

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2025/2027

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR003790/2025  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 04/12/2025  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR073848/2025  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.209121/2025-49  
DATA DO PROTOCOLO: 02/12/2025

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

SINDICATO TRAB. EMPRESAS E CURSOS DE INFORM., CONS. SIST. DE INFORM, DES.PROGR.,ATIV.BCO DADOS,MAN.REP.VDA MAQS ES, CNPJ n. 05.985.477/0001-97, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). DIRCEU CARLOS CARNEIRO;

E

SINDICATO DA INDUSTRIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO PARANA, CNPJ n. 80.923.493/0001-70, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). LUCIO KAMIJI;

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

## CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2027 e a data-base da categoria em 01º de agosto.

## CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores nas Empresas e Cursos de Informática, Consultoria em Sistema de informática, Desenvolvimento de Programas de Informática, Atividades de Bancos de Dados (Provedores de Acesso), Manutenção, Reparação e Venda de Máquinas de Escritório e Equipamento de Informática, Outras Atividades de Informática não Especificadas (Exceto Processamento de Dados)**, com abrangência territorial em Alvorada do Sul/PR, Andará/PR, Apucarana/PR, Araçatuba/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambaí/PR, Cambé/PR, Cornélio Procopio/PR, Ibiporã/PR, Jacarezinho/PR, Jaguapitã/PR, Jataizinho/PR, Londrina/PR, Maringá/PR, Nova Fátima/PR, Porecatu/PR, Primeiro de Maio/PR, Rolândia/PR, Santa Cecília do Pavão/PR, Santa Mariana/PR, Santo Antônio da Platina/PR, São Jerônimo da Serra/PR, São Sebastião da Amoreira/PR, Sertaneja/PR, Sertãozinho/PR e Uraí/PR.

SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO  
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

## CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS

Os integrantes da categoria têm assegurados os seguintes pisos salariais para uma jornada semanal de 44 (quarenta e quatro) horas, a partir de 01º de agosto de 2025:

- a) GRUPO I: R\$ 1.984,16 (um mil, novecentos e oitenta e quatro reais e dezesseis centavos) para o trabalhador nas seguintes funções: faxineiro, office boy, zelador, porteiro, vigia, copeiro, atendente, técnico em informática *trainee* e as não relacionadas às atividades-fim das empresas.
- b) GRUPO II: R\$ 2.057,59 (dois mil, cinquenta e sete reais e cinquenta e nove centavos) para trabalhadores em serviços administrativos, serviços financeiros, vendedores, trabalhadores de reparação e manutenção, instaladores, escriturários, recepcionistas e assemelhados.
- c) GRUPO III: R\$ 2.123,42 (dois mil, cento e vinte e três reais e quarenta e dois centavos) para trabalhadores técnicos em informática.

## CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL

Os salários fixos dos empregados abrangidos por esta Convenção Coletiva de Trabalho terão reajuste salarial no importe de 5,12% (cinco inteiros e doze centésimos por cento). O reajuste incide sobre os salários vigentes em 01 de agosto de 2024, observados os pisos salariais respectivos.

§ 1º A empresa que já tenha concedido antecipação espontânea de reajuste salarial no período de 01/08/2025 até o fechamento desta Convenção Coletiva de Trabalho poderá compensar o reajuste salarial estabelecido no caput desta cláusula.

§ 2º A concessão dos reajustes deve resguardar o direito de equiparação salarial, quando aplicável, na forma do art. 461 da CLT.

§ 3º As empresas com dificuldade financeira para cumprir o que determina o caput desta cláusula poderão parcelar o índice de correção salarial ajustado em 3 (três) parcelas sucessivas, sem a necessidade de nova intervenção dos sindicatos e desde que a empresa cumpra todas as cláusulas desta norma coletiva.

§ 4º Aos empregados que percebam salário superior ao piso e foram admitidos após 1º de agosto de 2024, é garantido o reajuste proporcional à razão de 1/12 por mês de trabalho ou fração superior a 15 (quinze) dias.

## PAGAMENTO DE SALÁRIO – FORMAS E PRAZOS

## CLÁUSULA QUINTA - RECIBOS DE PAGAMENTO DISPENSA DE ASSINATURA

Os empregadores podem dispensar a assinatura dos trabalhadores nos recibos de pagamento quando o pagamento for realizado por depósito ou transferência bancária. A dispensa da assinatura não prejudica a eficácia probatória dos documentos, e presume-se a veracidade de seu conteúdo.

GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS  
ADICIONAL DE HORA-EXTRA

## CLÁUSULA SEXTA - HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas com adicional de 50% (cinquenta por cento), incidente sobre o valor da hora normal, observado o disposto na Súmula 340/TST em relação à parte variável dos salários.

