

**TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2020**

**NÚMERO DE REGISTRO NO MTE:** PE000523/2020  
**DATA DE REGISTRO NO MTE:** 13/04/2020  
**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR016108/2020  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 13623.101903/2020-83  
**DATA DO PROTOCOLO:** 13/04/2020

**NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 13623.100208/2020-02  
**DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL:** 15/01/2020

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

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTROPICAS NO ESTADO DE PERNAMBUCO, CNPJ n. 01.102.067/0001-08, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ALEXDENIA ALMEIDA DA SILVA;

E

SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS, CNPJ n. 12.330.765/0001-79, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ELAINE PEREIRA CLEMENTE;

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

**CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE**

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 22 de março de 2020 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de janeiro.

**CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA**

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**, com abrangência territorial em **Abreu e Lima/PE, Afogados da Ingazeira/PE, Afrânio/PE, Agrestina/PE, Água Preta/PE, Águas Belas/PE, Alagoinha/PE, Aliança/PE, Altinho/PE, Amaraji/PE, Angelim/PE, Araçoiaba/PE, Araripina/PE, Arcoverde/PE, Barra de Guabiraba/PE, Barreiros/PE, Belém de Maria/PE, Belém do São Francisco/PE, Belo Jardim/PE, Betânia/PE, Bezerros/PE, Bodocó/PE, Bom Conselho/PE, Bom Jardim/PE, Bonito/PE, Brejão/PE, Brejinho/PE, Brejo da Madre de Deus/PE, Buenos Aires/PE, Buíque/PE, Cabo de Santo Agostinho/PE, Cabrobó/PE, Cachoeirinha/PE, Caetés/PE, Calçado/PE, Calumbi/PE, Camaragibe/PE, Camocim de São Félix/PE, Camutanga/PE, Canhotinho/PE, Capoeiras/PE, Carnaíba/PE, Carnaubeira da Penha/PE, Carpina/PE, Caruaru/PE, Casinhas/PE, Catende/PE, Cedro/PE, Chã de Alegria/PE, Chã Grande/PE, Condado/PE, Correntes/PE, Cortês/PE, Cumaru/PE, Cupira/PE, Custódia/PE, Dormentes/PE, Escada/PE, Exu/PE, Feira Nova/PE, Fernando de Noronha/PE, Ferreiros/PE, Flores/PE, Floresta/PE, Frei Miguelinho/PE, Gameleira/PE, Garanhuns/PE, Glória do Goitá/PE, Goiana/PE, Granito/PE, Gravatá/PE, Iati/PE, Ibirimir/PE, Ibirajuba/PE, Igarassu/PE, Iguaracy/PE, Ilha de Itamaracá/PE, Inajá/PE, Ingazeira/PE, Ipojuca/PE, Ipubi/PE, Itacuruba/PE, Itaíba/PE, Itambé/PE, Itapetim/PE, Itapissuma/PE, Itaquitinga/PE, Jaboatão dos Guararapes/PE, Jaqueira/PE, Jataúba/PE, Jatobá/PE, João Alfredo/PE, Joaquim Nabuco/PE, Jucati/PE, Jupi/PE, Jurema/PE, Lagoa de Itaenga/PE, Lagoa do Carro/PE, Lagoa do Ouro/PE, Lagoa dos Gatos/PE, Lagoa Grande/PE, Lajedo/PE, Limoeiro/PE, Macaparana/PE, Machados/PE, Manari/PE, Maraial/PE, Mirandiba/PE, Moreilândia/PE, Moreno/PE, Nazaré da Mata/PE, Olinda/PE, Orobó/PE, Orocó/PE, Ouricuri/PE, Palmares/PE, Palmeirina/PE, Painhas/PE, Paratama/PE, Parnamirim/PE, Passira/PE, Paudalho/PE, Paulista/PE, Pedra/PE, Pesqueira/PE, Petrolândia/PE, Petrolina/PE, Poção/PE, Pombos/PE, Primavera/PE, Quipapá/PE, Quixaba/PE, Recife/PE, Riacho das Almas/PE, Ribeirão/PE, Rio Formoso/PE, Sairé/PE, Salgadinho/PE, Salgueiro/PE, Saloá/PE, Sanharó/PE, Santa Cruz da Baixa Verde/PE, Santa Cruz do Capibaribe/PE, Santa Cruz/PE, Santa Filomena/PE, Santa Maria da Boa Vista/PE, Santa Maria do Cambucá/PE, Santa Terezinha/PE, São Benedito do Sul/PE, São Bento do Una/PE, São Caitano/PE, São João/PE, São Joaquim do Monte/PE, São José da Coroa Grande/PE, São José do Belmonte/PE, São José do Egito/PE, São Lourenço da Mata/PE, São Vicente Férrer/PE, Serra Talhada/PE, Serrita/PE, Sertânia/PE,**

