CLÁUSULA TRIGÉSIMA — CUMPRIMENTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS

As empresas cumprirão, no desenvolvimento de suas atividades, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego relacionadas à atividade, em especial a NR-17, que trata de ergonomia.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA — TRABALHO EM OUTRAS LOCALIDADES

Ao empregador que, por meio de contrato com o cliente devidamente comprovado, demonstrar a necessidade especial de serviços diante da localidade geográfica de sua execução, é facultada a adoção de horário especial de trabalho para seus empregados que não realizam atividades em horário administrativo, no regime de 15 (quinze) dias trabalhados para 15 (quinze) dias de folga. A jornada dos dias trabalhados será composta de 11 (onze) horas diárias, garantido o intervalo mínimo de 1 (uma) hora para refeição e descanso.

§ 1º. Aos trabalhadores mencionados nesta Cláusula serão garantidos transporte entre a sede e o local de trabalho e lanche para os que se encontrarem trabalhando no período das 21h00 às 05h00.

§ 2º. Quando o local de trabalho for de difícil acesso ou não servido por transporte público regular e o transporte for fornecido pelo empregador, nos termos da negociação coletiva, as horas de deslocamento (*in itinere*) excedentes serão remuneradas como horas extras, observada a legislação aplicável.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA — INTERVALO PARA AMAMENTAÇÃO

As empresas adotarão horário especial para trabalhadoras que estejam amamentando, em consonância com o disposto no art. 396 da CLT, facultando-se, mediante solicitação da empregada, a conversão dos dois descansos especiais de meia hora em dispensa de 1 (uma) hora antes ou depois de cada jornada diária de trabalho.

JORNADA DE TRABALHO — DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS

Duração e Horário

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA — DA JORNADA DE TRABALHO, TRANSIÇÃO CONSTITUCIONAL E VEDAÇÃO À INTENSIFICAÇÃO LABORAL

Em cumprimento à nova redação do artigo 7º, inciso XIII, da Constituição Federal, e visando adequar as relações de trabalho das categorias de Tecnologia da Informação (TI), Processamento de Dados e Serviços de Informática representadas pela FENATI e pela FENAINFO, as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva de Trabalho observarão a redução progressiva da duração normal do trabalho, sem qualquer redução salarial ou de benefícios, nos termos e prazos estabelecidos a seguir:

§ 1º. Cronograma de Redução Progressiva (42h para 40h):

I — Primeira Etapa (Imediata): A partir da data-base de início da vigência desta Convenção Coletiva (**1º de janeiro de 2027**), a duração normal do trabalho para todos os empregados abrangidos não poderá exceder **42 (quarenta e duas) horas semanais**, respeitado o limite de **8 (oito) horas diárias**, aplicando-se para todos os efeitos legais e contratuais o divisor **210 (duzentos e dez)**.

II — Segunda Etapa: A partir de **16 de dezembro de 2027**, a duração normal do trabalho será reduzida para, no máximo, **40 (quarenta) horas semanais** e **8 (oito) horas diárias**, distribuídas de segunda a sexta-feira, aplicando-se imediatamente o divisor **200 (duzentos)** para o cálculo do valor da hora normal e demais reflexos.

§ 2º. Irredutibilidade Salarial e Valorização da Hora Trabalhada: A redução da jornada prevista nos incisos I e II do § 1º não acarretará, sob nenhuma hipótese, redução direta ou indireta de salários, pisos normativos, comissões, gratificações, adicionais ou benefícios (como Vale-Refeição, Vale-Alimentação e Auxílio-Creche). A adequação automática dos divisores para **210** e, subsequentemente, para **200** importará na majoração proporcional do valor do salário-hora do trabalhador, servindo esta nova base para o cálculo de horas extraordinárias, adicional noturno, sobreaviso e verbas rescisórias.

§ 3º. Jornadas Especiais e Direito Adquirido (Cláusula de Barreira): A duração da jornada de trabalho para os **digitadores será de 30 (trinta) horas semanais**. Ficam igualmente preservadas todas as jornadas reduzidas mais favoráveis já praticadas por força de contrato individual, regulamento interno de empresa, Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) ou legislação específica — tais como jornadas de 30 (trinta) ou 36 (trinta e seis) horas semanais para operadores de teleatendimento/suporte e funções correlatas —, sendo vedada qualquer tentativa de equiparação para cima ou compensação com os novos tetos constitucionais.

