

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2023

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: PE000513/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 30/05/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR021500/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 19980.104581/2022-11
DATA DO PROTOCOLO: 26/05/2022

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

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 10.579.332/0001-26, neste ato representado(a) por seu ;

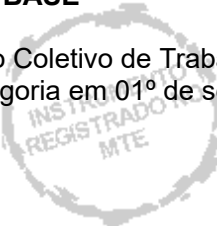
E

TEMPEST SERVICOS DE INFORMÁTICA S.A., CNPJ n. 05.359.075/0001-87, neste ato representado(a) por seu e por seu ;

celebram o presente ACORDO COLETIVO DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de setembro de 2021 a 31 de agosto de 2023 e a data-base da categoria em 01º de setembro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO**, com abrangência territorial em PE.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
REAJUSTES/CORREÇÕES SALARIAIS****CLÁUSULA TERCEIRA - ÍNDICES DE CORREÇÕES**

3.1 – As cláusulas de natureza econômica estarão sujeitas ao índice de correção estabelecido pela Convenção Coletiva de Trabalho firmada entre os sindicatos representativos das respectivas categorias para os períodos 2021.2022 e 2022.2023.

3.2 – Com relação ao ano de 2021, a TEMPEST declara que efetuou o pagamento nos termos estabelecidos na Cláusula Quarta da CCT 2020.2022 e no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2021.2022.

3.3. – Para o ano de 2022, a TEMPEST efetuará o pagamento do reajuste salarial a ser estabelecido via negociação coletiva entre os Sindicatos representativos das respectivas categorias, observada a data-base.

**GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS
PRÊMIOS****CLÁUSULA QUARTA - DOS PRÊMIOS**

Durante a vigência do presente Acordo e com fundamento na ampla liberdade de negociação coletiva instituída pelo artigo 611-A da CLT e, conforme políticas internas vigentes na data de assinatura do presente Acordo Coletivo, divulgadas previamente aos empregados, fica acordado entre as partes que, a critério exclusivo da **TEMPEST**, poderão ser pagos prêmios em favor dos empregados.

4.1 – Nos termos do que estabelece a atual redação dos parágrafos segundo e quarto, do artigo 457 da CLT, quaisquer valores pagos a título de prêmio aos empregados, não serão considerados como verba de natureza salarial, não constituindo base de cálculo para qualquer incidência ou reflexo, nem tampouco integrando o salário de forma que possa ser posteriormente reclamado como direito adquirido.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA QUINTA - DO PLANO DE BENEFÍCIOS

Além dos benefícios já definidos em lei como de natureza não salarial, nos termos do artigo 457 da CLT, serão também conceituados como tal os demais previstos no "Plano de Benefícios Flexíveis" protocolado pela **TEMPEST** junto ao SINDPD/PE, o qual observará o mesmo período de vigência do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

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

CLÁUSULA SEXTA - DO PLANO DE CARGOS E SALÁRIOS

Nos termos do que prevê o artigo 461 da CLT, bem como em atenção à Cláusula Vigésima Quinta da CCT 2020.2022 fica estabelecido que o Plano de Cargos e Salários adotado pela **TEMPEST**, de ampla ciência por parte de seus empregados é aquele configurado por meio da metodologia "Mercer", descrito conforme Tabela – Cargo X IPE protocolado diretamente perante o SINDPD e que integra o presente acordo para todos os fins.

6.1 - Tendo em vista a existência de diversos projetos a serem desenvolvidos no âmbito da **TEMPEST**, cada qual com especificidades técnicas próprias, inclusive dentro do mesmo projeto, em nenhuma hipótese será considerada a existência de desvio de função, acúmulo de função ou equiparação salarial, em relação a empregados que exercem funções e/ou ocupam cargos distintos, nos termos do Plano de Cargos e Salários adotado.

QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS CURSOS

Poderá a **TEMPEST** oferecer cursos aos seus empregados, mesmo que não estejam relacionados à finalidade laboral, seja de forma totalmente gratuita ou em regime de coparticipação, sendo cobrado valor previamente determinado dos empregados que participarem, sem que haja configuração como salário *in natura*, nos termos do que prevê o artigo 458, § 2º, inciso II, da CLT.

7.1 – As horas destinadas à realização desses cursos serão consideradas como horas de trabalho, independentemente do período do dia em que forem realizadas, se dentro da jornada normal de trabalho ou fora dela.

7.2. – Poderá ainda o empregado solicitar, de forma prévia e por escrito, a redução de sua jornada de trabalho com a proporcional redução do salário, tal como disposto na Cláusula Décima, para fins de participação em cursos de mestrado, doutorado, certificações e outros relacionados ao desempenho de suas funções na empregadora, podendo essa, a seu critério exclusivo, a título de incentivo, manter o salário integral do empregado, retornando o mesmo à sua jornada normal, sem qualquer acréscimo salarial após o encerramento do curso realizado. O prazo de duração da redução de jornada não

sofrerá a limitação descrita na Cláusula Décima, podendo superar os 2 (dois) anos, sem a necessidade de termo de prorrogação.

7.3 – Nas hipóteses de curso oferecido gratuitamente pela **TEMPEST**, que não seja de natureza obrigatória, bem como de coparticipação do empregado em curso ofertado pela empregadora, com o desiderato de fazer frente ao investimento realizado, mediante a assinatura de termo escrito entre as partes, o empregado se comprometerá a permanecer na empresa durante todo o período em que durar o curso e, ainda, por período mínimo igual ao de duração do referido curso (prazo de carência). Caso o contrato seja rescindido por iniciativa do empregado, durante o curso ou no prazo de carência posterior, a empregadora poderá efetuar o desconto do valor integral do investimento realizado na rescisão contratual, desde que observado o limite estabelecido no § 5º, do artigo 477 da CLT. Caso o empregado tenha adimplido parte desse período de carência após o término do curso, o desconto será efetuado de forma proporcional.

7.4 – Na hipótese do item 7.2 acima – participação em curso solicitada por empregado com redução de jornada e manutenção do valor integral do salário – o empregado também se comprometerá a permanecer na empresa durante todo o período do curso e durante o período de carência posterior, sendo que, na hipótese de rescisão contratual por iniciativa do empregado, poderá a empregadora descontar da sua rescisão contratual o valor correspondente ao total das horas concedidas a título de incentivo. Caso o empregado tenha adimplido parte desse período de carência após o término do curso, o desconto será efetuado de forma proporcional, sendo que tais descontos serão efetuados com a observância do limite estabelecido no § 5º, do artigo 477 da CLT.

7.5 – Fica estabelecido que nas hipóteses de curso gratuito obrigatório ou no caso de curso escolhido pelo empregado, com pactuação de redução de jornada e proporcional redução de salário, não será exigida a permanência do empregado durante o curso, bem como não haverá período de carência a ser cumprido.

NORMAS DISCIPLINARES

CLÁUSULA OITAVA - DO CÓDIGO DE CONDUTA

Em face da natureza do trabalho desempenhado pela **TEMPEST** e, sendo esta detentora de Código de Conduta próprio, obriga-se a mantê-lo disponível na intranet para consulta por parte dos seus colaboradores (empregados, bolsistas, estagiários, terceiros, etc), sempre que assim desejarem, reconhecendo as partes, todavia, a necessidade de fiel observância às peculiaridades e preceitos ali dispostos.

CLÁUSULA NONA - DA CONFIDENCIALIDADE

Diante da natureza estritamente confidencial das informações às quais a **TEMPEST** tem acesso quando do desempenhado de suas atividades, a não observância das regras de segurança definidas poderá ensejar a aplicação das penalidades dispostas em lei, na forma devida.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA - DA REDUÇÃO DE JORNADA

Por solicitação prévia e escrita do empregado e havendo concordância da **TEMPEST**, poderá o empregado ter a sua jornada de trabalho reduzida com a correspondente e proporcional redução do salário, mediante a pactuação direta em instrumento individual firmado entre as partes.

