

VALIDADE: 01 de Maio de 2020 a 31 de Agosto de 2020

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: CE000370/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 01/06/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR027129/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13624.102516/2020-54
DATA DO PROTOCOLO: 01/06/2020

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

SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA, TELECOMUNICACOES E AUTOMACAO DO CEARA, CNPJ n. 00.937.422/0001-98, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVICOS DE INFORMATICA E SIMILARES DO ESTADO DO CEARA, CNPJ n. 11.822.343/0001-58, neste ato representado(a) por seu ;

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 maio de 2020 a 31 de agosto de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **dos empregados em processamento de dados, serviços de informática e tecnologia da informação das empresas de informática, telecomunicação e automação**, com abrangência territorial em **CE**.

Salários, Reajustes e Pagamento

Reajustes/Correções Salariais

CLÁUSULA TERCEIRA - DA PRORROGAÇÃO DOS TERMO DA CCT 2019

O disposto na cláusula primeira, restou estabelecido de modo a promover a manutenção e prorrogação, nos termos do art. 30 da Medida Provisória nº 927/2020, das disposições constantes na Convenção Coletiva de Trabalho registrada no MTE sob nº CE000474/2019 pelo prazo de 120 (cento e vinte) dias a contar do término de vigência da CCT 2019, retornando as negociações para a CCT 2020/2021 em setembro de 2020.

Parágrafo Único – Em face das incertezas existentes e que advirão do estado de calamidade pública decorrente da pandemia do coronavírus e seus impactos econômicos, em caráter excepcional, fica ajustado

que, a despeito de manutenção da data-base da contratação coletiva, o pagamento ou não de eventuais diferenças salariais retroativas e seus reflexos serão objeto de negociação entre as partes signatárias, o que será tratado levando efeito a disponibilidade financeira das empresas de efetivamente assumirem a prestação do referido encargo.

Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo

CLÁUSULA QUARTA - DA REDUÇÃO DE SALÁRIO E JORNADA

Fica autorizada a redução de jornada de trabalho e salário, por até 90 (noventa) dias, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, independente da faixa salarial percebida pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro - A redução de jornada de trabalho e salário poderá ser de 25%, 50% e 70%, conforme disposto na Medida Provisória 936.

Parágrafo Segundo - O empregado que tiver a redução salarial prevista no caput, terá direito a percepção do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, o qual será pago pelo Governo Federal, conforme regras instituídas na MP 936 e na Portaria 10.486/2020.

Parágrafo Terceiro – Considerando que os empregados que já estão em gozo do benefício da aposentadoria não perceberão o Benefício Emergencial por força do disposto no art. 6º, § 2º, II, “a”, da MP 936/2020, a empresa, sempre quando possível, evitará a aplicação da medida de que trata o caput da presente cláusula, dando preferência ao recurso da antecipação de feriados e de férias ou então reduzindo a jornada no menor percentual, de maneira a amenizar a diminuição da renda mensal do trabalhador.

Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades

Suspensão do Contrato de Trabalho

CLÁUSULA QUINTA - DA POSSIBILIDADE DE SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Fica facultada a suspensão dos contratos de trabalho por até 60 (sessenta) dias, podendo ser fracionada em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias cada, mediante acordo individual escrito entre empregado e empregador, conforme previsto na Medida Provisória 936/2020, independente da faixa salarial percebida pelo trabalhador.

Parágrafo Primeiro – O empregado que tiver o contrato de trabalho suspenso, terá direito a percepção do benefício emergencial de preservação do emprego e da renda, o qual será pago pelo Governo Federal, conforme instituído na MP 936, desde que preenchido os requisitos e condições estabelecidas tanto na MP 936 quanto na Portaria 10.486/2020 que regular as condições para pagamento e percepção do Benefício Emergencial (BEm).

Parágrafo Segundo – O valor do benefício do empregado será correspondente ao valor da parcela do seguro desemprego a qual teria direito em caso de rescisão contratual, e na hipótese de as empresas que tiveram receita bruta anual em 2019 acima de 4,8 milhões, o empregado receberá o benefício correspondente a 70% do valor da parcela do seguro desemprego.