§ 1º As horas suplementares não compensadas até a semana imediatamente seguinte à sua realização, deverão ser quitadas na folha de pagamento do mês subsequente, caso não sejam creditadas no Banco de Horas.

§ 2º Quando o feriado coincidir com o sábado compensado durante a semana, deverá ser deduzida a carga horária originalmente destinada ao sábado, da carga horária de trabalho na respectiva semana.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA SÉTIMA - ADICIONAL NOTURNO

As horas trabalhadas entre 22 (vinte e duas) horas de um dia e 05 (cinco) horas da manhã do dia subsequente serão remuneradas com adicional de 20% (vinte por cento), incidente sobre o valor da hora normal, tendo a hora noturna a duração de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO OU REFEIÇÃO

As empresas fornecerão mensalmente aos seus trabalhadores um Auxílio-Alimentação e/ou Auxílio-Refeição, conforme a opção individual do trabalhador, com valor mínimo mensal de R\$ 23,50 (vinte e três reais e cinquenta centavos) por dia efetivamente trabalhado em jornada superior a 6 (seis) horas, preferencialmente através do cartão múltiplo SINTINORP, mantendo a natureza do auxílio alimentar, sendo autorizado o desconto de até a 20% (vinte por cento) do benefício a título de coparticipação dos trabalhadores beneficiados.

§ 1º O benefício não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado e não é base de cálculo das contribuições previdenciárias, fiscais e fundiárias. A filiação ao Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT) é facultada às empresas.

§ 2º As empresas ficam desobrigadas de fornecer o auxílio se oferecerem alimentação em refeitório próprio ou terceirizado, observadas as exigências legais.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA NONA - AUXÍLIO TRANSPORTE

De acordo com o disposto na Lei nº 7.418/85, será assegurado ao empregado o direito ao recebimento do vale transporte, sendo que o desconto salarial correspondente não deverá ultrapassar a 6% (seis por cento) de seu salário base.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA - AUXÍLIO SAÚDE

A partir de 01/08/2026, as empresas fornecerão aos empregados, convênio médico ou plano de saúde de forma coparticipativo, com vigência coincidente a vigência dos contratos individuais de trabalho, mediante prévia regulamentação de suas condições mínimas pelas entidades através de Termo Aditivo com 60 (sessenta) dias de antecedência.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO CRECHE

Caso a empresa tenha mais de 30 (trinta) empregadas e não possua creche própria ou convênio com creches autorizadas, deverá reembolsar suas empregadas no valor de R\$ 400,00 (quatrocentos reais) para cada filho com idade até 6 (seis) meses.

§ 1º - O reembolso deverá ocorrer em 6 (seis) parcelas, iniciando-se a partir do final da licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias ou da licença ampliada de 60 (sessenta) dias.

§ 2º - A empregada deve fazer a solicitação até o final do primeiro mês após o parto, em analogia ao disposto no art. 1º, § 1º da Lei nº 11.770/2008. O benefício pode ser estendido conforme deliberação da empresa.

§ 3º As concessões contidas no caput desta cláusula atendem ao disposto nos §§ 1º e 2º do art. 389 da CLT.

§ 4º Têm direito ao Auxílio Creche, as trabalhadoras de empresas com menos de 30 (trinta) empregadas e com filhos de até 6 (seis) meses que sejam filiadas ao SINTINORP.

§ 5º O benefício não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado e não é base de cálculo das contribuições previdenciárias, fiscais e fundiárias.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - SEGURO DE VIDA

As empresas deverão a contratar Plano de Seguro de Vida em Grupo que inclua o Auxílio Funeral, sem ônus para o trabalhador, a ser negociado e estipulado pelo empresário e a seguradora, que compreenda as coberturas e garantias abaixo relacionadas:

GARANTIAS		LIMITE MÁXIMO DE INDENIZAÇÃO
Morte (100%)		R\$ 27.576,00
Invalidez Permanente Total ou Parcial por Acidente (IPA) (100%)		R\$ 27.576,00
Despesas com Adaptação em Caso de Invalidez por Acidente (DAIA)		R\$ 1.657,00
Reembolso de Despesas com Adaptação em Caso de Invalidez, efetuadas pelo Segurado para sua condução, deslocamento e habitação, em caso de perda, redução ou impotência funcional definitiva, total ou parcial de um membro ou órgão em virtude de lesão física causada, exclusivamente, por acidente pessoal coberto com o Segurado, quando este ocorrer dentro do período de cobertura, atestada por profissional legalmente habilitado.		

