

TEXTO EM NEGOCIAÇÃO COM O SINDICATO DAS EMPRESAS DE TI com os acréscimos/regulação de pontos das Mps 927 e 936, em vermelho, e os pontos ainda não consensuados, em itálico com fundo amarelo.

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SINDPD-PE, inscrito no CNPJ sob o n. 10.579.332/0001-26, neste ato representado por sua PRESIDENTA SHEYLA WILMA DE LIMA e **SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROCESSAMENTO DE DADOS DO ESTADO DE PERNAMBUCO – SEPROPE**, CNPJ n. 24.129.124/0001-30, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). GERINO XAVIER DA SILVA FILHO, conjuntamente denominados **PARTES**, considerando que o Senado Federal decretou no dia 20/03/2020 o estado de calamidade pública no Brasil, em razão da pandemia de COVID-19 e orientados pelo princípio da boa-fé objetiva, resolvem celebrar o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, estipulando as condições previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 firmado pelas PARTES produzirá efeitos desde o dia 20 de março de 2020 até o dia 30 de setembro de 2020.

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho será aplicável aos empregados das empresas representadas pelo SEPROPE em todo o território de Pernambuco.

CLÁUSULA TERCEIRA – FLEXIBILIZAÇÃO DO HORÁRIO DE TRABALHO

As empresas, em suas atividades presenciais, poderão, em comum acordo com seus empregados, promover a alteração do início e do fim da jornada de trabalho, de modo a evitar que os trabalhadores utilizem o transporte coletivo em horários de maior aglomeração de usuários, respeitadas as disposições do Art. 468 da CLT, naquelas atividades ainda desenvolvidas de modo presencial porque relacionadas a serviços essenciais, **devendo neste caso o empregador oferecer os equipamentos de proteção definidos pelas autoridades competentes.**

CLÁUSULA QUARTA – EMPREGADOS COM 60 ANOS OU MAIS E GRUPOS DE RISCO

As empresas deverão colocar o empregado com 60 anos ou mais e aquele pertencente à grupo de risco, **incluídas aqui as empregadas gestantes**, conforme orientações das autoridades sanitárias, no sistema de *home office* ou em gozo de férias remuneradas.

PARÁGRAFO ÚNICO - Caso não seja possível a adoção do sistema de *home office* as medidas previstas no *caput*, o empregado com 60 anos ou mais e/ou em grupo de risco e as gestantes deverão ser orientados a permanecerem em casa, dispensado de suas funções laborais, durante o período de calamidade pública. **O período de afastamento do trabalho poderá ser compensado pelo empregado, por meio do sistema de banco de horas, nos termos estipulados na Cláusula Sétima deste Termo Aditivo.**

CLÁUSULA QUINTA – ANTECIPAÇÃO DE FÉRIAS E FÉRIAS COLETIVAS

As empresas poderão promover a antecipação de férias de seus empregados ou conceder férias coletivas aos mesmos durante o estado de calamidade pública, ficando excepcionalmente reduzido o prazo de comunicação da concessão de férias para 48 horas, antes do início de seu gozo e o pagamento da gratificação de férias, no

percentual de 40%, que deverá ser quitado até o 5º dia útil do mês seguinte ao retorno das atividades presenciais ou até 30 de novembro de 2020, a critério da Empresa.

CLÁUSULA SEXTA – INSTITUIÇÃO DO TELETRABALHO

As empresas poderão, durante a vigência deste aditivo, instituir o regime de teletrabalho para seus empregados ou outro tipo de trabalho à distância, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – Caso o empregado não possua a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, o empregador a fornecerá, mediante assinatura de termo de responsabilidade pelo empregado, sendo de inteira responsabilidade deste último zelar pela preservação dos equipamentos recebidos, arcar com os custos de manutenção e reparo na hipótese de avarias decorrentes do mau uso, bem como arcar com indenização correspondente em caso de perda, extravio ou subtração.

PARÁGRAFO SEGUNDO – No caso de não fornecimento da infraestrutura necessária à prestação de teletrabalho, o empregador pagará ao empregado, que esteja em regime de teletrabalho, ajuda de custo no valor mensal de, até R\$ 30,00 (trinta reais), *(Sindpd propõe no mínimo no lugar de até)* com a finalidade de suprir as despesas arcadas pelo empregado com serviços de internet, energia elétrica, telefonia e taxa de depreciação dos equipamentos, a qual terá natureza indenizatória nos termos da Medida Provisória nº 927 de 2020, durante o período em que o empregado permanecer sob o regime de teletrabalho. *O empregador poderá, de comum acordo com empregado, substituir o referido pagamento por qualquer outra espécie de vantagem in natura ou em benefício, desde que compatível ou superior ao valor mencionado nesta cláusula. (Sindpd propõe incluir esta frase)*

PARÁGRAFO TERCEIRO – Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, o fornecimento do Vale Transporte pelo empregador não será devido, ficando ainda suspenso o desconto oriundo de seu fornecimento.

