

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PR002996/2020  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 22/10/2020  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR046070/2020  
NÚMERO DO PROCESSO: 13068.110417/2020-07  
DATA DO PROTOCOLO: 21/10/2020

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 -TI PARANA, CNPJ n. 80.923.493/0001-70, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). MARCUS FRIEDRICH VON BORSTEL;

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 2020 a 31 de julho de 2022 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, Andirá/PR, Apucarana/PR, Araongas/PR, Assaí/PR, Bandeirantes/PR, Bela Vista do Paraíso/PR, Cambará/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, Sertãoópolis/PR e Uraí/PR.**

## SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISOS SALARIAIS (CONQUISTA E MANUTENÇÃO DO SINTINORP)

Considerando as graves repercussões econômicas decorrentes da pandemia do COVID-19, estabelecem as entidades signatárias que a parte fixa dos salários e os pisos salariais descritos na CCT anterior, registrada sob nº **PR002017/2019**, para uma carga horária de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, serão reajustados em **janeiro/2021**.

**Parágrafo Primeiro** – Os pisos salariais vigentes em agosto/2019 serão então reajustados em **2,69%** (dois inteiros e sessenta e nove centésimos), equivalente ao INPC acumulado no período de **01/08/2019** a **31/07/2020**, acrescidos do INPC (IBGE) acumulado no período de agosto/2020 a dezembro/2020.

### CLÁUSULA QUARTA - REAJUSTE SALARIAL (CONQUISTA E MANUTENÇÃO DO SINTINORP)

A parte fixa dos salários vigentes em agosto/2019 serão então reajustados em **2,69%** (dois inteiros e sessenta e nove centésimos), equivalente ao INPC acumulado no período de **01/08/2019 a 31/07/2020**, acrescidos do INPC (IBGE) acumulado no período de agosto/2020 a dezembro/2020.

**Parágrafo Primeiro** – O pagamento das diferenças salariais deverá ocorrer com os salários de janeiro/2021 a serem quitadas em 3 parcelas de igual valor, até o 5º dia útil dos meses de fevereiro, março e abril de 2021.

**Parágrafo Segundo** – À todas as empresas e em especial às que estiverem em melhores condições financeiras e que já tenham concedido ou venham a conceder antecipação espontânea de reajuste salarial, durante o período de **01/08/2019 à 31/12/2020**, autoriza-se a compensação de eventuais reajustes salariais com os índices fixados no *caput* desta cláusula.

**Parágrafo Terceiro** – Concordam as partes integrantes desta Convenção Coletiva de Trabalho que os salários e os **pisos salariais** terão um novo reajuste a partir de 01 de agosto de 2021, tendo como índice de correção o INPC acumulado no período de **01/01/2021 à 31/07/2021**.

**Parágrafo Quarto** - As empresas darão ampla publicidade aos seus trabalhadores de que a alteração da data do pagamento do reajuste salarial para janeiro/2021, decorre da instabilidade financeira resultante das medidas governamentais de combate à pandemia do COVID-19 em todos os setores produtivos nacionais. Estas informações, estarão também disponíveis no quadro de avisos disponibilizado pelas empresas para informações do SINTINORP aos trabalhadores.

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

### **CLÁUSULA QUINTA - HORA EXTRA**

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

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Na hipótese de ocorrer trabalhos em dias de domingo, feriados ou dias já compensados, a remuneração adicional será de 100% (cento por cento).

### **ADICIONAL NOTURNO**

### **CLÁUSULA SEXTA - 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, considerada a hora noturna, para tal efeito, composta de 52 (cinquenta e dois) minutos e 30 (trinta) segundos.

### **AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO**

### **CLÁUSULA SÉTIMA - PROGRAMA ASSISTENCIAL E SOCIAL DE BENEFÍCIOS DO TRABALHADOR**

PROGRAMA 01 - As empresas fornecerão mensalmente aos seus trabalhadores um Auxílio Alimentação e/ou Vale Refeição, segundo a escolha individual do trabalhador, cujos valores serão reajustados **a partir de janeiro/2021**, em **2,69%** (dois inteiros e sessenta e nove centésimos), equivalente ao INPC (IBGE) acumulado no período de 01/08/2019 a 31/07/2020, acrescidos do INPC (IBGE) acumulado no período de agosto/2020 a dezembro/2020, observado o valor mínimo de **R\$17,86** (dezesete reais e oitenta e seis centavos) por dia de trabalho com carga horária diária superior a 6 (seis) horas, para 22 dias como base de cálculo mínimo, ficando autorizados os empregadores a descontares dos salários dos trabalhadores o equivalente a 20% (vinte do cento) do valor do benefício a título de coparticipação do trabalhador no implemento do benefício.

Parágrafo Primeiro - Este benefício não possui natureza salarial, não se integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito.