<b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado. (6,00%)	
<b>Invalidez Funcional Permanente Total por Doença (IFPD)</b>	R\$ 27.576,00
Pagamento Antecipado em caso de Invalidez Funcional Permanente Total em decorrência de Doença.	
Esta indenização caracteriza a antecipação de 100% da cobertura de Morte. (100%)	
<b>Morte - Auxílio Funeral- Titular</b>	R\$ 3.860,53
<b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado. (10%)	
<b>Morte - Auxílio Funeral- Cônjuge</b>	R\$ 3.860,53
<b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado. (10%)	
<b>Morte - Auxílio Funeral- Filho</b>	R\$ 3.860,53
<b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do Capital Segurado. (10%)	
<b>Morte - Despesas com Rescisão Contratual (DRC)</b>	R\$ 3.000,00
Garante ao Sub-Estipulante o reembolso das despesas com rescisão contratual, em caso de falecimento do Segurado Titular.	
<b>Forma de Pagamento:</b> O pagamento será feito através de reembolso dos valores gastos com as despesas com rescisão contratual, até o limite do valor do Capital Segurado, mediante apresentação do Termo de Rescisão Contratual original. (10%)	
<b>Auxílio Medicamentos - Decorrente de Acid. Ocorrido em horário de trabalho (AM)</b>	R\$ 551,20
<b>Forma de Pagamento:</b> Reembolso até o limite do capital segurado. (2,00%)	

Parágrafo Único - Em caso de igualdade ou melhores condições contratuais, as empresas abrangidas por este instrumento normativo contratarão, preferencialmente, o plano disponibilizado pelas entidades signatárias em substituição ao plano existente.

## OUTROS AUXÍLIOS

### CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - REEMBOLSO DE DESPESAS TELETRABALHO (HOME OFFICE)

As empresas empregadoras promoverão o pagamento de uma importância fixa mensal de R\$ 100,00 (cem reais) para reembolso de despesas com teletrabalho, valor considerado suficiente para cobrir despesas com *internet*, telefone, água, energia elétrica, *softwares*, *hardwares* e espaço físico, observada a proporcionalidade do valor devido em relação ao número de dias em teletrabalho.

§ 1º O pagamento quita todas as despesas incorridas pelo empregado em razão do exercício de suas atividades profissionais em teletrabalho.

§ 2º O reembolso das despesas em teletrabalho será realizado, preferencialmente, por meio de crédito no cartão múltiplo emitido por empresas credenciadas pelas entidades.

§ 3º O atendimento a clientes pode ocorrer à distância ou de forma presencial nas dependências do cliente da empregadora, o que não descaracteriza o regime de teletrabalho.

§ 4º O empregador pode adotar qualquer plataforma para monitoramento dos equipamentos e sistemas disponibilizados ao empregado. Esta ação não representa violação de correspondência, invasão de privacidade ou assédio moral.

§ 5º Os valores pagos a este título, ainda que habitualmente, têm natureza indenizatória e não se incorporam ao contrato de trabalho, não integram a remuneração para qualquer efeito e não se constituem em base de incidência das contribuições previdenciárias, fundiárias e fiscais.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - CARTÃO DE BENEFÍCIO COMPLEMENTAR

As empresas empregadoras fornecerão aos trabalhadores um Cartão de Benefício Complementar fornecido pelo SINTINORP, no valor mínimo mensal líquido de R\$ 18,00 (dezoito reais) para cada trabalhador.

§ 1º Os custos relativos às taxas de operação para ativação, manutenção, suporte e toda prestação de serviço serão suportados pelo empregador, no valor de R\$ 6,00 (seis reais) mensais por cartão, integralmente destinados à administradora do Cartão de Benefício Complementar.

§ 2º A responsabilidade de ativação, manutenção, suporte e toda prestação de serviço é exclusiva da administradora do cartão, sem ingerência ou subvenção do sindicato laboral.

§ 3º O benefício aplicado será pago mensalmente por carga, através de Cartão de Benefício eletrônico, tendo como funcionalidade necessárias e obrigatórias fornecidas pela administradora de prestação do serviço da plataforma do cartão (aportes de: Auxílio Alimentação, Refeição, Auxílio Creche, Auxílio Home Office, PLR/PPR, Prêmio, Abono, Auxílio Transporte, Auxílio Moradia, Auxílio Escolar, Auxílio Combustível, Auxílio Saúde, Auxílio para Filhos com necessidades Especiais, Descontos em empresas Credenciadas pela administradora do cartão, Cashback em empresas Credenciadas pela administradora do cartão, Descontos nas empresas Credenciadas de Convênios do SINTINORP, cartão com Cobertura Nacional).