10.1 - O cálculo do novo salário deverá levar em consideração a jornada mensal do empregado.

10.2 – O prazo de duração da redução de jornada será de até 2 (dois) anos, como regra geral, renovável sucessivamente por igual período.

10.3 – Caso solicitado pelo empregado o retorno a jornada anterior, a solicitação será aceita pelo empregador, sem prejuízo do pagamento do salário anteriormente recebido.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - BANCO DE HORAS E COMPENSAÇÃO

Atendendo ao permissivo convencional da Cláusula Trigésima Oitava da CCT em vigor, assim como aos arts. 59 e 71 da CLT e arts. 7º, XIII e 8º, da Constituição Federal, fica estatuído o sistema de flexibilização e compensação de jornada mediante "Banco de Horas", nos termos seguintes:

11.1 – A jornada de trabalho de 08 (oito) horas diárias e 40 horas semanais será cumprida entre às 7h e às 22h, com intervalo intrajornada não inferior a 60 minutos, observando-se a regra da marcação de ponto por exceção mencionada na cláusula antecedente.

11.2 - As horas de trabalho que ultrapassarem os limites expostos acima, serão compensadas no período máximo de 4 (quatro) meses, de forma móvel, (ex: horas extras prestadas no mês de janeiro, devem ser folgadas até ABRIL e pagas, uma vez não compensadas, na folha do mês de MAIO), com limite mensal para referido acúmulo de até 24 (vinte e quatro) horas e limite quadrimestral de 96 (noventa e seis) horas, limitando-se a duas horas extras diárias. As horas noturnas (Súmula 60 do TST) e horas laboradas em sábados, domingos e feriados poderão ser incluídas no banco de horas com os respectivos acréscimos percentuais previstos na CCT.

11.3 – O empregado que, por motivos injustificados, deixar de cumprir a jornada diária, terá o tempo não trabalhado debitado do seu "Banco de Horas" (horas negativas) e repostado posteriormente em horas trabalhadas a mais, até que o saldo devedor fique igual a zero. Referida sistemática não se aplica aos empregados já mencionados em Cláusula Décima Segunda do presente Acordo, denominados como exercentes de cargo de confiança.

11.4 – Na hipótese de dispensa ou pedido de demissão, se o empregado tiver horas positivas, a **TEMPEST** quitará o saldo credor junto com as demais verbas rescisórias, e se, ao contrário, tiver horas negativas, o saldo devedor será descontado juntamente com as verbas rescisórias.

11.5 – Será disponibilizado pela **TEMPEST** planilha digital para fins de acompanhamento e fiscalização por parte dos empregados, na qual deverá constar o número de horas creditadas a cada empregado individualmente.

11.6 – A concessão ou pagamento das horas acumuladas respeitará os percentuais previstos na CCT vigente.

11.7 – Durante o período no qual as horas extras integrarem o "Banco de Horas", sendo objeto de compensação, por evidente, não haverá que se falar em repercussões de qualquer espécie (FGTS, férias, 13º salários, INSS, etc). Por outro lado, caso haja o efetivo pagamento de horas extras, de forma total ou parcial, a incidência nas parcelas referidas ocorrerá.

11.8 – O trabalho além das 22h e até às 6h da manhã ensejará o pagamento de adicional noturno de 30%, nos termos da lei, respeitando-se a Súmula 60 do TST no caso de extensão dessa jornada.

11.9 – Sem prejuízo de todo o acima exposto, o labor em jornada extraordinária ou a saída antecipada somente poderá ocorrer mediante prévia autorização da **TEMPEST**.

11.10 - É autorizado o trabalho aos domingos, sem prejuízo do descanso semanal remunerado (DSR), assegurando-se, todavia, ao empregado(a) que uma folga semanal recaia no mínimo em um domingo por mês e observado o limite máximo de 05 domingos trabalhados de forma contínua.