Parágrafo Segundo - O disposto no *caput* não prejudicará o direito dos empregados que já recebem o Auxílio Alimentação ou Vale Alimentação em valores maiores e melhores condições de concessão, sendo aplicado o índice

de correção descrito na presente cláusula.

Parágrafo Terceiro – Ficam desobrigadas do cumprimento da obrigação prescrita no *caput* desta cláusula as empresas que fornecerem alimentação através de refeitório próprio ou terceirizado, observadas as exigências legais.

#### PROGRAMA 02 – O SINTINORP estará implantando o PLANO ODONTOLÓGICO NACIONAL

O benefício é destinado à toda categoria e será **GRATUITO** para o trabalhador sindicalizado titular ou 01(um) dependente cadastrado;

O benefício terá as seguintes coberturas: Consultas (inicial, urgentes e emergência), Prevenção em Saúde bucal, Radiografias, Restaurações, Cirurgia oral menor, Tratamento de Canal, Periodontia e Próteses;

Será de R\$30,00 (trinta reais) o valor mensal a ser pago por usuário/dependente **NÃO SINDICALIZADO**, sendo descontado em folha de pagamento e repassado pela empresa, através de boleto emitido e enviado pelo SINTINORP.

Parágrafo Primeiro – Para ter o direito ao PLANO ODONTOLÓGICO NACIONAL os trabalhadores deverão preencher a FICHA DE FILIAÇÃO E AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO, fornecido pelo sindicato laboral (SINTINORP), mediante solicitação através do *e-mail* secretaria@sintinorp.com.br e/ou retirado, diretamente no Departamento de Recursos Humanos da empresa, com 10(dez) dias de antecedência da data prevista da utilização e com 02 (dois) meses de sindicalização.

Parágrafo Segundo – Para uma melhor satisfação e continuidade nos tratamentos odontológicos prestados aos trabalhadores sindicalizados e seus dependentes, o SINTINORP em convênios com empresa prestadora de serviços disponibilizará condições de pagamento direto em folha de pagamento até o limite de 30% (trinta por cento) do salário, para o êxito do convênio, as empresas forneceram ao SINTINORP na sua solicitação, a relação de todos os funcionários sindicalizados ou não com o nome completo, CPF, RG, Endereço pessoal e eletrônico (e-mail corporativo) para a campanha ODONTOLÓGICA.

#### PROGRAMA 03 – AUXÍLIO CRECHE

Durante a vigência do presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, caso a empresa tenha e/ou venha a ter, em seu quadro de funcionários mais de 30 (trinta) **trabalhadoras** e/ou **empregadas** não disponha de creche própria ou de convênio com creches autorizadas, a empresa reembolsará suas empregadas no valor de R\$350,00 (trezentos e cinquenta reais) para cada filho com idade até 06 (seis) meses, em 06 (seis) parcelas, iniciando-se a partir da cessação da licença maternidade de 120 (cento e vinte) dias, e/ou ampliada em 60 (sessenta) dias, mediante requerimento da mãe biológica ou adotiva até o final do primeiro mês, após o parto em analogia ao disposto no artigo 1º, § 1º da Lei nº 11.770/2008, podendo ser estendido conforme deliberação da empresa.

Parágrafo Primeiro – Os signatários convencionam que as concessões contidas no “caput” deste PROGRAMA 03, atendem ao disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 389 da CLT, da Portaria nº 01, baixada pelo Diretor Geral do Departamento Nacional de Segurança e Higiene do Trabalho, em 15.01.69, D.O.U. de 24.01.69, bem como da Portaria nº 3296, do Ministério do Trabalho, D.O.U. De 05.09.86, alterada pela Portaria nº 670/97, do mesmo Ministério.

Parágrafo Segundo – Em razão de sua natureza social, o benefício de que trata esta Cláusula não tem caráter salarial, não se integra ao salário da(o) empregada(o) para nenhum efeito, valor ou forma, inclusive tributário e previdenciário.

Parágrafo Terceiro - Por reconhecimento e fortalecimento dos trabalhos realizados pela entidade sindical SINTINORP, nas negociações trabalhistas e preservação dos direitos dos trabalhadores, todos os trabalhadores que preencheram a **FICHA DE FILIAÇÃO E AUTORIZAÇÃO** documento em anexo a esta Norma Coletiva de Trabalho, terão direito ao AUXÍLIO CRECHE, descrito nesta cláusula, também terá direito a um **PLANO ODONTOLÓGICO NACIONAL**, ao titular ou 01(um) dependente cadastrado, concedido pelo SINTINORP.