PARÁGRAFO QUARTO – Em caso de necessidade de comparecimento físico do empregado a um cliente ou na sede do empregador, este último deverá arcar com as despesas de locomoção do trabalhador.

PARÁGRAFO QUINTO – Durante o período de vigência do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficam mantidos inalterados os demais aspectos do contrato individual de trabalho, inclusive no que concerne ao fornecimento do Vale Refeição/Alimentação, o qual não poderá ser suspenso.

PARÁGRAFO SEXTO – Durante o período de vigência do teletrabalho, o empregado fica isento de qualquer controle de jornada e o empregador da sua obrigação de controle, nos termos do artigo 62, inciso III, da CLT – Convenção Coletiva de Trabalho.

- a) Para as empresas que optem em promover o controle de jornada, estarão dispensadas de celebrar Acordo Coletivo de Trabalho específico para a adoção de sistemas alternativos eletrônicos de registro de ponto, através da WEB ou smartphone, sem impressão de comprovantes, desde que sem restrição para o empregado marcar o ponto, com acesso livre do empregado aos seus registros e não permitindo a alteração ou eliminação dos registros efetuados.
- b) As empresas que adotarem um sistema alternativo deverão encaminhar ao SINDPD-PE, o termo descrevendo as regras e procedimentos de registro de ponto, bem como a ciência dos funcionários alcançados pelo novo regime.

PARÁGRAFO SÉTIMO – Durante o período de vigência do teletrabalho, o tempo despendido no uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição do empregador, regime de prontidão ou de sobreaviso, conforme disposição contida no artigo 4º, § 5º, da Medida Provisória nº 927 de 2020, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo ou que este tempo despendido tenha sido exigência expressa do empregador, por qualquer meio de comunicação.

PARÁGRAFO OITAVO – O empregador poderá realizar a alteração do regime de teletrabalho para o regime presencial a qualquer tempo, independentemente de concordância do empregado, ficando dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, conforme disposição contida no artigo 4º, *caput*, da Medida Provisória nº 927 de 2020.

CLÁUSULA SÉTIMA – FLEXIBILIZAÇÃO DO BANCO DE HORAS

As horas não trabalhadas pelos empregados que permanecerem em licença remunerada durante o período de vigência do presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho, em virtude das limitações impostas pela pandemia do COVID-19, poderão ser registradas em Banco de Horas como “Horas Negativas”, para futura compensação pelo empregado, ficando os empregados das empresas representadas pelo SEPROPE autorizados a compensá-las no prazo de até 18 (dezoito) meses, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

CLÁUSULA OITAVA – DA REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO

As empresas enquadradas nas hipóteses referidas na MP 936/2020, **poderão optar entre firmar o Acordo Individual de Trabalho ou o Acordo Coletivo de Trabalho com seu(s) empregado(s), à sua escolha e independentemente da faixa salarial**, para redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, em percentual máximo de 70 % (setenta por cento) e prazo não superior a 90 (noventa dias).

PARÁGRAFO ÚNICO – Todos os benefícios garantidos pela empresa ao empregado serão preservados no período de redução da jornada de trabalho, seja os decorrentes da CCT da categoria ou garantidos por norma interna do empregador, ficando permitida a exclusão apenas do vale transporte para aqueles cuja jornada de trabalho passou a ser realizada totalmente de forma remota.

CLÁUSULA NONA – DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

As empresas enquadradas nas hipóteses referidas na MP 936/2020, **poderão optar entre firmar o Acordo Individual de Trabalho ou o Acordo Coletivo de Trabalho com seu(s) empregado(s), à sua escolha e independentemente da faixa salarial**, para suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta dias), que poderá ser fracionado em até 02 (dois) períodos de 30(trinta) dias e na forma definida pela referida Medida Provisória.

PARÁGRAFO ÚNICO – Todos os benefícios garantidos pela empresa ao empregado serão preservados no período de suspensão do contrato de trabalho, seja os decorrentes da CCT da categoria ou garantidos por norma interna do empregador, ficando permitida a suspensão apenas do vale transporte.