§ 4º Empregado e empregador poderão estabelecer acordo de Auxílio combustível e/ou Auxílio Transporte aos empregados que utilizam veículos próprios para o deslocamento casa x trabalho x casa, devendo enviar ao sindicato cópia do referido acordo, a fim de arquivo e controle.

§ 5º Os valores pagos a este título, ainda que habitualmente, têm natureza indenizatória e não se incorporam ao contrato de trabalho, não integram a remuneração para qualquer efeito e não se constituem em base de incidência das contribuições previdenciárias, fundiárias e fiscais.

### CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - AMPLIAÇÃO DO(S) BENEFÍCIO(S)

A continuidade ou implantação de benefícios distintos dos contidos neste instrumento normativo deve ocorrer por meio de negociação coletiva, nos termos do art. 611-A da CLT.

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

**CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Em relação aos contratos de emprego vigentes por mais de 12 (doze) meses, de trabalhadores contribuintes com a entidade operária, a empresa enviará toda a documentação exigida pela legislação trabalhista para o SINTINORP, digitalizados, observando:

§ 1º O prazo de 10 (dez) dias úteis a contar do término do contrato, com aviso prévio cumprido ou indenizado.

§ 2º Na rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa deve indicar a falta cometida pelo empregado por escrito, devendo o empregado receber uma via do documento caso declare ciência de seu conteúdo por escrito, o que não implica em reconhecimento da veracidade dos fatos descritos na justa causa.

**MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

A empresa signatária pode, excepcionalmente, contratar mão de obra temporária, sob o regime da Lei nº 6.019 de 03/01/74 para realização de tarefas sazonais, com prazos determinados de até 9 (nove) meses, conforme dispõe o § único do art. 2º da Portaria MTE 789/2014, ser restrições quanto ao número de empregados.

§ 1º Ao contratar empresas para prestação de serviços, as empresas contratantes incluirão nos contratos, cláusulas que exijam a apresentação da guia de contribuições previdenciárias (INSS), devidamente quitada.

§ 2º Recomenda-se às empresas vencedoras de processo licitatório que, ao substituírem contratadas anteriores, aproveitem os trabalhadores vinculados ao contrato de trabalho com a empresa anterior. Recomenda-se também buscar entendimento com o sindicato profissional e a empresa anterior para aproveitar dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores em seu quadro de recursos humanos.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO****CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - INDENIZAÇÃO ADICIONAL**

O empregado que for despedido sem justa causa nos trinta dias que antecedem a data-base da categoria profissional, será garantido o pagamento de mais uma remuneração a título de indenização em conformidade com o art. 9º da Lei 7238/84. Se o término do aviso-prévio trabalhado ou a projeção do aviso-prévio indenizado se verificar em um dos dias do trintídio, será devida a indenização em referência. Se ocorrer após ou durante a data-base, o empregado não tem direito à indenização, mas fará jus aos complementos rescisórios decorrentes da norma coletiva celebrada.

**Parágrafo Único** - Se o término do aviso prévio trabalhado ou a projeção do tempo do aviso prévio indenizado ocorrerem dentro do trintídio que antecede a data-base, será devida a indenização em referência. Se ocorrer na data-base ou após, o empregado não fará jus à indenização, mas sim ao recebimento de verbas rescisórias complementarem, em razão do reajuste salarial estabelecido pelas entidades e aplicável aos contratos individuais.

**RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL****CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CURSOS DE CAPACITAÇÃO, GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO (LATO E STRICTO SENSU)**

A empresa pode, por seu exclusivo critério, fornecer auxílio financeiro ao empregado para que ele participe de cursos de capacitação, graduação e pós-graduação (*lato e stricto sensu*). A concessão é facultativa e pode ser participativa.

§ 1º O empregado ressarcirá a empresa do valor das parcelas já pagas, caso a rescisão ocorra por sua culpa ou iniciativa, em período anterior a 36 (trinta e seis) meses a contar do término do curso.

§ 2º A empresa pode compensar seu crédito com o crédito do empregado no ato da assinatura do termo de rescisão, independentemente de nova autorização, nos termos da CLT.

§ 3º O crédito da empresa será corrigido mensalmente pelo INPC, a contar de cada desembolso financeiro, observado o prazo mínimo de 1 (um) ano para a correção monetária.

§ 4º Se a compensação for insuficiente para quitar o crédito, o ex-empregado deve ressarcir a empresa no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data da rescisão.

§ 5º Se o crédito não for adimplido, a empresa pode valer-se dos meios legais para a cobrança, com juros e correção monetária previstos na legislação trabalhista.

**OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO****CLÁUSULA VIGÉSIMA - SIGILO PROFISSIONAL**

Os serviços de softwares, tecnologia de informação e produtos produzidos pelo empregado são de propriedade exclusiva da empresa. É vedado ao empregado a obtenção de direitos de propriedade, como patente, direitos autorais e intelectuais, ou qualquer outra titularidade jurídica.