#### PROGRAMA 04 – CONVÊNIO LIBERADOS

Os convênios listados a seguir fazem parte de uma pequena parcela de benefícios a serem construídos e melhorados com a participação de todos os trabalhadores envolvidos nesta Negociação Coletiva de Trabalho, podem chegar a um ganho acima de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por ano, sem contar com o Auxílio Alimentação e/ou Vale Refeição, que foi implantado pelo SINTINORP a mais de 10 (dez) anos para todas as empresas de TI de sua base de atuação, segue lista:

- ASSUNÇÃO E JOIA – ADVOGADOS ASSOCIADOS;
- EMPRÉSTIMOS CONSIGNADOS COM TODOS OS BANCOS;

- CONVÊNIOS COM FACULDADES – UniFil, Uniciv, Pitágoras, Arthur Thomas, Integrado, Faculdades Londrina, Feitep, Universidade – UniCesumar (cursos de graduação, pós-graduação, mestrado, extensão e pesquisa). Sendo que O SINTINORP realizou negociações na área de EAD, com descontos que iniciam com 10% (dez por cento) podendo a chegar à 50% (cinquenta por cento);

- CONVÊNIO COM ESCOLA DE IDIOMAS - Rockefeller e WiseUp (cursos de Inglês e espanhol);

**Parágrafo Terceiro** – Mediante requisição escrita da entidade sindical representante dos trabalhadores, a continuidade ou implantação dos benefícios distintos dos contidos no presente instrumento normativo, deverá ocorrer através de negociação coletiva, nos termos do artigo 611-A da CLT, incluído pela Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), emprevalência do **Princípio do Negociado sobre o Legislado**.

**Parágrafo Quarto** – Em caso de descumprimento do disposto no parágrafo terceiro desta cláusula, não haverá a incidência da multa convencional prevista na cláusula 33 deste instrumento normativo.

## **AUXÍLIO TRANSPORTE**

### **CLÁUSULA OITAVA - 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 NONA - AUXÍLIO SAÚDE**

A empresa, por seu exclusivo critério, poderá fornecer ao empregado durante a vigência de seu contrato de trabalho, um convênio saúde, não sendo obrigatória, mas facultativa a concessão, podendo ser participativo.

## **SEGURO DE VIDA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - SEGURO DE VIDA (CONQUISTA E MANUTENÇÃO DO SINTINORP)**

As empresas deverão a contratar Plano de Seguro de Vida em Grupo que inclua o Auxílio Funeral, sem ônus para o trabalhador, com valor de prêmio mensal mínimo de R\$7,00 (sete reais) por empregado a ser negociado e estipulado pelo empresário e a seguradora.

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

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - TRABALHO À DISTÂNCIA**

Mediante aditamento ao Contrato Individual de Trabalho, empregador e empregado, diretamente, individualmente, em grupos de empregados ou setores da empresa, estabelecerão condições especiais para o cumprimento da jornada de trabalho fora das dependências da empresa, em conformidade com o disposto no art. 75-A, da Lei 13.467/2017, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Primeiro** - Para o cumprimento da jornada de trabalho fora das dependências da empresa, empregador e empregado, entre eles, convencionarão o reembolso de despesas inerentes à atividade e/ou trabalho desenvolvido nesta condição, como, por exemplo, gastos com linha telefônica, disponibilização de equipamentos, etc.

**Parágrafo Segundo** – O atendimento a clientes poderá ocorrer à distância ou de forma presencial, nas dependências do cliente da empregadora, o que não descaracteriza o regime de Teletrabalho.

**Parágrafo Terceiro** - O empregador poderá adotar qualquer plataforma de trabalho para o monitoramento dos equipamentos e sistemas colocados à disposição do empregado para o exercício das atividades contratadas, sem que isto represente violação de correspondência, invasão de privacidade, intimidade ou assédio moral, sendo vedado ao empregador o acesso remoto de câmera e microfones instalados nos dispositivos utilizados para o Teletrabalho.

## **DESLIGAMENTO/DEMISSÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PAGAMENTO DE VERBAS RESCISÓRIAS**

Visando a proteção dos direitos trabalhistas do trabalhador sindicalizado demissionário e/ou demitido na ocorrência da rescisão após 12 (doze) meses de contrato de trabalho, a empresa poderá, a seu critério, realizar o envio de toda documentação exigida pela legislação trabalhista vigente para o ato rescisório para o SINTINORP, para sua validade plena e reflexos jurídicos necessários, em conformidade com a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do TST, que tem decidido que, a exigência prevista na CLT é imprescindível à formalidade do ato, observando as instruções abaixo:

a) até o décimo dia útil imediato ao término do contrato; ou

b) até o décimo dia, contado da data da notificação da demissão, quando da ausência do aviso prévio, indenização do mesmo ou dispensa de seu cumprimento, facultando-se ao empregador a indenização dos dias de aviso prévio fixados pelo art. 487, II, da CLT e art. 1º da Lei 12.506/2011.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO** - Caso não haja o cumprimento dos prazos estipulados nesta cláusula, aplicar-se-á a multa prevista no caput do art. 477 da CLT.