11.11 - A **TEMPEST** concederá aos seus empregados(as) folga de um final de semana (sábado e domingo), a cada bimestre, que coincidirá com o repouso semanal mencionado no parágrafo 13º da Cláusula Trigésima Oitava da CCT 2020.2022.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DISPENSA DE REGISTRO DE PONTO EM RAZÃO DO EXERCÍCIO DE CARGO DE CONFIANÇA

Diante do fato de se enquadrarem no art. 62, inciso II, da CLT, exercendo atividades gerenciais e possuindo cargos dessa natureza (gerência, supervisão, líder e coordenação) existentes na **TEMPEST**, bem como percebendo salário diferenciado, assim considerados os empregados indicados na tabela protocolada diretamente no SINDPD, a partir do nível de IPE n. 54, encontram-se dispensados de proceder com o registro de seus horários, seja em folha, cartão, papeleta ou qualquer outra forma de registro mecânico ou eletrônico, 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 pelo empregado.

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - MODALIDADE ALTERNATIVA DE REGISTRO DE PONTO E CONTROLE POR EXCEÇÃO

Nos termos do que autoriza o artigo 611-A, inciso X, da CLT, bem como a Portaria n. 373/2011 do MTE, adota a **TEMPEST** a modalidade de controle de jornada via "ponto web" por meio da contratação de empresa especializada, possibilitando o registro da jornada pelo empregado de seu dispositivo celular ou computador, remotamente e sem a necessidade de comparecimento à empresa para marcação do ponto eletrônico.

13.1 – Fica ainda instituída a marcação da jornada por exceção, ficando acordado que os empregados deverão cumprir jornada de trabalho de 8 (oito) horas diárias com intervalo de 1 (uma) hora para descanso e refeição e, caso ocorra atraso, necessidade de saída antecipada ou prorrogação em jornada extraordinária, mediante autorização expressa e antecipada por parte do gestor responsável quanto às duas últimas hipóteses, tais situações deverão ser registradas no "ponto web", dispensando-se, portanto, a marcação diária de horários de entrada e saída, bem como da marcação de intervalo intrajornada.

TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO

A critério da **TEMPEST**, nos setores de atividades nos quais seja necessária a manutenção ininterrupta da prestação de serviços, será adotada a escala de revezamento de 6 (seis) horas de trabalho diárias e 30 (trinta) semanais, em escala composta por 4 (quatro) dias de trabalho e 2 (dois) de descanso.

14.1 – O horário de trabalho de cada empregado será definido pela empregadora, de acordo com a necessidade do setor no qual a escala é adotada, respeitando-se o prazo mínimo de 30 (trinta) dias para a comunicação ao empregado caso haja necessidade de alteração do turno cumprido.

14.2 - Em conformidade com a Portaria do MTE nº 945/2015, os empregados atuantes no referido setor ficam autorizados a trabalhar aos domingos, ficando garantido o gozo de folga em um domingo por mês, conforme escala de revezamento adotada, observado o limite máximo de 05 (cinco) domingos trabalhados de forma contínua e de folga de um final de semana completo, a cada bimestre, sendo devido o adicional de 20% (vinte por cento), a título de penosidade, sobre as horas normais trabalhadas aos domingos, nos termos da Cláusula Trigésima Sétima da CCT 2020.2022.

14.3 – As horas que excederem a jornada máxima de 6 (seis) horas e aquelas laboradas em feriados, serão calculadas como extraordinárias e remuneradas nos termos da Cláusula Décima da CCT 2020.2022.

JORNADAS ESPECIAIS (MULHERES, MENORES, ESTUDANTES)

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - DAS PÓS-GESTANTES

Após o retorno do período de licença-maternidade, acordam **TEMPEST** e empregadas que essas trabalharão em jornada de 8 horas, que os 02 (dois) intervalos diários para amamentação de 30 (trinta) minutos cada, previstos na legislação (até os 9 (nove) meses de idade do recém-nascido nos termos da Cláusula Quadragésima Primeira da CCT 2020.2022), serão usufruídos de uma só vez, conjuntamente (60 min), ao final do expediente, ou seja, reduzindo-se a jornada em 01 (uma) hora sem qualquer redução salarial. Tal medida tem esteio na impossibilidade prática de gozo de intervalos distintos, em cada turno de trabalho, que possibilitem a ida e o retorno da mãe até o local onde se encontra o recém-nascido (residência ou creche) para fins de amamentação, beneficiando assim a empregada pós-gestante.