§ 1º O empregado se obriga a manter completo e total sigilo das informações financeiras não públicas, seja na vigência, na suspensão ou após a rescisão do contrato de trabalho. O sigilo abrange informações de propriedade intelectual da empregadora ou de terceiros com quem a empresa tenha contrato.

§ 2º Em caso de infração por culpa, ainda que levíssima, ou dolo, o empregado ou ex-empregado responderá pelos danos que causar à empresa, sem prejuízo da responsabilidade penal.

**OUTRAS ESTABILIDADES****CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - ESTABILIDADE NO EMPREGO**

Gozam de estabilidade provisória às empregadas gestantes e mães adotivas, nos termos do art. 10, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias da Constituição Federal/88.

§ 1º Em caso de aborto não provocado de forma ilegal, a mulher terá as garantias conforme o art. 395 da CLT.

§ 2º Visando evitar a rescisão contratual, em proteção ao nascituro e a própria empregada, (art. 10, inciso II, alínea b, do ADCT), dentre os exames demissionais previstos no inciso II, do artigo 168, da CLT poderá o empregador, às suas expensas, incluir o exame de sangue para análise do hormônio Beta-HCG, para constatação de gravidez.

§ 3º Os empregados demissionais detentores de qualquer forma de garantia provisória de emprego, deverão disponibilizar-se para comparecer à sede da entidade operária ou participar de videoconferência, em data, horário e meio previamente informados, para prestação de assistência sindical durante a homologação da rescisão contratual, necessária independentemente do período contratual, em atenção do disposto no art. 500 da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ Único - Competirá à empresa a definição de data, horário e meio da homologação junto ao sindicato através do email [juridico@sintinorp.com.br](mailto:juridico@sintinorp.com.br), a notificação do empregado e a disponibilização de link de acesso para videoconferência.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - JORNADA DE TRABALHO**

A carga horária de trabalho será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, facultando-se a empregados e empregadores firmarem, diretamente entre eles, acordo para redução de jornada sem redução salarial.

§ 1º Quando o empregado solicitar por escrito a redução da jornada o empregador poderá reduzir proporcionalmente o salário.

§ 2º O não atendimento das exigências legais para compensação de jornada, inclusive quando estabelecida mediante acordo tácito, não implica a repetição do pagamento das horas excedentes à jornada normal diária se não ultrapassada a duração máxima semanal, sendo devido apenas o respectivo adicional, nos termos do art. 59-B da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

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

A jornada de trabalho pode ser prorrogada e compensada nos termos do art. 59, § 2º, da CLT, observando-se:

- a) As prorrogações da jornada diária e semanal serão feitas de acordo com a legislação vigente.
- b) É facultada a adoção do sistema de compensação de horas, em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias, mediante acordo individual por escrito, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.
- c) As horas extras podem ser compensadas no período de até 12 (doze) meses, dentro da vigência do instrumento normativo.
- d) A compensação das horas extras no Banco de Horas ocorrerá na mesma proporção entre as horas trabalhadas e as destinadas ao descanso.
- e) A solicitação do empregado para se ausentar do serviço será atendida se não houver prejuízo ao trabalho, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas.
- f) Ao final de cada período de compensação, se houver saldo positivo, as horas serão pagas no mês seguinte com os adicionais legais ou convencionais e o saldo negativo será zerado, sendo vedado o desconto do empregado, salvo se ele pedir demissão.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - INTERVALOS PARA DESCANSO**

Se houver condições de segurança, os empregadores podem autorizar seus empregados a permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo previsto no art. 71 da CLT, o que não implica em trabalho extraordinário nem na necessidade de pagamento da remuneração correspondente.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - TRABALHO EM FERIADOS E DESCANSO SEMANAL**

Fica autorizada a prestação de serviços em feriados, nos termos do art. 1º, parágrafo único, "a" da Portaria MTE nº 671/2021 e arts. 68 a 70 da Consolidação das Leis do Trabalho, observando-se as seguintes disposições:

§ 1º O trabalho em feriados deve ocorrer de modo que haja folga compensatória, sob pena de pagamento em dobro, nos termos da Súmula 146 do TST.

§ 2º O descanso semanal deverá coincidir com o domingo ao menos uma vez a cada 3 (três) semanas, independentemente do gênero do trabalhador.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE ELETRÔNICO DE JORNADA**

Fica utilização de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE 671/2021. Os sistemas devem estar disponíveis no local de trabalho, permitir a identificação do empregador e do empregado, e possibilitar, via central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações.