Sirinhaém/PE, Solidão/PE, Surubim/PE, Tabira/PE, Tacaimbó/PE, Tacaratu/PE, Tamandaré/PE, Taquaritinga do Norte/PE, Terezinha/PE, Terra Nova/PE, Timbaúba/PE, Toritama/PE, Tracunhaém/PE, Trindade/PE, Triunfo/PE, Tupanatinga/PE, Tuparetama/PE, Venturosa/PE, Verdejante/PE, Vertente do Lério/PE, Vertentes/PE, Vicência/PE, Vitória de Santo Antão/PE e Xexéu/PE.

## **GRATIFICAÇÕES, ADICIONAIS, AUXÍLIOS E OUTROS OUTROS AUXÍLIOS**

### **CLÁUSULA TERCEIRA - DAS MEDIDAS RELACIONADAS À LICENÇA REMUNERADA**

Fica autorizada a concessão de licença remunerada aos empregados durante a vigência do presente instrumento.

#### **PARÁGRAFO ÚNICO**

Na forma do artigo 133, II, CLT, não terá direito a férias o empregado que, no curso do período aquisitivo, permanecer em gozo de licença, com percepção de salários, por mais de 30 (trinta) dias.

## **CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA QUARTA - DA REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS**

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho é firmado em caráter emergencial, no intuito de permitir à categoria a utilização das condições previstas da Medida Provisória 936/2020. Diante disso, as Instituições Empregadoras poderão acordar em comum acordo com seus respectivos empregados, com fundamento no art. 7º, da MP 936/2020, a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário, por até 90 (noventa) dias.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A redução de salário deverá ser proporcional à redução de jornada, preservando o valor do salário-hora de trabalho do empregado.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Fica acordado a possibilidade de redução da jornada de trabalho e dos salários dos empregados nos percentuais de 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) e 70% (setenta por cento), observado o disposto do inciso III, do art. 7º, da MP 936/2020.

#### **PARÁGRAFO TERCEIRO**

As Instituições Empregadoras encaminharão o termo de redução de carga horária e salários para seus respectivos empregados e a entidade sindical laboral, com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos. Após anuência do(s) empregado(s), obrigatoriamente, a Instituição Empregadora encaminhará ao SEIBREF-PE ou por e-mail [acordos@seibref-pe.org.br](mailto:acordos@seibref-pe.org.br), ou entregue de forma física e pessoalmente no SEIBREF-PE desde previamente agendado, o termo assinado pelas partes (empregado e empregador), e a ata de eleição e posse da Diretoria da Instituição Empregadora, para sua respectiva ciência e aprovação da redução.

#### **PARÁGRAFO QUARTO**

Em ato contínuo, o SEIBREF-PE encaminhará seu aceite, depois de analisada as condições e confirmada a aceitação do trabalhador para a Instituição Empregadora. Uma via documento deverá ser entregue para o empregado. O SEIBREF-PE disponibilizará no site <http://seibref-pe.org.br>, o modelo padrão que as Instituições Empregadoras devem seguir para formalização da redução de carga horária e salários. Os modelos já estão previamente autorizados pelo sindicato patronal.