§ 4º. Vedação à Intensificação do Trabalho e Adequação de Metas (Anti-Burnout): A redução do tempo à disposição do empregador deverá corresponder à redução proporcional da carga de trabalho. As empresas obrigam-se a revisar e redimensionar suas métricas de produtividade, *Service Level Agreements* (SLAs), *story points*, *sprints*, chamados de suporte e metas individuais ou de equipe na exata proporção da redução de horas, sendo vedada a exigência do mesmo volume de entregas anteriormente pactuado para a jornada de 44 (quarenta e quatro) horas.

§ 5º. Teletrabalho, Trabalho Remoto e Controle de Jornada: Considerando a natureza tecnológica da categoria e a rastreabilidade inerente aos sistemas informatizados, fica afastada a aplicação genérica da exceção prevista no art. 62, inciso III, da CLT (teletrabalho por produção ou tarefa) como subterfúgio para burlar os limites de 42 (quarenta e duas) e 40 (quarenta) horas semanais. Todos os trabalhadores em regime presencial, híbrido ou de teletrabalho (*home office*) terão direito ao controle fidedigno de jornada por meios eletrônicos e ao direito à desconexão, sendo vedado o acionamento por ferramentas digitais (mensageria, e-mail, plataformas de gestão) fora da jornada contratual, salvo em regime formal de sobreaviso ou hora extra.

Prorrogação/Redução de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA — HORAS EXTRAS

O pagamento das horas extraordinárias dar-se-á no mesmo período de apuração da frequência dos empregados na folha de pagamento mensal, observados os divisores estabelecidos na Cláusula Trigésima Terceira e o adicional mínimo legal ou convencional mais favorável praticado pela empresa.

Compensação de Jornada

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA — BANCO DE HORAS

Fica pactuada entre empregados e empregadores regidos pela presente Convenção a compensação de horas excedentes à carga normal de trabalho, não podendo exceder a 2 (duas) horas diárias de atividade laboral extraordinária, tampouco ser compensada além do limite máximo acumulado de 120 (cento e vinte) horas excedentes.

§ 1º. Havendo necessidade de o empregado laborar em jornada prorrogada em qualquer dia da semana, deverão ser respeitados a folga semanal e o intervalo legal intrajornada, ficando para compensação, por meio de folgas de acordo com critérios expressa e previamente estabelecidos entre empregado e empregador, as horas excedentes à jornada semanal normal vigente (42 horas semanais até 15/12/2027 e 40 horas semanais a partir de 16/12/2027, ou jornada inferior contratada).

§ 2º. Para o controle efetivo das horas extras trabalhadas, fica implantado o sistema de Banco de Horas, para lançamento de débitos e créditos, observando-se:

A) Os créditos de horas dos empregados excedentes à jornada semanal normal serão apontados nos cartões de ponto, não representando direito imediato ao recebimento como horas extras, podendo ser compensados na mesma proporção, limitados a 30 (trinta) horas por mês;

B) As folgas usufruídas pelos empregados serão igualmente apontadas nos cartões de ponto e não deverão coincidir nem substituir as folgas semanais remuneradas;

C) As ausências injustificadas dos empregados serão igualmente apontadas nos cartões de ponto e abatidas do saldo de horas, não devendo coincidir nem substituir as folgas semanais;

D) Será elaborado documento ou extrato eletrônico específico para registro de créditos e débitos mensais relativos ao banco de horas e, ao atingir o acúmulo de 120 (cento e vinte) horas, deverá ser encerrado e assinado pelas partes;

E) Caso, ao final do período em que houver acúmulo de 120 (cento e vinte) horas, ou no prazo máximo de 1 (um) ano, o que ocorrer primeiro, não tenha ocorrido a compensação das horas-crédito do empregado, estas serão pagas como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto nesta Convenção;

F) Em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa antes da compensação das horas-crédito do empregado, estas serão pagas juntamente com as verbas rescisórias, como horas extraordinárias, acrescidas do adicional previsto em lei ou norma coletiva;

G) As horas não compensadas, excluída a hipótese prevista no item relativo ao limite de 120 (cento e vinte) horas ou 1 (um) ano, ao fim da vigência desta Convenção serão pagas como horas extras, com acréscimo mínimo de 50% (cinquenta por cento).