**PARÁGRAFO SEGUNDO - DISPENSA POR JUSTA CAUSA**, na hipótese de rescisão do contrato de trabalho por justa causa, a empresa indicará por escrito a falta cometida pelo empregado.

**PARÁGRAFO TERCEIRO** - Nos casos de rescisão por justa causa, a empresa deverá obrigatoriamente fazer constar, na comunicação da mesma, a alínea do art. 482, da CLT, invocada, pena de, não o fazendo, não poder alegá-la em Juízo, presumindo-se injusta a despedida.

**PARÁGRAFO QUARTO** – Toda documentação pertinentes às rescisões contratuais dos trabalhadores sindicalizados será verificados pelo departamento jurídico da entidade sindical e/ou por funcionário capacitado e com treinamento para a realização do ato rescisório, tendo.

**PARÁGRAFO QUINTO** – A empresa poderá, a seu critério, enviar os documentos da rescisão contratual digitalizado ao e-mail juridico@sintinorp.com.br para suscitação de dúvida, caso haja necessidade, sendo enviadas via postal para a empresa para ser colhida à assinatura do trabalhador demissionário e do representante legal da empresa e/ou seu preposto, sendo que será reenviado via postal de uma das vias já assinado pelo trabalhador e pela empresa para o seguinte endereço Avenida Maringá, 813, 3º andar, sala 301, Jd. Vitória, CEP 86.060-000, Londrina/PR, para arquivo; Para que todo processo corra dentro dos prazos legais, se faz necessário que após 04(cinco) dias do aviso prévio, todos os documentos pertinentes ao ato de homologação, seja digitalizado e enviado ao SINTINORP, para o email já descrito acima; e após este prazo seu arquivamento e a devolução das vias homologadas, em cumprimento da Lei 13.467/2017, Artigo 477, Caput cominado com o § 6º, a inobservância deste artigo sujeitará o infrator à multa de 160 BTN, por trabalhador, em cumprimento ao § 8º.

## **MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA/TERCEIRIZAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - TRABALHO TEMPORÁRIO**

A empresa signatária do presente acordo, excepcionalmente, poderá valer-se de contratação de mão-de-obra de empresa temporária, sob o regime da Lei nº 6.019 de 03/01/74, em tarefas sazonais, onde existam prazos determinados, não ultrapassando o período de 9 (nove) meses, ficando em aberto o número de empregados, conforme o § único do art. 2º da Portaria MTE 789/2014, sem restrições quanto ao número de empregados.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** Quando da contratação de empresas para prestação de serviços, as empresas

contratantes incluirão nos contratos cláusulas que exijam das empresas contratadas a apresentação da guia de contribuições previdenciárias (INSS), devidamente quitada.

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** Recomenda-se às empresas vencedoras de processo licitatório, cuja adjudicação e contratação ocorram em substituição às contratadas em certames anteriores:

a) O aproveitamento em seu quadro de pessoal, dos trabalhadores vinculados ao contrato de trabalho com a empresa anterior;

b) Buscar, em entendimento com o sindicato profissional e a empresa anterior alternativas de aproveitamento, em seu quadro de recursos humanos, de dirigentes sindicais e representantes dos trabalhadores, vinculados ao contrato de trabalho da empresa anterior.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - 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.

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

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - CURSOS DE CAPACITAÇÃO, GRADUAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO (LATO E STRICTO SENSU)**

A empresa, por seu exclusivo critério, poderá fornecer ao empregado, durante a vigência de seu contrato de trabalho, auxílio financeiro, conforme suas condições, para que seus empregados participem de cursos de capacitação, graduação e pós-graduação (*lato e stricto sensu*), não sendo obrigatória, mas facultativa a concessão, podendo este ser participativo, caso em que o empregado pagará parte dos custos. O benefício acima descrito não implicará em vantagem ou acréscimo salarial para o empregado, não integrando a remuneração do empregado para qualquer efeito, nos termos do art. 458, 2º, inciso II da CLT.

**PARÁGRAFO PRIMEIRO:** O empregado ressarcirá a empresa em 100% (cem por cento) do valor das parcelas já pagas por esta, caso ocorra rescisão do contrato de trabalho por sua culpa ou sua iniciativa, em período anterior a 36 (trinta e seis) meses a contar do término do curso de capacitação, graduação e/ou pós-graduação (*lato e stricto sensu*).

**PARÁGRAFO SEGUNDO:** No ato da assinatura do termo de rescisão do contrato de trabalho, poderá a empresa compensar o seu crédito com o crédito do empregado, independentemente de nova autorização do empregado, nos termos da CLT.