#### **PARÁGRAFO QUINTO**

Em decorrência de ter sua jornada/salário reduzidos os empregados terão direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, I, da MP 936/2020, com base de cálculo no valor mensal do seguro-desemprego, aplicando-se sobre a base o percentual da redução.

#### PARÁGRAFO SEXTO

O cumprimento da jornada poderá se dar da forma que melhor convier aos estabelecimentos, não podendo ser superior a 8 (oito) horas diárias e respeitando o limite de horas mensais convencionado. Por exemplo, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) em um contrato de 220 (duzentas e vinte) horas, a jornada de 110 (cento e dez) horas poderá ser distribuída nos dias do mês, da forma que melhor atender à continuidade da empresa, desde que não ultrapasse 8 (oito) horas por dia.

#### PARÁGRAFO SÉTIMO

É permitido, em decorrência do estado de calamidade, ser estabelecido pelo empregador reduções diversas entre empregados do mesmo estabelecimento. Ou seja, com a possibilidade de manutenção parcial das atividades, será permitido reduzir a jornada/salário dos empregados na mesma função em diferentes percentuais.

#### PARÁGRAFO OITAVO

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário, no prazo de 10 (dez) dias, contado da data da celebração do acordo anuído pela entidade sindical, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

#### PARÁGRAFO NONO

As demais disposições não regulamentadas por este Termo aditivo, seguem as condições previstas na MP 936/2020, para fins de recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e gozo do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda no estado de Calamidade Pública.

### **CLÁUSULA QUINTA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**

O presente Termo Aditivo a Convenção Coletiva de Trabalho é firmado em caráter emergencial, no intuito de permitir à categoria a utilização das condições previstas da Medida Provisória 936/2020. Diante disso, as Instituições Empregadoras poderão estabelecer de comum acordo com seus respectivos empregados e entidade sindical laboral, com fundamento no art. 8º, da MP 936/2020, a suspensão temporária do contrato de trabalho, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, que poderá ser fracionado em até 2 (dois) períodos de 30 (trinta) dias.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

As Instituições Empregadoras encaminharão o termo de suspensão temporária do contrato de trabalho para seus respectivos empregados e a entidade sindical laboral, com antecedência de, no mínimo, 2 (dois) dias corridos. Após anuência do(s) empregado(s), obrigatoriamente, a Instituição Empregadora encaminhará ao SEIBREF-PE por E-mail: [acordos@seibref-pe.ong.br](mailto:acordos@seibref-pe.ong.br), ou entregue de forma física e pessoalmente no SEIBREF-PE, desde previamente agendado, o termo assinado pelas partes (empregado e empregador), e a ata de eleição e posse da Diretoria da Instituição Empregadora, para sua respectiva ciência e aprovação da suspensão.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Em ato contínuo, o SEIBREF-PE encaminhará seu aceite, depois de analisada as condições e confirmada a aceitação do trabalhador para a Instituição Empregadora. Uma via documento deverá ser entregue para o empregado. O SEIBREF-PE disponibilizará no site <http://seibref-pe.ong.br>, o modelo padrão que as Instituições Empregadoras devem seguir para formalização da suspensão temporária do contrato de trabalho. Os modelos já estão previamente autorizados pelo sindicato patronal.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

O Empregado que tiver seu contrato suspenso, terá direito ao recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, incisos II, alíneas a e b, da MP 936/2020, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

### PARÁGRAFO QUARTO

Durante o período de suspensão temporária do contrato, o empregado:

I - fará jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, inclusive aqueles convencionados em CCT vigente.

II - ficará autorizado a recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

### PARÁGRAFO QUINTO

Se durante o período de suspensão temporária do contrato de trabalho o empregado mantiver as atividades de trabalho, ainda que parcialmente, por meio de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho à distância, ficará descaracterizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, e o empregador estará sujeito:

I - ao pagamento imediato da remuneração e dos encargos sociais referentes a todo o período;

II - às penalidades previstas na legislação em vigor; e

III - às penalidades previstas neste Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho.