Faltas

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA — AUSÊNCIAS LEGAIS E LICENÇAS REMUNERADAS

As ausências legais a que aludem os incisos I, II e III do artigo 473 da CLT ficam ampliadas para:

A) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, companheiro(a), ascendente, descendente, irmão ou pessoa que comprovadamente viva sob sua dependência econômica;

B) 05 (cinco) dias úteis consecutivos, em virtude de casamento;

C) Licença-Paternidade: Sem prejuízo dos prazos legais mais favoráveis, será concedida licença-paternidade remunerada de **12 (doze) dias úteis consecutivos** ou **20 (vinte) dias corridos** (aplicando-se a contagem que for mais benéfica ao trabalhador), inclusive em caso de adoção ou guarda judicial para fins de adoção, contados a partir da data do nascimento ou da concessão da guarda. A empresa poderá estabelecer prazo ou condições superiores, vedada a redução de vantagem mais benéfica já praticada;

D) 03 (três) dias úteis consecutivos ou 24 (vinte e quatro) horas fracionadas por ano, para acompanhar filho(a) de até 10 (dez) anos de idade ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores;

E) 02 (dois) dias úteis ou 16 (dezesseis) horas fracionadas por ano, para acompanhar os pais idosos ou dependentes ao médico, mediante comprovação em até 48 (quarenta e oito) horas posteriores.

§ 1º. Entende-se por ascendente o pai e a mãe e, por descendente, os filhos, na conformidade da lei civil.

§ 2º. Para fazer jus às ausências previstas no *caput*, o empregado deverá apresentar documento comprobatório em até 48 (quarenta e oito) horas após o retorno ao trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS

Outras Disposições sobre Férias e Licenças

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA — ESTUDANTE EM VESTIBULAR

As empresas abonarão a falta do empregado estudante que, mediante comunicado prévio de 72 (setenta e duas) horas, justifique a prestação de exame vestibular ou processo seletivo oficial para ingresso em instituição de ensino superior, desde que o horário dos exames coincida com o horário de trabalho.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Aceitação de Atestados Médicos

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA — ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

As empresas aceitarão, para fins de justificativa de falta e abono de ponto, os atestados médicos e odontológicos apresentados pelos empregados, emitidos pelo SUS ou pela rede privada credenciada ao plano de saúde ou à entidade sindical.

§ 1º. Fica facultado à empresa o direito de perícia médico-odontológica para homologação, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas após o início do atestado médico, ficando o trabalhador obrigado a notificar a empresa de seu impedimento por motivo de doença, por escrito ou meio eletrônico disponibilizado pelo empregador, no prazo de até 48 (quarenta e oito) horas da emissão do atestado. A notificação física poderá ser entregue por terceiro, desde que assinada pelo próprio empregado.

§ 2º. Os atestados deverão conter dia e horário de atendimento, prazo de afastamento e identificação legível com assinatura ou certificação digital do profissional responsável pelo atendimento.

Campanhas Educativas sobre Saúde e Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA — POLÍTICA GLOBAL DE SAÚDE

As empresas concentrarão esforços para a efetivação de Semana de Saúde anual, em conjunto com o Comitê de Saúde constituído, com abordagem de temas diversos, entre eles, mas não se limitando, à prevenção da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (AIDS), saúde da mulher, saúde do homem, doenças crônicas, dependências químicas, ergonomia e saúde mental.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA — PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL

Com o objetivo de preservar a vida pessoal e familiar dos empregados, visando a melhores condições e desempenho de trabalho, as empresas implementarão e manterão Programa de Saúde Mental destinado aos empregados e familiares acometidos por transtornos mentais ou emocionais, independentemente do motivo originário.