**PARÁGRAFO TERCEIRO:** O crédito da empresa será corrigido, mensalmente, pelo INPC, a contar de cada desembolso financeiro efetuado, observado o prazo mínimo de 01 (um) ano para efetuar-se a correção monetária.

**PARÁGRAFO QUARTO:** Em sendo a compensação insuficiente para quitar o crédito da ex- empregadora, o ex-empregado deverá ressarcir aquela no prazo máximo de 60 (sessenta) dias, a contar da data da assinatura do termo de rescisão de contrato de trabalho.

**PARÁGRAFO QUINTO:** Não sendo o crédito adimplido, na forma do parágrafo 4º, poderá a empresa valer-se dos meios legais para a sua cobrança, hipótese em que referido crédito terá incidência dos juros e correção monetária previstos na legislação aplicável ao crédito trabalhista.

## **OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - SIGILO PROFISSIONAL**

Os serviços de softwares, tecnologia de informação e produtos produzidos pelo empregado são de propriedade exclusiva da empresa empregadora, sendo vedado àquele a obtenção dos direitos de propriedade, seja sob a forma de patente, seja sob a forma de direitos autorais e/ou intelectuais, ou ainda de qualquer outro meio de titularidade jurídica.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado, na vigência do contrato de trabalho, bem como na sua suspensão, e, também, após a rescisão do mesmo, obriga-se a manter o completo e total sigilo das informações financeiras que não sejam de domínio público, quer sejam estas de propriedade intelectual reconhecida ou potencialmente reconhecível como da empregadora, bem como de propriedade dos terceiros para os quais a empresa tenha firmado qualquer tipo de contrato.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Em havendo infração ao previsto no parágrafo 1º, seja por culpa, ainda que levíssima, ou dolo, responderá o empregado, ou ex-empregado, pelos danos que causar à empresa, sem prejuízo da responsabilidade penal aplicável ao caso.

## **OUTRAS ESTABILIDADES**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE NO EMPREGO**

Gozarão de estabilidade provisória no emprego os empregados que estiverem nas seguintes condições:

- a) A gestante, nos termos do art. 10, b, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, da Constituição Federal/88. Tal benefício será estendido às mães adotivas, conforme o disposto em lei;
- b) Em caso de aborto a mulher terá as garantias conforme descrito no artigo 395 da CLT, desde que o mesmo não seja provocado de forma ilegal.

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

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

A jornada de trabalho das empresas será de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, podendo empregados e empregadores, diretamente, firmarem contratos de redução de jornada de trabalho, desde que não ocorra redução salarial.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Cabe ao empregado, individualmente, única e exclusivamente, solicitar junto ao empregador, a redução da jornada (por escrito e de maneira justificada) podendo o empregador neste caso, reduzir proporcionalmente o seu respectivo salário.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Poderão os empregadores, a critério deles, distribuírem a jornada de trabalho semanal, podendo-se utilizar de compensação.

PARÁGRAFO TERCEIRO: Os empregadores poderão adotar sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho nos termos da Portaria nº 373, de 25 de fevereiro de 2011, do Ministério do Trabalho, observado disposto no art. 74, § 2º, da Consolidação das Leis de Trabalho.

## **COMPENSAÇÃO DE JORNADA**

### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - BANCO DE HORAS**

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

- a) As prorrogações da jornada de trabalho diária e semanal serão efetuadas de acordo com a legislação vigente.
- b) Faculta-se a adoção do sistema de compensação de horas de trabalho em número não excedente a 2 (duas) horas extras diárias, mediante acordo individual escrito, entre empregado e empregador, dispensada a homologação pelo Sindicato Profissional.
- c) As horas extras poderão ser compensadas no período de até 12 (doze) meses, anteriormente ou posteriormente à data em que foram realizadas, mas dentro do período de vigência do presente instrumento normativo.
- d) A compensação das horas extras registradas no Banco de Horas ocorrerá na mesma proporção entre as horas trabalhadas e as horas destinadas ao descanso para compensação, exceto aos domingos e feriados que serão compensados em dobro.
- e) Não havendo prejuízo ao trabalho, será atendida solicitação do empregado para se ausentar do serviço, formulada com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas do período de ausência.
- f) Ao final de cada período de compensação, havendo saldo positivo, essas horas serão pagas no mês imediatamente subsequente, com os adicionais legais ou convencionais, o mesmo ocorrendo em caso de saldo negativo, que serão zeradas, sendo vedado o desconto do empregado, salvo quando o empregado pedir demissão.

## **INTERVALOS PARA DESCANSO**

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

Havendo condições de segurança, os empregadores autorizarão seus empregados permanecerem no recinto de trabalho para gozar do intervalo para descanso previsto no art. 71 da CLT. Tal situação, se efetivada, não implicará em trabalho extraordinário, nem tampouco na necessidade de pagamento da remuneração correspondente.