### PARÁGRAFO SEXTO

As demais disposições não regulamentadas por este Termo aditivo, seguem as condições previstas na MP 936/2020, para fins de recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda e gozo do Programa Emergencial de Manutenção de Emprego e Renda no estado de Calamidade Pública.

## **SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR CONDIÇÕES DE AMBIENTE DE TRABALHO**

### **CLÁUSULA SEXTA - MEDIDAS A SEREM TOMADAS VISANDO A SAÚDE E SEGURANÇA DO AMBIENTE DE TRABALHO**

Considerando que todos são responsáveis por um ambiente de trabalho saudável, as Instituições Empregadoras e seus respectivos empregados se submeterão às seguintes obrigações:

a) A Instituição Empregadora reduzirá a capacidade de seus estabelecimentos, de modo a aumentar o distanciamento entre as mesas;

b) A Instituição Empregadora disponibilizará e estimulará o uso constante e periódico de produtos de higiene pessoal, inclusive álcool em gel 70%, em favor de seus empregados e público externo.

c) A Instituição Empregadora providenciará junto aos empregados do setor de limpeza, que superfícies e objetos sejam limpos e desinfetados com regularidade (mesa, cadeiras, fogões, utensílios de cozinha, etc.);

d) A instituição Empregadora estabelecerá políticas específicas de proteção aos empregados, orientando-os quanto às formas de transmissão do vírus, podendo fazer uso de divulgação interna, afixando placas e cartazes com medidas preventivas em relação à COVID-19, segundo o Ministério da Saúde e Organização Mundial da Saúde – OMS;

e) Os empregados deverão informar à Instituição Empregadora sobre quaisquer viagens para países listados como de risco, e

f) É dever das Instituições Empregadoras que mantiverem as atividades no local de trabalho, abonar as faltas, sem a apresentação de atestado médico, daqueles empregados que apresentarem sintomas

sugestivos da COVID-19 ou que estejam aguardando comprovadamente os resultados. Por sua vez, os empregados afastados deverão monitorar o surgimento dos sintomas (tosse seca, dor de cabeça, coriza, dor de garganta, diarreia, problema respiratório, febre, cansaço) por 14 dias e, caso tenham sintomas, medir a própria temperatura duas vezes ao dia, mantendo a Instituição Empregadora informada quanto aos resultados.

## **RELAÇÕES SINDICAIS**

### **OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA**

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - DA GARANTIA DE EMPREGO**

Fica assegurada garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º da MP 936/2020, em decorrência da redução da jornada de trabalho e redução de salário e da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

I - durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

II - 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 para a redução ou a suspensão.

#### **PARÁGRAFO PRIMEIRO**

A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:

I – 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 vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;

II – 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 cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou

III – 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 setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

#### **PARÁGRAFO SEGUNDO**

Não se aplicará a garantia provisória para as hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado, devendo ser dada ciência a Entidade Sindical nos casos que houver.

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

#### **CLÁUSULA OITAVA - RECONHECIMENTO DE FORÇA MAIOR**

As partes reconhecem as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido no Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, pelas Medidas Provisórias de nº 927, de 22 de março de 2020, e nº 936, de 1º de abril de 2020, bem como a necessidade emergencial de saúde pública de interesse internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e que estes, constituem hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

#### **CLÁUSULA NONA - DAS MEDIDAS RELACIONADAS À CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS OU INDIVIDUAIS**

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da MP927/2020, as Instituições Empregadoras ficam autorizadas a conceder, a seu critério, férias coletivas ou individuais a todos os empregados, devendo as Instituições Empregadoras informarem seus empregados sobre a antecipação de suas férias com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico, com a indicação do período a ser gozado pelo empregado.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Para a efetiva aplicação das Férias previstas no “Caput” desta cláusula, deverão as Instituições Empregadoras obedecer aos seguintes critérios:

I - Não poderão ser gozadas em períodos inferiores a cinco dias corridos;

II - Poderão ser concedidas por ato do empregador, ainda que o período aquisitivo a elas relativo não tenha transcorrido. Nesta hipótese, poderá a Instituição Empregadora descontar na rescisão do empregado o período ainda não adquirido das férias antecipadas, conforme regras estabelecidas na legislação trabalhista vigente.