Parágrafo único. A empresa deverá disponibilizar profissionais habilitados para prestar assistência e acompanhamento médico e psicológico, presencial ou virtual (telemedicina/telepsicologia), sem custo para os empregados que estejam passando por problemas mentais e emocionais, cabendo às partes definir em regulamento ou acordo específico a extensão operacional aos familiares.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA — PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO E À VIOLÊNCIA NO TRABALHO

As empresas, a FENAINFO e a FENATI declaram repúdio a qualquer ato de discriminação, assédio moral, assédio sexual ou violência no ambiente de trabalho, comprometendo-se a desenvolver campanhas educativas permanentes para esclarecer e coibir tais práticas.

§ 1º. As empresas adotarão medidas de prevenção às violências no ambiente de trabalho, como treinamentos obrigatórios e campanhas permanentes de conscientização, envolvendo toda a força de trabalho (empregados próprios e prestadores de serviços).

§ 2º. As empresas manterão canal de denúncia acessível a toda a força de trabalho para recebimento e tratamento confidencial de denúncias relacionadas à discriminação, ao assédio moral e à violência sexual.

§ 3º. As empresas manterão canal de acolhimento acessível a toda a força de trabalho com o objetivo de fornecer suporte psicossocial durante o processo e seus desdobramentos relacionados às situações de violência no trabalho, possibilitando medidas que promovam um ambiente de trabalho saudável e sustentável.

§ 4º. As empresas asseguram manter a pessoa denunciante/vítima informada sobre as etapas do tratamento da denúncia e fornecer devolutiva humanizada, resguardados o sigilo, a privacidade, a segurança e os limites legais.

§ 5º. Nas ações judiciais que versem sobre violência sexual e discriminação, os valores pagos para reparação das vítimas por força de decisão judicial ou transação poderão ensejar, por parte da empresa, ação regressiva em face do empregado que praticou o ato ilícito, quando cabível e observados os requisitos legais.

§ 6º. Nos casos de violência sexual, a vítima poderá indicar acompanhante, designado formalmente de forma facultativa e quando não houver indicação voluntária de representante legal, para auxiliá-la no acompanhamento da denúncia junto à Ouvidoria, na entrevista de apuração ou quando receber solicitação da equipe de apuração para comparecer ou prestar informação ou documento, garantida a autonomia de sua vontade.

§ 7º. Nos casos de violência sexual, a empresa informará à pessoa formalmente indicada pela vítima como acompanhante, por e-mail indicado no relato ou nas comunicações mantidas no canal de denúncia, as principais etapas e desdobramentos do tratamento da denúncia. Para tanto, o acompanhante deverá assinar previamente termo de confidencialidade, resguardadas a privacidade e a segurança das pessoas envolvidas.

§ 8º. A equipe de apuração de denúncias de violência sexual deverá ser multidisciplinar, diversa e qualificada.

RELAÇÕES SINDICAIS

Representante Sindical

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA — REPRESENTANTES SINDICAIS

As empresas com mais de 100 (cem) empregados reconhecem a legitimidade de 1 (um) representante sindical, eleito pelos trabalhadores sob a coordenação da FENATI.

Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA — LIBERAÇÃO, ACESSO E ATIVIDADE DE DIRIGENTES SINDICAIS

As empresas assegurarão o exercício do mandato e das atividades sindicais legítimas dos empregados eleitos dirigentes da FENATI (Diretoria, Conselho Fiscal, Conselho de Ética e Delegados Representantes, titulares e suplentes), sem discriminação, retaliação ou prejuízo profissional, garantida a liberação remunerada nos casos e limites previstos nesta Cláusula e na legislação.

§ 1º. As empresas com mais de 100 (cem) empregados comprometem-se a liberar 1 (um) empregado dirigente sindical sem prejuízo da remuneração e dos benefícios, responsabilizando-se, durante o período de mandato sindical, pela remuneração de até 2 (dois) empregados quando formalmente solicitado pela entidade sindical laboral em empresas de maior porte (acima de 500 empregados).

§ 2º. A entidade sindical comunicará por escrito a identificação do dirigente liberado no prazo de até 60 (sessenta) dias e, sempre que possível, a agenda de atividades externas com antecedência razoável. O acesso do dirigente às dependências da empresa para contato ou reunião com empregados será coordenado para preservar a segurança, a continuidade operacional e a privacidade, sem inviabilizar a representação sindical.