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTROLES DE JORNADA, ADOÇÃO E DISPENSA DE ASSINATURA**

Considerando que o art. 74, § 2º, da CLT e a MTE 671/2021 não exigem que o controle de jornada contenha a assinatura do empregado, os empregadores podem dispensar a assinatura dos trabalhadores nos controles de jornada, físicos ou eletrônicos. A dispensa não prejudica a eficácia probatória do conteúdo.

## **FALTAS**

**CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado pode se ausentar do serviço sem prejuízo do salário nas seguintes situações:

- I. 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento de cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que viva sob sua dependência econômica.
- II. 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento, a partir do primeiro dia útil.
- III. 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana.
- IV. 1 (um) dia, a cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue, devidamente comprovada.
- V. 2 (dois) dias consecutivos ou não, para alistar-se eleitor, nos termos da lei.
- VI. Pelo período de tempo necessário para cumprir as exigências do Serviço Militar.
- VII. Nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular.
- VIII. Pelo tempo necessário para comparecer em juízo.
- IX. Pelo tempo necessário para participar de reunião de organismo internacional como representante sindical.
- X. pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez.
- XI. 2 (dois) dias por ano, que podem ser cumulativos, para acompanhar o filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

**FÉRIAS E LICENÇAS  
DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS****CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DAS FÉRIAS**

Após 12 (doze) meses de contrato, o empregado terá direito a férias, nas seguintes proporções:

- I. 30 (trinta) dias corridos, se não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.
- II. 24 (vinte e quatro) dias corridos, se houver tido de 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas.
- III. 18 (dezoito) dias corridos, se houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte e três) faltas.
- IV. 12 (doze) dias corridos, se houver tido de 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

§ 1º As férias serão remuneradas com adicional de, no mínimo, um terço do salário normal, pago até 2 (dois) dias antes do início do período (art. 145 da CLT). Os adicionais de jornada extraordinária e noturna serão computados na remuneração do empregado e servirão de base para o cálculo da remuneração das férias.

§ 2º O empregado não terá direito a férias se, no curso do período aquisitivo:

- a) Deixar o emprego e não for readmitido em 60 (sessenta) dias subsequentes.
- b) Permanecer em gozo de licença com salário por mais de 30 (trinta) dias.
- c) Deixar de trabalhar com percepção de salário por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação total ou parcial dos serviços da empresa.
- d) Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, mesmo que descontínuos.
- e) Os adicionais de jornada extraordinária e noturna serão computados na remuneração do empregado e servirão de base ao cálculo da remuneração das férias.
- f) Desde que haja concordância do empregado, as férias podem ser usufruídas em até 3 (três) períodos.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Após o vencimento de contrato de experiência, conforme art. 146 da CLT, fica garantida a todo empregado a proporcionalidade de 1/12 (um doze avos) por mês de serviço, ou fração superior a 15 (quinze) dias, a título de férias proporcionais, ressalvada a hipótese de dispensa por justa causa.

**SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR  
READAPTAÇÃO DO ACIDENTADO E/OU PORTADOR DE DOENÇA PROFISSIONAL****CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - DOENÇA PROFISSIONAL**

A empresa readaptará o empregado diagnosticado com Lesão por Esforços Repetitivos (LER) ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (DORT) em função compatível com sua condição de saúde, mantendo as mesmas garantias contratuais e legais, nos termos da legislação previdenciária.

§ 1º Constatados sintomas de LER ou DORT, a empresa emitirá a Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT) em até 24 (vinte e quatro) horas.

§ 2º Em caso de omissão da empresa no prazo estabelecido no parágrafo anterior, o empregado poderá emitir a CAT, conforme o § 1º do art. 22 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

§ 3º Após a caracterização da doença ocupacional pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), a empresa fornecerá cópia da CAT às entidades sindicais representativas das categorias profissional e econômica, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da ocorrência.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL

As empresas descontarão, mensalmente, a importância líquida de R\$ 32,00 (trinta e dois reais) dos salários dos empregados que não se opuserem ao desconto da Contribuição Assistencial em favor do SINTINORP, nos termos da alínea "e" do art. 513 da CLT.

§ 1º O direito de oposição ao desconto da Contribuição Assistencial poderá ser exercido pelos trabalhadores, até 30 de novembro de 2025, exclusivamente, através do link <https://portal.sintinorp.com.br/contribuicaoconvencao2025> enviado ao e-mail pessoal do trabalhador pelas empregadoras, sendo considerada inválida a oposição apresentada por outros meios ou em relação ao período de vigência da CCT anterior.