15.1 – Poderá a **TEMPEST** e as empregadas pactuarem diretamente, após o retorno do período de licença-maternidade, através de acordo individual escrito, a redução conjunta de salário e de carga horária (até os 6 (seis) meses de idade do recém-nascido) em até mais 01 (uma) hora, além daquela já prevista no *caput*; sendo certo que, nesta situação, o intervalo intrajornada passará a ser de 15 (quinze) minutos, porquanto a jornada diária passou a ser de 6 (seis) horas.

SOBREAVISO

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - DO SOBREAVISO

Os empregados que forem inseridos em escala de sobreaviso, permanecendo à disposição da **TEMPEST** durante o período previamente determinado, farão jus ao pagamento do valor correspondente a 1/3 (um terço) da hora normal por hora de sobreaviso.

16.1 – O regime de sobreaviso somente ocorrerá quando o empregado estiver inserido em escala para tal finalidade, não se configurando quando da utilização de correio eletrônico ou outras formas remotas de contato por parte do empregado, respeitado o direito de desconexão previsto no item 17.13 do presente Acordo. Igualmente, o fato de o empregado portar aparelho celular ou computador portátil de propriedade da empresa fora de seu horário de trabalho não configura o regime ora tratado.

16.2. – Também não caracterizará essa modalidade, a eventual deliberação por parte da **TEMPEST** para que o empregado esteja *on line* em determinado horário, objetivando atender a uma necessidade específica. Nessa hipótese, o empregado receberá as eventuais horas extras prestadas em razão do período de labor.

16.3 – Caso o sobreaviso resulte em trabalho efetivo, a remuneração das horas de trabalho prestadas deverá ocorrer com observância de todas as regras relativas à jornada de trabalho, tais como o pagamento do adicional de hora noturna e adicional de hora extra.

16.4 – O período de início e de fim do sobreaviso deverá sempre ser comunicado ao empregado por escrito.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - DO TELETRABALHO

Nos termos do que disciplinam os artigos 75-A e seguintes da CLT, bem como a Cláusula Quadragésima Terceira da CCT 2020.2022, é instituída a possibilidade de labor em regime de teletrabalho, visando, para o empregado, a maior autonomia na prestação do labor, menor desgaste com deslocamentos à empresa (minoração dos custos com transporte e/ou combustível), economia e racionalização de tempo hábil para resoluções de problemas particulares ou de seu interesse, maior convívio com seus familiares e a melhoria indubitável de sua condição social. Por outro lado, para a **TEMPEST**, os benefícios consistem em redução de custos com infra-estrutura interna, mobiliário, eventual custeio de transporte de colaboradores e outros gastos, redução do absenteísmo e, sem dúvida, melhoria na satisfação e produtividade dos empregados.

17.1 - A pactuação pela realização doravante de trabalho no sistema de teletrabalho por parte do empregado ocorrerá sempre que a empregadora assim possibilitar ao mesmo tal prerrogativa, a depender de critérios técnicos, físicos e comerciais que serão avaliados pela gerência responsável, sendo tal sistemática condicionada ao interesse de ambas as partes, bem como dependendo de expressa previsão em contrato de trabalho ou respectivo aditivo contratual.

17.2 - A **TEMPEST**, a seu critério, poderá determinar que o empregado retorne ao regime presencial, desde que respeitado o período de transição mínimo de 15 (quinze) dias determinado em lei e seja regularizada a alteração por meio de aditivo contratual.

17.3 - Caso a alteração do regime se dê em razão de solicitação do empregado, este deverá efetuar o pedido à empregadora por escrito e com antecedência mínima de 15 dias para a implementação da alteração, que igualmente dependerá da assinatura de aditivo contratual.