§ 3º. As empresas liberarão seus empregados da marcação do ponto em todas as suas bases para participar de assembleias previamente comunicadas à área de Recursos Humanos e convocadas pela FENATI e/ou entidade sindical regional filiada, assegurando o pleno funcionamento às seções/departamentos/divisões, sem prejuízo dos salários correspondentes, desde que devidamente comprovado, sendo as horas compensadas a critério das empresas, sem pagamento de adicionais.

§ 4º. Os dirigentes e delegados sindicais não afastados integralmente de suas funções nas empresas poderão ausentar-se do serviço por até 3 (três) dias por ano, sem prejuízo dos salários, das férias, do 13º salário e do DSR, para participarem de cursos, congressos e encontros sindicais, desde que a empresa seja pré-avisada, por escrito, pela FENATI, com antecedência mínima de 5 (cinco) dias úteis às datas dos eventos.

Acesso a Informações da Empresa

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA — ACESSO A INFORMAÇÕES FUNCIONAIS

As empresas garantem aos trabalhadores amplo acesso às suas informações funcionais, assegurando o direito à cópia e à retificação de documentos.

Parágrafo único. O empregado terá direito a atestado de capacidade técnica que contenha suas habilidades, competências e tempo de experiência nas funções desempenhadas na empresa, o qual deverá ser emitido no prazo de até 10 (dez) dias úteis após solicitação escrita do empregado, desde que comprovada a experiência na função.

Contribuições Sindicais

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA — MENSALIDADES SINDICAIS ASSOCIATIVAS

As empresas descontarão dos salários dos empregados associados à FENATI, quando por eles autorizado expressamente, a importância mensal de **R$ 15,00 (quinze reais)** — ou outro valor associativo deliberado estatutariamente pela entidade —, a título de mensalidade associativa. Os valores descontados deverão ser repassados à FENATI no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis após o desconto.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA — CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As Empresas descontarão do salário de todos os empregados beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, sindicalizados ou não, o valor de R$ 35,00 (trinta e cinco reais), a partir de janeiro de 2027, em favor da FENATI, conforme autorizado pelo Artigo 513, alínea "e", da CLT, bem como nos termos da decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) no Tema 935.

§1º - O recolhimento será feito através de guia emitida de forma eletrônica através do site do FENATI (www.fenati.org.br) na área "Emissão de Boleto" onde as empresas realizarão o Upload da GFD (Guia do FGTS Digital) e do relatório "Relação de trabalhadores – eSocial" extraído do sistema e-Social através do link https://www.esocial.gov.br/portal/Home/Inicial?tipoEmpregador=EMPREGADOR_GERAL contendo nome e CPF parcial, data de admissão, data de desligamento e estabelecimento, ou seu sucedâneo legal, em formato PDF.

§ 2º - Na mesma área "Emissão de Boleto", estará disponível para consulta a relação de opositores e sócios para o correto recolhimento. O vencimento do boleto será todo dia 20 de cada mês subsequente ao desconto realizado.

§ 3º- Todos os documentos supracitados devem ser anexados até 20 de cada mês, através do site do **FENATI** e na área de "Emissão de Boleto" com login e senha da empresa, conforme ícones identificadores.

§ 4º- Os documentos serão utilizados exclusivamente para verificação de cálculo, conforme esta Convenção, tratando-se de uso legítimo dos dados.

§ 5º. Para o ano de **2027**, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, iniciando-se no dia **04 de janeiro de 2027 até o dia 13 de janeiro de 2027**, de segunda a sábado, das 09h00 às 17h00, para os empregados NÃO SÓCIOS da FENATI oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na sede ou nas Delegacias Regionais da FENATI, observado o disposto no § 8º.

§ 6º. Para o ano de **2028**, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, iniciando-se no dia **04 de janeiro de 2028 até o dia 13 de janeiro de 2028**, de segunda a sábado, das 09h00 às 17h00, para os empregados NÃO SÓCIOS da FENATI oporem-se ao desconto, através de manifestação escrita e individualizada a ser apresentada pessoalmente na sede ou nas Delegacias Regionais da FENATI, observado o disposto no § 8º.