§ 2º No mês da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho de 2025, a empresa empregadora enviará a relação completa dos empregados da empresa representados pelo SINTINORP, identificados pelo nome completo e pelo número de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

§ 3º O SINTINORP enviará ao Departamento de Recursos Humanos a relação de empregados, identificando os que se opuseram e os que não se opuseram ao desconto da Contribuição Assistencial, para realização do desconto mensal e repasse à entidade operária, mensalmente, durante a vigência deste instrumento normativo, retroativamente à data-base, nos termos do ARE 1.018.459 do Supremo Tribunal Federal.

§ 4º Empregados com contratos interrompidos ou suspensos e os admitidos após o término do prazo para oposição previsto no § 1º, poderão apresentar oposição no prazo de 10 (dez) dias a contar do dia útil seguinte ao retorno ao trabalho ou sua admissão, diretamente ao seu empregador, que informará o SINTINORP, requisitando o link necessário através do e-mail [financeiro@sintinorp.com.br](mailto:financeiro@sintinorp.com.br).

§ 5º O recolhimento da Contribuição Assistencial se dará através de boletos bancários fornecidos pelo SINTINORP.

§ 6º A empresa que não efetuar o recolhimento até a data fixada arcará com multa, conforme o art. 600 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da multa prevista nesta Convenção.

§ 7º Em razão da alteração da cobrança para boletos registrados, a empresa enviará ao [financeiro@sintinorp.com.br](mailto:financeiro@sintinorp.com.br) o montante a ser descontado de todos os trabalhadores e repassado à entidade, cujo vencimento em 10 (dias) a contar do dia útil seguinte ao retorno ao trabalho ou sua admissão.

§ 8º Todo empregado pode reconsiderar sua decisão inicial de autorizar ou proibir o desconto da Contribuição Assistencial, diretamente ao seu empregador, que informará o SINTINORP, requisitando o link necessário através do e-mail [financeiro@sintinorp.com.br](mailto:financeiro@sintinorp.com.br) mediante o encaminhamento das seguintes informações do empregado: nome, e-mail pessoal e inscrição do empregado no CPF e o número de inscrição da empresa empregadora no CNPJ.

§ 9º Os dados cadastrais dos trabalhadores serão tratados nos termos dos incs. II, III, V, VI e IX do art. 7º e do art. 23 da Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018, com custódia pela empresa e informação ao sindicato somente as informações necessárias para defesa ou cumprimento de cláusula.

§ 10 É vedado coagir ou induzir a apresentação de oposição ao desconto do valor correspondente o definido a título de Contribuição Assistencial, nos termos da Recomendação nº 213502-2024 do Ministério Público do Trabalho.

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

O Sindicato da Indústria de Tecnologia da Informação do Paraná (TI PARANÁ) receberá uma Taxa de Reversão Assistencial, a ser quitada em duas parcelas de igual valor, conforme a seguinte tabela, autorizada oposição até o dia anterior ao vencimento da primeira parcela.

- Microempresas e empresas individuais: R\$ 240,00 cada parcela.

- Pequenas empresas: R\$ 960,00 cada parcela.

- Demais empresas: R\$ 1.920,00 cada parcela.

§ 1º A primeira parcela será recolhida até 12/01/2026, e a segunda, até 12/02/2026.

§ 2º As empresas associadas à entidade patronal signatária que tiverem quitado as contribuições e não possuírem mensalidades em atraso terão desconto de 50% (cinquenta por cento) no valor da taxa.

§ 3º Cada empresa encaminhará à entidade patronal o comprovante de seu enquadramento.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - DA COMISSÃO PRÉVIA DE CONCILIAÇÃO

As partes signatárias avaliarão a viabilidade da criação de uma Comissão Prévia de Conciliação, nos termos da legislação, durante a vigência desta Convenção Coletiva de Trabalho (CCT).

### CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - PUBLICIDADE DA NORMA COLETIVA

As empresas disponibilizarão aos trabalhadores e em quadro de avisos, os comunicados encaminhados pelo SINTINORP, no formato QR Code.

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - DESCONTO EM FOLHA DE PAGAMENTO**

O empregador poderá descontar em folha de pagamento, com autorização do empregado, parcelas referentes a convênios firmados pelo SINTINORP.

§ 1º O limite para os descontos é de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, incluindo as contribuições descritas na ficha de filiação e autorização.

**DISPOSIÇÕES GERAIS  
MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS****CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE EMPREGO**

As entidades signatárias, por meio da Comissão Bilateral de Análise de Contratos (CBAC/TI), receberão, analisarão e deliberarão sobre a quitação das obrigações trabalhistas anuais.

§ 1º O requerimento de quitação será encaminhado pelo empregador à CBAC/TI por meio de formulário digital.