17.4 - Durante a prestação de trabalho no sistema de teletrabalho, o empregado estará isento de qualquer vinculação a jornadas de trabalho, horários e etc., bem como ausente qualquer tipo de fiscalização ou controle desta por parte da empregadora, nos termos do inciso III do art. 62 da CLT, devendo, todavia, manter a mesma jornada que os empregados exercentes das mesmas funções de forma presencial. A **TEMPEST** informará o cumprimento de tal regime junto ao esocial, formalizando a informação na CTPS Digital do empregado.

17.5 - Registra-se que à **TEMPEST** não interessa em que local ou localidade o empregado irá prestar seus serviços, podendo ser em sua residência ou qualquer outro local à sua escolha, sendo-lhe exigido, apenas, que sejam realizadas as tarefas as quais foi imbuído, nos prazos assinalados, correspondentemente.

17.6 - Considerando o disposto na Cláusula anterior, fica definido que os empregados contratados pela **TEMPEST** para laborar sob o regime de teletrabalho estarão sujeitos às disposições da CCT 2020.2022 e do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2021.2022, bem como ao presente Acordo Coletivo de Trabalho, independentemente de estarem desenvolvendo suas atividades laborais em outra base territorial, diversa do Estado de Pernambuco.

17.7 - As tarefas atribuídas ao empregado serão entregues ao mesmo pessoalmente ou por meio da utilização de instrumentos digitais, tais como e-mail, mensagens de celular e outros meios de comunicação remota.

17.8 - A **TEMPEST**, nos termos do que determina o artigo 75-D, da Consolidação das Leis do Trabalho, disciplinará nos contratos individuais de trabalho firmados com seus empregados, ou via aditivo contratual nos casos dos contratos já ativos, acerca das regras relativas ao reembolso de despesas arcadas em razão da adoção do regime de teletrabalho. Referidas previsões serão inseridas com base nos parâmetros estabelecidos na "Política de Teletrabalho" a ser elaborada pela empresa, a qual será apresentada ao Sindicato para ciência.

17.9 - Fica desde já estipulado que a eventual necessidade de comparecimento do empregado no estabelecimento empresarial para a realização de atividades específicas não desconfigura o labor em regime de teletrabalho, nos termos do que dispõe o artigo 75-B, parágrafo único, da CLT. Tal comparecimento ficará restrito ao horário de funcionamento da empresa e contará como jornada de trabalho.

17.10 - O empregado declara expressamente ter conhecimento de que os equipamentos e custeios previstos nas cláusulas anteriormente são fornecidos especificamente para o seu trabalho e não na condição de vantagem pessoal, de modo que não se caracteriza em utilidade salarial, sob nenhum ângulo.

17.11 - Todos os equipamentos fornecidos deverão ser devolvidos, mediante protocolo, à **TEMPEST**, em caso de cancelamento da prestação laboral na modalidade ora avençada ou mesmo desligamento da empresa, hipótese esta na qual será cancelado o custeio acima delimitado.

17.12 - Quando o trabalho neste regime especial for realizado através do fornecimento de computador de propriedade da empregadora, responsabilizar-se-á o empregado pela guarda do mesmo, conforme termo específico, cabendo à empregadora arcar com os reparos necessários, atualização de versões de softwares e pagamento do sistema de conectividade.

17.13 - Será garantido o direito à desconexão ao empregado, entendido como nenhuma obrigação ou responsabilidade de utilizar quaisquer aplicativos ou meios de comunicação fora de sua jornada de

trabalho acordada ou do período no qual deva estar disponível na hipótese de inserção em escala de sobreaviso.

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - TELEFONE CELULAR

A **TEMPEST** concederá aos seus empregados, de acordo com avaliação da necessidade por parte da gerência, aparelho celular de propriedade da empresa a título gratuito, não sendo considerado salário *in natura*, haja vista que tanto a cessão do aparelho quanto o direito de uso respectivo são tidos como elementos facilitadores do trabalho, reduzindo assim os custos com despesas extras relativas ao uso de telefones celulares particulares.