§ 7º. Aos empregados NÃO SÓCIOS que estiverem comprovadamente afastados por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade ou acidente do trabalho no período previsto nos parágrafos anteriores, fica assegurado o prazo de 10 (dez) dias corridos, a contar da data de retorno efetivo ao trabalho, para exercerem a oposição ao desconto, mediante manifestação escrita e individualizada apresentada na sede da FENATI ou na forma do § 8º.

§ 8º. Os empregados NÃO SÓCIOS que estiverem trabalhando nas cidades ou estados em que não houver sede ou representação física da FENATI poderão encaminhar a oposição ao desconto através de carta registrada individual (uma carta por envelope), endereçada à sede da FENATI, sendo consideradas válidas, quanto ao cumprimento do requisito do prazo, as cartas postadas dentro dos mesmos prazos previstos nos §§ 5º, 6º, 7º e 9º desta Cláusula.

§ 9º. Os empregados admitidos após a data-base poderão exercer a oposição ao desconto no prazo de 10 (dez) dias corridos a contar da contratação, devendo a manifestação estar acompanhada de comprovação do início contratual.

§ 10. É de exclusiva responsabilidade da entidade da categoria profissional (FENATI) qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para a entidade profissional, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado.

§ 11. As empresas abrangidas comprometem-se a providenciar a notificação extrajudicial da FENATI quanto à existência de ações ajuizadas questionando os descontos da contribuição assistencial, dentro do prazo para manifestar-se nos respectivos autos, e a tempo para que a notificada possa promover os atos que entender cabíveis em cada caso.

§ 12. A responsabilidade pela instituição da contribuição assistencial e seus valores é exclusiva da categoria profissional (FENATI), ficando isentos a entidade da categoria econômica (FENAINFO) e os empregadores de quaisquer ônus ou consequências perante seus empregados, encontrando esse desconto respaldo legal no artigo 462 da CLT.

§ 13. Os trabalhadores filiados ou contribuintes da Contribuição Assistencial mensal à FENATI ficam isentos da Taxa Negocial inserida nos acordos de PLR de 6% (seis por cento) sobre o valor distribuído, limitada a R$ 600,00 (seiscentos reais), sendo referida taxa descontada tão somente dos trabalhadores opositores em cada data-base.

§ 14. Fica vedada às empresas e à entidade da categoria econômica (FENAINFO), sob pena de configurar prática antissindical, a realização de quaisquer manifestações, atos, campanhas, recebimento de oposições internamente nas empresas ou condutas similares no sentido de incentivar ou instigar os trabalhadores não filiados à FENATI a apresentarem o seu exercício de oposição.

§ 15. Para manutenção de custeio das entidades sindicais de grau superior, do montante arrecadado nesta contribuição será destinado o percentual estatutário e legal cabível à Federação (FENATI) e 5% (cinco por cento) para a Central Sindical.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA — CONTRIBUIÇÃO SINDICAL PATRONAL

As empresas de informática, processamento de dados e tecnologia da informação com atividade nos estados do Acre (AC), Roraima (RR) e Tocantins (TO) que optarem pelo recolhimento efetuarão anualmente o pagamento de sua contribuição sindical patronal em favor da FENAINFO, nos termos dos artigos 578 e seguintes da CLT, enviando cópia da quitação da guia de pagamento em até 30 (trinta) dias após o vencimento, observada a legislação aplicável.

Parágrafo único. Após a criação e emissão de carta sindical pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) de sindicato patronal próprio com territorialidade nos estados do Acre, Roraima ou Tocantins, esta contribuição passará a ser feita em favor do mesmo na respectiva base territorial.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA — CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

As empresas abrangidas pela presente Convenção Coletiva de Trabalho recolherão, em favor da FENAINFO, contribuição assistencial patronal conforme tabela abaixo, com fundamento no artigo 513, alínea "e", da CLT e no Tema 935 do STF. Os valores abaixo são valores-base de referência e serão atualizados em 2027 e 2028 conforme o critério previsto na Cláusula Quarta:

Quantidade de Empregados	Valor-base de Referência (R$)

De 0 a 10 empregados	340,68
De 11 a 20 empregados	681,38
De 21 a 50 empregados	1.022,08
De 51 a 100 empregados	3.430,26
Acima de 100 empregados	6.299,20

§ 1º. O recolhimento deverá ser efetuado até **30 de julho de 2027** (para o primeiro ano de vigência) e até **30 de julho de 2028** (para o segundo ano de vigência), mediante guia a ser solicitada através do e-mail financeiro@fenainfo.org.br. Caso a assinatura ou o registro desta Convenção ocorra após a primeira data, o vencimento será ajustado para até 30 (trinta) dias contados do registro no MTE.

§ 2º. Esta contribuição constitui ônus exclusivo do empregador e é devida pelas empresas representadas pela FENAINFO nos estados abrangidos onde não haja sindicato patronal específico da categoria, inclusive pelas empresas optantes pelo Simples Nacional e pelas que não possuam empregados (enquadradas na primeira faixa da tabela), assegurado o direito de oposição prévia nos termos deliberados pela Assembleia Geral patronal.

§ 3º. O atraso no recolhimento da contribuição assistencial patronal sujeitará a empresa inadimplente à atualização monetária pelo INPC, juros de mora de 1% (um por cento) ao mês e multa moratória de 2% (dois por cento) sobre o valor devido, sem prejuízo da cobrança judicial cabível.

Outras Disposições sobre Relação entre Sindicato e Empresa

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA — QUADRO DE AVISOS E COMUNICAÇÕES SINDICAIS

Todas as empresas manterão quadro de avisos físico ou canal eletrônico equivalente (intranet ou mural digital) e concordam que a FENATI divulgue suas publicações e comunicados oficiais de interesse da categoria nos mesmos, desde que as matérias não sejam ofensivas às empresas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA — INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO E LIBERDADE DE ASSOCIAÇÃO

As empresas entregarão aos empregados, no ato da admissão ou em canal eletrônico acessível, informação institucional neutra sobre a entidade sindical profissional competente (FENATI), seus canais oficiais e os meios voluntários de filiação, incluindo formulário ou *link* disponibilizado pela entidade. A entrega ocorrerá sem custo e sem interferência patronal na decisão individual do trabalhador.

Parágrafo único. A filiação, a desfiliação ou a não filiação são livres e voluntárias. É vedada qualquer pressão, discriminação, vantagem condicionada, retaliação ou compartilhamento de dados de filiação fora das hipóteses autorizadas por lei ou pelo próprio titular.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Mecanismos de Solução de Conflitos e Revisão

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA — AVALIAÇÃO DE CENÁRIOS E REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES

A FENATI e a FENAINFO reunir-se-ão, sempre que solicitado por uma das partes a partir da vigência desta Convenção, com vistas a analisar conjuntamente os cenários econômicos, sociais e operacionais de aplicação das cláusulas pactuadas e outras condições que desejem acordar, podendo convencionar modificações e aprimoramentos visando ao bem comum.

§ 1º. A pauta das reuniões deverá ser enviada pela parte solicitante com pelo menos 30 (trinta) dias de antecedência.

§ 2º. Caso seja criado sindicato patronal da categoria com registro sindical ativo no MTE durante a vigência desta Convenção em qualquer das unidades federativas abrangidas, a FENAINFO delegará os poderes de representação para o novo sindicato na respectiva base, observadas as formalidades legais aplicáveis.

§ 3º. A FENATI compromete-se a fornecer à FENAINFO, sempre que solicitado, a relação de empresas sujeitas ao cumprimento desta Convenção identificadas em sua base, de modo a otimizar os trabalhos institucionais necessários, contendo razão social, CNPJ, endereço comercial, e-mail corporativo, telefone comercial e quantidade estimada de funcionários, respeitada integralmente a legislação de proteção de dados pessoais (LGPD).