§ 2º A CBAC/TI realizará sessão no prazo de 10 (dez) dias úteis a partir do dia útil seguinte ao do recebimento do requerimento, notificando o empregado e o empregador.

§ 3º Ao final da sessão, será emitido o Termo de Quitação Anual (TQA), identificando os participantes e as obrigações quitadas.

§ 4º A quitação será concedida somente se houver consenso entre as partes interessadas e a representação sindical paritária da CBAC/TI.

§ 5º A responsabilidade pelo custeio da quitação será exclusivamente do empregador, no valor de 1 (um) salário-mínimo, acrescido de R\$ 300,00 (trezentos reais) por ano de contrato quitado.

§ 6º O valor da contribuição será devido a partir da formalização do requerimento, independentemente do resultado da sessão.

§ 7º As empresas associadas à entidade patronal signatária que não possuírem contribuições em atraso terão desconto de 50% (cinquenta por cento) no valor da contribuição.

**APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - DA VIGÊNCIA**

Esta Convenção Coletiva de Trabalho tem vigência de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2027, conforme o § 3º do art. 614 da CLT.

§ 1º As cláusulas sociais e os benefícios terão vigência de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2027.

§ 2º As cláusulas econômicas terão vigência de 1º de agosto de 2025 a 31 de julho de 2026.

§ 3º A data-base da categoria é 1º de agosto, com a preservação dos benefícios.

**CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - CATEGORIA**

A representação do SINTINORP abrange a categoria dos profissionais dos empregados de empresas de serviços de informática e tecnologia da informação, contratados por estas ou por terceiros, nos seguintes setores de atividade: serviços de informática e tecnologia da informação; serviços pessoais em informática e em tecnologia da informação; serviços nos sistemas de informática; controle técnico de equipamentos e computadores; programação de dados; controle de qualidade; *schedulers*; auxílio de codificação e controle; manutenção de equipamentos periféricos; operação de computadores e equipamentos periféricos; operação de microcomputadores; operação de microfilmagem; programação de computadores e microcomputadores; análise de sistemas computadorizados; análise de organização e métodos em sistemas computadorizados; análise de produção, suporte e *software*; análise-programação e programação-análise; análise consultoria; administração de empresas de dados; gerência de sistemas, suporte técnico de *software* de produção em sistemas, serviços e sistemas de informática; desenvolvimento de programas de informática; atividades de banco de dados; assessoria, consultoria, produção e licenciamento de *softwares*; *e-commerce* e serviços de informática em geral; empresas privadas abrangidas pela Lei nº 9.317/96, alterada pela Lei nº 9.732/98; cursos de informática franqueados; manutenção e reparação de máquinas de escritório e equipamentos de informática; reparação e manutenção de computadores; recarga e manufatura de cartuchos para impressora; equipamentos de computadores; provedores de acesso à internet; portais de busca da internet; páginas de sítios na internet; hospedagem de sítios; desenvolvimento e licenciamento de programas de computador (*softwares*) customizáveis e não customizáveis; consultoria em tecnologia da informação; prestação de serviços em informática e tecnologia da informação; portais, provedores de conteúdo e outros serviços de informação na internet; *birôs*; casas *softwares* e casas de sistemas; consultoria de sistemas; páginas de sítios de intermediação de contratação de mão de obra; manutenção, reparação e venda de máquinas de escritório e equipamentos de informática.

**DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - MULTA CONVENCIONAL**

O descumprimento de qualquer obrigação prevista nesta Convenção por uma das partes sujeitará a parte infratora ao pagamento de multa à parte prejudicada, de forma não cumulativa, em valor equivalente ao menor salário previsto nesta Convenção Coletiva de Trabalho.

§ 1º A multa será aplicada apenas se o descumprimento não se referir a dispositivo já previsto em lei, súmula ou jurisprudência.

**OUTRAS DISPOSIÇÕES****CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - DO CUMPRIMENTO**

Para o cumprimento das cláusulas 08, 11, 12, 13 e 14, o sindicato laboral SINTINORP poderá requisitar à empresa a Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e Informações à Previdência Social (GFIP).

§ 1º A empresa disponibilizará a GFIP ao sindicato em até 15 (quinze) dias após a requisição.



**DIRCEU CARLOS CARNEIRO**  
PRESIDENTE  
SINDICATO TRAB. EMPRESAS E CURSOS DE INFORM., CONS. SIST. DE INFORM, DES.PROGR.,ATIV.BCO DADOS,MAN.REP.VDA MAQS ES

**LUCIO KAMIJI**  
PRESIDENTE  
SINDICATO DA INDUSTRIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO PARANA

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA DE APRVAÇÃO DA CCT DE 2025\_2027**

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