Parágrafo Terceiro – As empresas que no ano de 2019 tiveram uma receita bruta anual acima de 4,8

milhões de reais, deverão arcar com 30% do salário do empregado durante a suspensão contratual, conforme disposto na MP 936.

Parágrafo Quarto – As empresas que não se enquadram na hipótese do parágrafo anterior, poderão, por liberalidade e a seu exclusivo critério, poderão efetuar o pagamento de ajuda compensatória, verba essa que, por força do art. 9º, §1º, da Medida Provisória nº 936/2020, é de natureza indenizatória, não integrando a base de cálculo da contribuição previdenciária, do FGTS, do imposto de renda, dos trabalhadores que a receberão, e de outros tributos incidentes sobre a folha de pagamento.

Parágrafo Quinto – Considerando que os empregados que já estão em gozo do benefício da aposentadoria não perceberão o Benefício Emergencial por força do disposto no art. 6º, § 2º, II, “a”, da MP 936/2020, a empresa, sempre quando possível, evitará a aplicação da medida de que trata o caput da presente cláusula, dando preferência ao recurso da antecipação de feriados e de férias, como forma de evitar a redução dos ganhos desses trabalhadores.

Parágrafo Sexto – Tendo em vista o disposto no art. 8º, § 2º, I, durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho, o empregado fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador ao seu empregado, notadamente os previstos na Convenção Coletiva de Trabalho, tais como despesas funerárias, Auxílio Creche e Auxílio Alimentação.

Parágrafo Sétimo - Durante a suspensão do contrato de trabalho, não haverá qualquer atividade laboral por parte do EMPREGADO, ainda que parcialmente por meio de teletrabalho, remoto ou à distância, sob pena de ocorrer a descaracterização da suspensão contratual, o que sujeitará o EMPREGADOR às sanções cominadas legislação vigente inclusive no art. 8º, § 4º, da MP 936.

Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades

Estabilidade Geral

CLÁUSULA SEXTA - DA GARANTIA DE EMPREGO

Nos exatos termos do art. 10 da Medida Provisória nº 936/2020, será assegurado, ao empregado, garantia provisória no emprego, em decorrência da suspensão temporária de seu contrato individual de trabalho e/ou redução da jornada de trabalho e do salário, durante o período de duração dessas medidas trabalhistas e se prolonga por igual período depois de recobrada a normalidade do contrato de trabalho, como delimitado nos incisos I e II, do art. 10, da mesma Medida Provisória.

Parágrafo Primeiro - A referida garantia de emprego não obsta a rescisão, sem justa causa, do contato de trabalho pela empresa, mas a sujeitará ao pagamento, além das verbas rescisórias, de indenização no valor previsto no art. 8º, §1º, incisos I, II e III, da Medida Provisória nº 936/2020, qual seja:

a) 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 25% (vinte e cinco por cento) e inferior a 50% (cinquenta por cento);

b) 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a 50% (cinquenta por cento) e inferior a 75% (setenta por cento); ou

c) 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a 75%

(setenta por cento) ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo Segundo - O disposto no parágrafo primeiro não se aplica às hipóteses de o término do contrato de trabalho suspenso ocorrer a pedido do empregado ou em virtude de justa causa.

Outras normas referentes a condições para o exercício do trabalho

CLÁUSULA SÉTIMA - TELETRABALHO NA MODALIDADE HOME OFFICE

Na vigência presente Convenção Coletiva de Trabalho fica facultado às empresas converter o trabalho presencial em teletrabalho, na modalidade home office, realizado pelos empregados cujas funções possam ser desenvolvidas fora das dependências da empresa e com a utilização de tecnologia da informação e comunicação, passando, nesse caso, as relações de trabalho a serem regidas pelas disposições contidas nos artigos 62, III, 75 A, 75 B, 75 C, 75 D e 75 E da CLT, observando o que adiante segue ajustado.

Parágrafo Primeiro – O regime de teletrabalho, na modalidade home office, que ora se pactua, se destina a assegurar a continuidade da prestação de serviços no atual contexto em que é necessário o distanciamento social, em observância às orientações governamentais e da própria Organização Mundial da Saúde – OMS, em face do que os empregados submetidos ao referido regime laboral deverão, durante o seu horário de trabalho, permanecer em sua residência à disposição da empresa.