CLÁUSULA DÉCIMA – DA AJUDA COMPENSATÓRIA AO BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE PRESERVAÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA

Fica estabelecido que a empresa poderá, a seu critério, complementar o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda instituído pela MP-936/2020 a que fizer jus o empregado, através do pagamento mensal de ajuda compensatória, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho de que trata o presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – A ajuda compensatória mensal e de natureza indenizatória de que trata o *caput* somente será devida aos empregados cujo valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda pago pelo Governo não seja suficiente para garantir a complementação do valor do salário base do empregado no mês imediatamente anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho;

- a) A ajuda compensatória mensal terá valor correspondente à complementação da remuneração, limitada a 30% do valor do salário base do empregado no mês imediatamente anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão

temporária de contrato de trabalho;

PARÁGRAFO SEGUNDO – A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), na hipótese de suspensão do contrato de trabalho de seus empregados, deverá efetuar o pagamento da ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário base do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no **caput** e no **art. 9º**, da MP 936/2020, não se aplicando a elas o disposto no caput e § 1º desta cláusula, no que tange à modalidade de suspensão de contrato de trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – DO REEMBOLSO

Aos empregados que tenham seus contratos suspensos ou que, após a redução de jornada/salários, recebam valores inferiores ao salário mínimo vigente, e que optem por fazer o recolhimento do INSS na condição de facultativo, a empresa promoverá o reembolso dos valores comprovadamente recolhidos pelo empregado até o valor máximo mensal de R\$ 78,38.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – GARANTIA DE EMPREGO

Fica vedada a dispensa sem justa causa dos empregados com os quais as empresas firmarem acordos individuais de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho durante o período de vigência de tais acordos e, após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado.

PARÁGRAFO ÚNICO - O disposto nesta cláusula não se aplica às hipóteses de desligamento a pedido do empregado ou demissão por justa causa, nos termos do Art. 482 da CLT.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – DAS HOMOLOGAÇÕES

Excepcionalmente, durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, do Senado Federal, as homologações de rescisão de contrato de trabalho, previstas na CCT 2019/2020 poderão ser realizadas através de meios digitais, conforme Termo de Homologação a ser firmado entre cada empresa e o SINDPD-PE.

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DA INEXISTÊNCIA DE COBRANÇA

Fica estabelecido que nenhum dos sindicatos poderá cobrar qualquer tipo de dispêndio financeiro dos empregados ou dos empregadores, para a realização de qualquer ato administrativo ou judicial vinculado à este Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – DOS PROCEDIMENTOS DE NEGOCIAÇÃO DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Durante o período de vigência deste aditivo, a negociação para a celebração de Acordo Coletivo de Trabalho deverá ser feita através de meios eletrônicos de comunicação, iniciando-se pelo envio de documentos digitalizados com as propostas a serem negociadas para o e-mail sindpdpe@sindpdpe.org.br. A empresa se compromete a divulgar entre seus empregados, o meio eletrônico de comunicação que será ser utilizado pelo SINDPD-PE para consultas sobre o ACT.

PARÁGRAFO PRIMEIRO – No prazo de até 3 (três) dias, o SINDPD-PE deverá consultar os empregados envolvidos sobre os termos propostos pela Empresa e, posteriormente, se for o caso, apresentar contraproposta à Empresa que deverá se manifestar sobre a mesma em até 2 (dois) dias, repetindo-se este processo de troca de propostas até que se chegue a uma proposta final de cada parte.

PARÁGRAFO SEGUNDO – Conforme previsto na Medida Provisória nº 936/2020, a consulta aos sindicatos por meio eletrônico de comunicação terá caráter de assembleia.

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – QUESTÕES OMISSAS

As questões omissas atinentes às cláusulas tratadas no presente instrumento devem observar o disposto na MPV 936/2020 e a CLT – Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA – DAS CLÁUSULAS DA CONVENÇÃO

As demais **cláusulas constantes da CCT 2019/2020 do SINDPD-PE continuam em plena vigência** e devem ser obedecidas pelos envolvidos.

Os Acordos Individuais celebrados a partir deste aditivo tem como condições mínimas as regras constantes do presente termo.

Esta termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho poderá, a qualquer momento e enquanto durar o isolamento social determinado pelo Poder Público, ser prorrogado ou alterado, por acordo entre as partes, ou denunciado por uma das partes, neste caso com antecedência de 10 (dez) dias.

E por estarem as partes em pleno acordo, firmam, EM CARÁTER EXCEPCIONAL, o presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho,

Recife,.....de maio de 2020.

SINDPD-PE

SEPROPE