18.1 - Tendo em vista a impossibilidade operacional de identificar quais as chamadas que se destinaram ao uso profissional e aquelas que se destinaram ao uso meramente particular e, levando-se em consideração ainda a impossibilidade material de controle nesse sentido, o valor mensal pago pela empregadora, seja ele total ou parcial em relação ao montante da conta, será tido sempre como de uso profissional, não ensejando o entendimento de que se trata de salário utilidade.

18.2 - Havendo estipulação interna acerca do limite do valor da conta mensal e/ou minutos disponibilizados, será permitido o desconto do valor correlato que exceder o estipulado pelo empregador.

18.3. - A regra prevista na presente Cláusula não será aplicada relativamente aos usos verificados durante o período em que o empregado estiver de sobreaviso, nos termos do quanto disciplinado na Cláusula Décima Sexta, mas somente se for convocado e ingressar em efetiva jornada de trabalho.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - DAS FÉRIAS COLETIVAS

Entre os meses de Dezembro e Janeiro de cada ano, a **TEMPEST** poderá conceder férias coletivas aos seus empregados, ficando acertado que o acréscimo do "Prêmio de Férias" previsto na Cláusula Décima Terceira CCT 2020.2022 será pago de forma proporcional quando de cada período de gozo. Compromete-se a **TEMPEST** a proceder a comunicações dispostas em lei.

DISPOSIÇÕES GERAIS APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - DAS DEMAIS CONDIÇÕES

Permanecem em vigor as cláusulas da CCT 2020.2022 e do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2021.2022, firmada pela entidade de classe ora conveniente e pelo *Sindicato das Empresas de Processamento de Dados e Serviços de Informática do Estado de Pernambuco* naquilo que não tenha sido modificado e que for compatível com os termos do presente Acordo Coletivo de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - DA REVISÃO

O presente Acordo Coletivo de Trabalho poderá ser revisto, nos termos do art. 615 da CLT, por consenso entre as partes e consoante condições retro indicadas.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DA MOTIVAÇÃO PARA A CELEBRAÇÃO DO PRESENTE ACORDO COLETIVO

Esclarecem as partes convenientes que o presente Acordo Coletivo de Trabalho leva em consideração a especificidade e a natureza dos serviços prestados no âmbito da TEMPEST, empresa especializada em segurança da informação e submetida a rigorosos processos de controle de confidencialidade, o que torna as condições de trabalho dos seus empregados, em parte, diversas dos demais profissionais de informática.

CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - DA ABRANGÊNCIA

O presente instrumento é aplicável aos trabalhadores que mantém ou venham a manter vínculo empregatício com a TEMPEST durante a sua respectiva vigência, ainda que laborem externamente, alocados em clientes, ou em unidades não localizadas na sede propriamente dita da TEMPEST (endereço constante do preâmbulo), especificamente no Estado de Pernambuco.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONSIDERAÇÕES FINAIS

E por estarem concordes, após lidas pelas partes, assinam as mesmas o requerimento para registro do presente instrumento na Superintendência em 03 (três) vias, de igual teor e forma e para um só efeito, sendo que uma delas destina-se à Delegacia Regional do Trabalho/PE, consoante art. 614 da CLT, devendo a incumbência de solicitação de registro ser adimplida pelo SINDPD PE

SHEYLA WILMA DE LIMA
PRESIDENTE
SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, INFORMÁTICA E TECNOLOGIA DA
INFORMAÇÃO DO ESTADO DE PERNAMBUCO

FERNANDO UCHOA DE MORAES
DIRETOR
TEMPEST SERVICOS DE INFORMATICA S.A.

CRISTIANO LINCOLN DE ALMEIDA MATTOS
DIRETOR
TEMPEST SERVICOS DE INFORMATICA S.A.

ANEXOS

ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA EM 12/05/2022

[Anexo \(PDF\)](#)

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