Parágrafo Segundo – A presente Convenção Coletiva de Trabalho supre a necessidade de celebração de aditivo ao contrato de trabalho de que trata o art. 75, §1º, da CLT e, em lugar deste, caberá à empresa proceder à simples comunicação ao empregado acerca da alteração do regime presencial para o de teletrabalho (home office) com antecedência de, no mínimo, 48 (quarenta e oito) horas, como assinalado no art. 4º, § 2º, da Medida Provisória nº 927/2020.

Parágrafo Terceiro – A comunicação de que trata o Parágrafo Segundo poderá ser realizada por qualquer meio idôneo, desde que seja possível comprovar a ciência efetiva pelo empregado, sendo permitida a utilização de aplicativos de mensagem instantânea e mensagens de texto.

Parágrafo Quarto – Como determina o art. 4º, § 4º da Medida Provisória nº 927/2020, na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada ao teletrabalho, na modalidade home office, o EMPREGADOR fornecerá os equipamentos em regime de comodato e pagará serviços de infraestrutura, que não se caracterizarão verba de natureza salarial ou integrarão a remuneração, como estabelecido no Parágrafo Único do art. 75-D da CLT.

Parágrafo Quinto - Na impossibilidade de oferecimento de equipamentos em regime de comodato, como assinalado no parágrafo anterior, o período da jornada de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do EMPREGADOR, conforme assinalado no art. 4º, § 4º, inciso II, da MP 927/2020.

Parágrafo Sexto - O tempo de uso de aplicativos ou programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, salvo se demandar a efetiva prestação de trabalho.

Parágrafo Sétimo – Em situações excepcionais, havendo necessidade do comparecimento do Empregado nas dependências da empresa, para a realização de atividades específicas que exijam a presença dele, não fica descaracterizado o regime de teletrabalho.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Campanhas Educativas sobre Saúde

CLÁUSULA OITAVA - PROTEÇÃO DA VIDA E DA SAÚDE DOS EMPREGADOS EM FACE À PANDEMIA DO COVID-19 E

Considerando que é obrigação de todos e não só do Estado a adoção de medidas que visem a redução de risco da propagação do Covid-19, os sindicatos convenientes, acatando inclusive às recomendações constantes na Nota Técnica Conjunta nº 02/2020 do Ministério Público do Trabalho (PGT/CODEMAT/CONAP), ajustam o que adiante segue, para observância das empresas que estejam realizando atividades presenciais:

I – É recomendado aos empregadores:

- a. Fornecer, no mínimo, 2 (duas) máscaras de tecido reutilizáveis, que atendam as orientações do Ministério da Saúde;
- b. Manter disponível, em cada dependência de suas instalações, álcool gel 70% (setenta por cento) e/ou produto indicado pelos órgãos de saúde;
- c. Assegurar lavatórios como água corrente potável, sabonete líquido, toalhas de papel e lixeira para descarte que permitam a adequada higienização de mãos;
- d. Adotar medidas para evitar o compartilhamento de objetos entre empregados, especialmente computadores portáteis, teclados e headset;
- e. Afixar cartazes de orientação aos empregados sobre as medidas que devem ser adotadas durante o exercício das atividades para evitar a disseminação do vírus;
- f. Adotar medidas para que seja possível manter distanciamento mínimo de segurança de 1,5 metros entre os empregados, preferencialmente com sinalização nos locais;
- g. Manter os ambientes de trabalho arejados e ventilados;
- h. Executar a desinfecção, várias vezes ao dia, com hipoclorito de sódio 1,0% a 2,5%, álcool 70% ou outro saneante aprovado para esta finalidade, de superfícies e objetos de uso comum ou tocados com frequência, a exemplo de aparelhos eletrônicos, balcões, bancadas, maçanetas, corrimãos, interruptores, torneiras, etc.
- i. Executar a higienização várias vezes ao dia das instalações, móveis, maquinários e equipamentos de todo o estabelecimento;
- j. Não usar panos reutilizáveis para higienização das superfícies, bancadas e outros objetos;
- k. Conceder licença médica aos empregados que apresentarem sintomas de infecção pelo Covid-19, o que poderá ser objeto de confirmação pelo EMPREGADOR através de profissional de saúde por ele designado.
- l. Dar preferência, na antecipação de férias de que trata a Cláusula (), aos empregados idosos (com idade igual ou superior a 60 anos), diabéticos, hipertensos, com insuficiência renal crônica ou doença respiratória crônica, porquanto considerados, pela Organização Mundial da Saúde OMS, segmentos da população mais vulneráveis ao Covid-19 (novo coronavírus) e aqueles que coabitam com familiares que integram o mesmo grupo de vulneráveis em face à aludida enfermidade.
- m. Dar preferência, na antecipação de férias aos empregados que coabitam com pessoas que foram