## **DESCANSO SEMANAL**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - TRABALHO EM DIAS DE DESCANSO SEMANAL**

Nos termos do art. 1º, parágrafo único, "a" da Portaria MTE nº 945/2015, o presente instrumento regula a autorização do trabalho em domingos e feriados, observando-se as disposições abaixo:

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O trabalho aos domingos e feriados ocorrerá de modo que haja folga compensatória, nos termos da Súmula 146 do C. TST.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Em caso de eventual labor em domingos e feriados sem a correspondente forma compensatória, o valor das horas trabalhadas será objeto de pagamento nos termos legais, caso não haja norma coletiva mais favorável, podendo, ainda, ser objeto de compensação em banco de horas, se assim estiver previsto na norma que regula a matéria.



PARAGRAFO TERCEIRO - As partes estabelecem que o descanso coincidirá com o domingo ao menos uma vez a cada três semanas.

## **CONTROLE DA JORNADA**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO SISTEMA ALTERNATIVO DE CONTROLE ELETRÔNICO DE JORNADA**

Concordam as partes com a utilização de sistemas alternativos de controle da jornada de trabalho, nos termos da Portaria MTE 373/2011, desde que estejam disponíveis no local de trabalho, permitam a identificação do empregador e empregado, bem como possibilite, através da central de dados, a extração eletrônica e impressa do registro fiel das marcações realizadas pelo empregado.

## **FALTAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - FALTAS JUSTIFICADAS**

O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

I - por 2 (dois) dias consecutivos, em caso de falecimento do cônjuge, ascendente, descendente, irmão ou pessoa que, declarada em sua carteira de trabalho e previdência social, viva sob sua dependência econômica;

II – por 3 (três) dias úteis, em virtude de casamento, a partir do primeiro dia útil;

III - por 5 (cinco) dias consecutivos, em caso de nascimento de filho, no decorrer da primeira semana;

IV - por um dia, em cada 12 (doze) meses de trabalho, em caso de doação voluntária de sangue devidamente comprovada;

V – por 2 (dois) dias consecutivos ou não, para o fim de se alistar eleitor, nos termos da lei respectiva.

VI - no período de tempo em que tiver de cumprir as exigências do Serviço Militar, referidas na [letra "C" do art. 65 da Lei nº 4.375, de 17 de agosto de 1964](#) (Lei do Serviço Militar).

VII - nos dias em que estiver comprovadamente realizando provas de exame vestibular para ingresso em estabelecimento de ensino superior.

VIII - pelo tempo que se fizer necessário, quando tiver que comparecer a juízo.

IX - pelo tempo que se fizer necessário, quando, na qualidade de representante de entidade sindical, estiver participando de reunião oficial de organismo internacional do qual o Brasil seja membro.

X - o marido ou companheiro terá 2 (dois) dias para acompanhar consulta médica e exames complementares durante o período de gravidez de esposa ou companheira.

XI - o empregado poderá deixar de comparecer 02 (dois) dias por ano, podendo ser cumulativo, para acompanhar filho de até seis anos em consulta médica.

## **FÉRIAS E LICENÇAS DURAÇÃO E CONCESSÃO DE FÉRIAS**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DAS FÉRIAS**

Após período de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho, o empregado terá direito a férias, observadas as seguintes proporções:

I - 30 (trinta) dias corridos, quando não houver faltado ao serviço mais de 5 (cinco) vezes.

II - 24 (vinte e quatro) dias corridos, quando houver tido 6 (seis) a 14 (quatorze) faltas;

III - 18 (dezoito) dias corridos, quando houver tido de 15 (quinze) a 23 (vinte três) faltas;

IV - 12 (doze) dias corridos, quando houver tido 24 (vinte e quatro) a 32 (trinta e duas) faltas.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: As férias serão remuneradas com o adicional de pelo menos um terço do salário normal, que deverá ser pago até 02 (dois) dias antes do início do respectivo período (art. 145 da CLT).

PARÁGRAFO SEGUNDO: Observado o disposto nos parágrafos 1º a 3º do art. 133, da CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo:

I - Deixar o emprego e não for readmitido dentro de 60 (sessenta) dias subsequentes à sua saída;

II - Permanecer em gozo de licença, com percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias;

III - Deixar de trabalhar, com a percepção de salário, por mais de 30 (trinta) dias em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa; e

IV - Tiver percebido da Previdência Social prestações de acidentes de trabalho ou de auxílio-doença por mais de 6 (seis) meses, embora descontínuos.

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Os adicionais de jornada extraordinária e noturna serão computados na remuneração do empregado e servirão de base ao cálculo da remuneração das férias.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em até três períodos, sendo que um deles não poderá ser inferior a 14 (quatorze) dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a 5 (cinco) dias corridos, cada um, conforme *Parágrafo Primeiro, do art. 134, da CLT (reforma/2017)*.