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA — MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS

O inadimplemento dos prazos e determinações acordados na presente Convenção Coletiva de Trabalho acarretará à parte infratora as seguintes penalidades:

A) Pelo descumprimento de Cláusula de natureza trabalhista: multa no valor equivalente a **7% (sete por cento) do menor piso salarial administrativo da categoria** (previsto na Cláusula Terceira — "Pisos Salariais", faixa de Auxiliares, Trainees e Cargos Administrativos), sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, por infração e por empregado prejudicado, a ser revertida em favor da FENATI, a qual será devida qualquer que seja o número de empregados participantes;

B) Pelo descumprimento de lei e da presente Convenção Coletiva de Trabalho referente a mensalidades associativas e contribuição assistencial laboral: multa no valor correspondente a **7% (sete por cento) do montante não recolhido**, corrigido pela variação do INPC do IBGE, cumulativamente, por mês de atraso, revertida em favor da FENATI;

C) Pelo descumprimento no que se refere à correta inserção da documentação através do site, conforme previsto na Cláusula Quadragésima Sétima ("Contribuição Assistencial Laboral"): multa no valor correspondente a **7% (sete por cento) do menor piso salarial administrativo da categoria** (Cláusula Terceira), sem prejuízo da aplicação de juros moratórios e atualização monetária, calculada por trabalhador omitido, revertida em favor da FENATI;

D) A multa prevista na alínea "A" desta Cláusula será revertida diretamente em favor do empregado prejudicado quando postulada e aplicada em ação judicial individual por ele proposta;

E) As cláusulas de caráter exclusivamente programático ou educativo (como Política Global de Saúde e Atualização Profissional) não estão sujeitas à incidência automática das multas previstas nas alíneas "A" ou "B", salvo em caso de recusa comprovada de cumprimento após notificação escrita da entidade sindical.

Outras Disposições

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA — PROTEÇÃO DE DADOS E INFORMAÇÕES DO TRABALHO (LGPD)

As empresas tratarão dados pessoais e dados pessoais sensíveis dos trabalhadores para finalidades legítimas, específicas e informadas, com medidas técnicas e administrativas de segurança, controle de acesso, retenção limitada e atendimento aos direitos dos titulares, nos termos da Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais (Lei nº 13.709/2018 — LGPD). O tratamento necessário à execução do contrato de trabalho, ao cumprimento de obrigações legais ou normativas e ao exercício regular de direitos será documentado e limitado ao mínimo necessário.

§ 1º. Dados relativos à filiação sindical, saúde, biometria, denúncias e vida familiar receberão proteção reforçada. A comunicação de dados à entidade sindical limitar-se-á ao estritamente necessário para o cumprimento desta Convenção, exercício da representação constitucional, cumprimento de obrigações legais ou mediante autorização válida do titular, sempre com salvaguardas de confidencialidade e segurança da informação.

§ 2º. Em caso de incidente de segurança que possa acarretar risco ou dano relevante aos trabalhadores, a empresa adotará imediatamente medidas técnicas de contenção e realizará a comunicação aos titulares afetados e às autoridades competentes, nos prazos e na forma previstos na legislação vigente.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA — VEDAÇÃO À REDUÇÃO DE DIREITOS

Nos Acordos Coletivos de Trabalho que impliquem flexibilização ou redução de direitos do trabalhador, é obrigatória a participação e anuência expressa da entidade sindical profissional convenente (FENATI), sob pena de nulidade absoluta do acordo, nos termos do artigo 7º, inciso VI e XXVI, e artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA — CONDIÇÕES MAIS FAVORÁVEIS E AJUSTES SUPLEMENTARES

As disposições desta Convenção Coletiva de Trabalho estabelecem patamares mínimos de proteção setorial. Poderão ser celebrados Acordos Coletivos de Trabalho específicos para ampliar benefícios e condições de trabalho, bem como ajustes individuais escritos quando permitidos pela legislação, desde que voluntários, específicos, informados e globalmente mais benéficos ao empregado.

Parágrafo único. Nenhum ajuste individual poderá reduzir, renunciar ou substituir direito assegurado nesta Convenção, em lei, em contrato individual ou em condição mais vantajosa já incorporada ao patrimônio jurídico do trabalhador, nem afastar a participação sindical quando legalmente ou convencionalmente exigida. A comparação de vantagens será feita de forma transparente, sem prejuízo da análise das condições concretas e da legislação aplicável.