diagnosticadas como portadoras do Sars-Cov-2 (vírus causador do Covid-19);

II – É recomendado aos empregados:

- a. O uso contínuo da máscara no ambiente de trabalho ou no deslocamento de casa para o trabalho e do trabalho para casa;
- b. Realizar a higienização das mãos com água e sabão e/ou álcool gel antes do início de suas atividades, após concluí-las e nos intervalos do trabalho;
- c. Comunicar à empresa se padece de diabetes, hipertensão, insuficiência renal crônica ou doença respiratória crônica, devendo apresentar ao empregador a respectiva comprovação;
- d. Comunicar imediatamente à empresa caso apresente sintomas que sugerem a infecção pelo Covid-19 ou se coabita com pessoas que foram diagnosticadas como portadoras do Sars-Cov-2 (vírus causador do Covid19), não devendo comparecer ao local de trabalho. Caber-lhes-á enviar a comprovação da infecção, por meio de atestado médico, e do grau de parentesco da pessoa infectada.

Parágrafo Único – Para os fins estabelecidos na presente cláusula, as comunicações às empresas e comprovações podem ser realizadas por todos meios idôneos, inclusive eletrônicos, como e-mail e whatsapp.

Relações Sindicais

Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa

CLÁUSULA NONA - DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E AO SINDICATO LABORAL.

O empregador que conceder a suspensão do contrato de trabalho e/ou a redução de jornada de trabalho e salário deverá comunicar o Ministério da Economia e o Sindicato Laboral no prazo de até 10 (dez) dias a contar da data da assinatura do acordo individual escrito, conforme previsto na MP 936.

Parágrafo Primeiro – Diante do disposto no art. 5º, § 3º, I, da MP 936/2020, caso o empregador não preste a informação ao Ministério da Economia no prazo estabelecido no art. 5º, § 2º, I, da MP 936, ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e do salário, assim como pelo recolhimento dos respectivos encargos sociais, até a que informação venha a ser prestada.

Parágrafo Segundo – A empresa deverá encaminhar ao sindicato laboral, através do e-mail sindpdce@sindpdce.org.br a relação de empregados que estão no regime previsto nas Cláusula Quarta e Quinta, com a indicação de nome, as datas de início e de término das medidas pactuadas, sendo que na hipótese de redução de jornada e salário, deverá também indicar percentual aplicado.

Disposições Gerais

Descumprimento do Instrumento Coletivo

CLÁUSULA DÉCIMA - MULTA POR DESCUMPRIMENTO DA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Em observância ao disposto no art. 613, VIII, da CLT e, reiterando, para esse fim, o que consta na CCT por último firmada, as partes ajusta que, na hipótese de descumprimento ou violação de qualquer cláusula da presente Convenção Coletiva de Trabalho, ficam as empresas abrangidas pela presente convenção, sujeitas a multa em proveito do empregado, na razão de 5% (cinco por cento) a incidir sobre o menor piso da categoria.

FRANCISCO OZAIR GOMES DE LIMA

Presidente

**SINDICATO DAS EMPRESAS DE INFORMATICA, TELECOMUNICACOES E AUTOMACAO DO
CEARA**

JOSE VALMIR BRAZ

Presidente

**SINDICATO DOS TRABALHADORES EM PROCESSAMENTO DE DADOS, SERVICOS DE
INFORMATICA E SIMILARES DO ESTADO DO CEARA**

**ANEXOS
ANEXO I - ATA**

[Anexo \(PDF\)](#)

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