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

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - DOENÇA PROFISSIONAL**

Ocorrendo o reconhecimento pelo Ministério da Previdência Social do nexo causal gerado pela existência de doença ocupacional LER/ DORT, obrigatoriamente serão reaproveitados todos os empregados portadores da moléstia em readaptação de função adequada e com as mesmas garantias contratuais e legais, de acordo com a legislação previdenciária.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - Quando os trabalhadores acusarem sintomas de lesões por esforços repetitivos (LER) será obrigatório o preenchimento da CAT (Comunicação de Acidente de trabalho) pela empresa; no caso de omissão desta, no prazo de 24 (vinte e quatro) horas, a contar da solicitação por escrito, fica autorizado o preenchimento pelo próprio solicitante, o que será dado como firme e valioso pela empresa, de acordo com o art. 22º, parágrafo 1º da Lei 8.213, de 24/06/91.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Fica a critério das empresas, visando o bem estar dos empregados, fornecer às entidades sindicais representantes das categorias profissional e econômica, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da ocorrência do acidente, cópia da CAT emitida conforme previsto no caput desta cláusula, após a caracterização da doença ocupacional pelo INSS.

## RELAÇÕES SINDICAIS CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

### CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL, DE ASSISTÊNCIA JURÍDICA E SINDICAL AO TRABALHADOR.

Na forma da CLT (artigo 513, letra “e”) e para assegurar a unidade jurídica do presente instrumento, retribuir o empenho e o trabalho sindical para a realização do mesmo, manter as atividades sindicais e cumprir determinação expressa da categoria e sem ingerência e responsabilidade do sindicato laboral, e sim por deliberação tomada em vídeo conferência com os empregados mantenedores, e devido a pandemia do COVID-19, Decreto Legislativo nº 06, de 20 de março de 2020, que prevê a proibição de aglomeração de pessoas, as empresas descontarão na folha de pagamento o valor de R\$ 20,00 (vinte reais) mensais dos salários de seus empregados sindicalizados, em favor do Sindicato conveniente SINTINORP, e/ou dos novos sindicalizados que preencherem a **FICHA DE FILIAÇÃO E AUTORIZAÇÃO** fornecida pelo sindicato laboral (SINTINORP), via solicitação no e-mail secretaria@sintinorp.com.br e/ou retirado, diretamente no Recurso Humano da empresa, com 10(dez) dias de antecedência do desconto em folha.

PARÁGRAFO PRIMEIRO - O trabalhador sindicalizado titular e/ou 01(um) dependente cadastrado na FICHA DE FILIAÇÃO E AUTORIZAÇÃO DE DESCONTO do titular, terá direito a um PLANO ODONTOLÓGICO NACIONAL ODONTOPREV, fornecido gratuitamente pelo SINTINORP 30 (trinta) dias após a data da solicitação por escrito pelo titular para a utilização do benefício.

PARÁGRAFO SEGUNDO - Os depósitos das mensalidades devem ser realizados em guias (boletos) fornecidas pela entidade laboral.

PARÁGRAFO TERCEIRO - Os empregados que no mês do desconto estiverem afastados do emprego por qualquer motivo, sofrerão o desconto no mês subsequente ao seu retorno ou de novas contratações.

PARÁGRAFO QUARTO - Em caso de não ocorrer o recolhimento até a data fixada, o empregador arcará com o ônus, acrescido de multa estabelecida no artigo 600 da CLT, além da multa estipulada e acordado nesta norma coletiva de trabalho.

PARAGRAFO QUINTO – Diante da mudança de compensação dos boletos enviados pelo SINTINORP, que agora passará a ser registrado, fica acordado que a empresa enviara eletronicamente ao e-mail financeiro@sintinorp.com.br, logo após os descontos sofridos pelos trabalhadores o valor total da contribuição negocial para o devido preenchimento do boleto que serão enviados para o pagamento que ocorre todo dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, não havendo as prestações das informações solicitados neste parágrafo, será cobrado, uma taxa de envio de segunda via, pago pela empresa.

PARÁGRAFO SEXTO – A contribuição prevista nesta cláusula não possui caráter obrigatório para os empregados que não forem sindicalizados/filiados ao SINTINORP, ou seja, aqueles que não preencherem a Ficha de Sindicalizado e autorização de desconto.

PARÁGRAFO SÉTIMO – O empregado que revogar sua Ficha de Filiação e Autorização de desconto deverá comunicar o fato ao seu empregador, a fim de não mais sofrer o desconto de que trata esta cláusula, sendo que o desconto somente será suspenso ou cancelado no mês subsequente à formalização da comunicação, ao empregador, acerca da revogação da Ficha de Filiação e Autorização.

### CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL PATRONAL

Haverá o recolhimento a favor do **SINDICATO DA INDUSTRIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO PARANA -TI PARANA**, de Taxa de Reversão Assistencial a ser quitada em duas parcelas de igual valor, devendo a **primeira parcela** ser recolhida até 30/10/2020, e a **segunda parcela** a ser recolhida até o dia 31/11/2020, cada uma no valor de R\$ 240,00 (duzentos e quarenta reais) para as microempresas e empresas individuais, R\$ 960,00 (novecentos e sessenta reais) para as pequenas empresas e R\$ 1.920,00 (hum mil, novecentos e vinte reais) para demais empresas, com desconto de 50% (cinquenta por cento) deste valor caso a empresa seja associada à entidade patronal signatária, tenha pago as contribuições e não tenha mensalidades em atraso. Cada empresa deverá encaminhar à entidade patronal o comprovante do seu enquadramento como empresa individual, micro ou pequena empresa

## OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DA COMISSÃO PRÉVIA DE CONCILIAÇÃO**

As partes deverão estudar, dentro do prazo desta CCT, a viabilidade da criação de uma Comissão Prévia de Conciliação, nos moldes previstas em Lei.

## **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO**

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

Garante-se ao trabalhador o direito do desconto em folha de pagamento de parcelas referentes a convênios firmados pelo SINTINORP, através da divulgação, distribuição de informativo, cartões de benefícios e/outra utilidade, tais como: seguro de vida, Supermercado, Farmácia, Lojas de Artigos Masculinos e Femininos, Óticas, Convênios Médicos, Dentistas, Assistência Financeira e Serviços, etc., até o limite de 30% (trinta por cento) sobre o salário base, bem como as contribuições descritas na ficha de filiação e autorização.

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

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - QUITAÇÃO ANUAL DO CONTRATO DE EMPREGO**

As entidades signatárias, através da Comissão Bilateral de Análise de Contratos – CBAC/TI, receberá, analisará, deliberará e poderá outorgar quitação às obrigações trabalhistas decorrentes de contratos de emprego submetidas à sua apreciação.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – O requerimento de quitação será encaminhado pela empregadora à CBAC/TI através de formulário digital previamente disponibilizado pelas entidades.

PARÁGRAFO SEGUNDO – A CBAC/TI realizará sessão no prazo de 10 (dez) dias úteis (excluídos sábados, domingos e feriados) a contar do dia útil seguinte ao do recebimento do requerimento, notificando o(a) empregado(a) e a empregadora através de qualquer dos meios disponibilizados no requerimento.

PARÁGRAFO TERCEIRO – Ao término da sessão designada será emitido o Termo de Quitação Anual – TQA, que deverá identificar as pessoas participantes da sessão e as obrigações contratuais quitadas.

PARÁGRAFO QUARTO - A quitação será outorgada sempre que, e somente se, houver consenso das partes interessadas e da representação sindical paritária da CBAC/TI a respeito das obrigações contratuais cuja quitação se pretende.

PARÁGRAFO QUINTO – Competirá exclusivamente à empregadora a responsabilidade pelo custeio da contribuição correspondente, equivalente a 1 (um) salário mínimo, mais R\$ 300,00 (trezentos reais) por ano de contrato quitado, devida a partir da formalização do requerimento de quitação e independentemente do resultado da sessão realizada, com desconto de 50% (cinquenta por cento) deste valor caso a empresa seja associada à entidade patronal signatária e não tenha contribuições em atraso.

## **APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - DA ULTRATIVIDADE**

As partes fixam a vigência do presente Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 ficando em conformidade com o Artigo 614, § 3º, da CLT, ou seja, 1º de agosto de 2020 a 31 de julho de 2022 às cláusulas sociais e de 1º de agosto de 2020 a 31 de julho de 2021 às cláusulas econômicas e a data-base da categoria em 1º de agosto.

## **DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - MULTA CONVENCIONAL**

Ocorrendo descumprimento, de qualquer uma das partes, da obrigação de obedecer e respeitar a presente Convenção Coletiva de Trabalho, fica estabelecida multa equivalente ao menor salário definido nesta Convenção Coletiva de Trabalho, em favor da parte prejudicada, em igual valor, desde que não seja repetição de texto constitucional ou legal, de súmulas ou orientações jurisprudenciais.

**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**

**MARCUS FRIEDRICH VON BORSTEL**  
**VICE-PRESIDENTE**  
**SINDICATO DA INDUSTRIA DE TECNOLOGIA DA INFORMACAO DO PARANA -TI PARANA**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - ATA DE APROVAÇÃO DA PAUTA DE REIVINDICAÇÃO DA CCT** **2020\_2022**

[Anexo \(PDF\)](#)

### **ANEXO II - FICHA DE FILIAÇÃO E AUTORIZAÇÃO**

[Anexo \(PDF\)](#)

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