III - O empregado e empregador poderão negociar a antecipação de períodos futuros de férias, desde que cientifique SEIBREF-PE do período acordado, antes do gozo das férias;

IV - Os trabalhadores que pertençam ao grupo de risco do coronavírus (covid-19) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas;

V - Durante o estado de calamidade pública a que se refere o “Caput” desta cláusula, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais da área de saúde ou daqueles que desempenhem funções essenciais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas, caso não seja possível que os assistidos como idosos institutos de longa permanência, e crianças em abrigos voltem para casa para serem acompanhados pelos familiares.

VI – Na incidência de antecipação de férias individuais ou férias coletivas, iniciando-se, então, novo período aquisitivo na data de retorno ao trabalho.

#### PRÁGRAFO SEGUNDO

O pagamento da remuneração das férias concedidas poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias, não aplicável o disposto no art. 145 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

I. Será aplicado o pagamento de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST, caso o empregador ultrapasse o período de pagamento definido neste parágrafo.

II. Caso a Instituição Empregadora descumprir o prazo de pagamento das férias concedidas durante o período de calamidade, o Empregado poderá definir outro período de pagamento com a Instituição Empregadora, sem a incidência do pagamento da dobra previsto na Súmula 450 do TST, desde que acordado juntamente com o SEIBREF-PE.

#### PRÁGRAFO TERCEIRO

O pagamento do terço constitucional das férias concedidas poderá ser efetuado após a sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina prevista no art. 1º da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, ou seja, até 20 de dezembro.

I. Será aplicado o pagamento de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST, caso o empregador ultrapasse o período de pagamento definido neste parágrafo.

II. Caso a Instituição Empregadora descumprir o prazo de pagamento do Terço Constitucional das Férias definido durante o período de calamidade, o Empregado poderá definir outro período de pagamento com a Instituição Empregadora, sem a incidência do pagamento da dobra previsto na Súmula 450 do TST, desde que acordado juntamente com o SEIBREF-PE.

III. O eventual requerimento por parte do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário estará sujeito à concordância do empregador, aplicável o prazo a que se refere o caput.

#### PRÁGRAFO QUARTO

Na hipótese de dispensa do empregado, o empregador pagará, juntamente com o pagamento dos haveres rescisórios, os valores ainda não adimplidos relativos às férias.

I. Será aplicado o pagamento de dobra remuneratória, em dissonância com o que dispõem a Súmula 450 do TST, caso o empregador ultrapasse o período de pagamento definido no "Caput" do par

#### PRÁGRAFO QUINTO

Em caso de concessão de Férias Coletivas as Instituições Empregadoras devem cientificar o SEIBREF-PE no E-mail: [acordos@seibref-pe.org.br](mailto:acordos@seibref-pe.org.br) no prazo de 48 (quarenta e oito) horas de antecedência do início do período de gozo, constando as datas de início e fim das férias, quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida.

### **CLÁUSULA DÉCIMA - MEDIDAS ADOTADAS PARA APROVEITAMENTO E A ANTECIPAÇÃO DE FERIADOS E RECESSO**

Fica definido durante o estado de calamidade pública, os empregadores poderão antecipar o gozo de feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais e deverão notificar, por escrito ou por meio eletrônico, o conjunto de empregados beneficiados com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, mediante indicação expressa dos feriados aproveitados.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Os feriados a que se refere o caput poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas previsto nesta CCT.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

O aproveitamento de feriados religiosos dependerá de concordância do empregado, mediante anuência do empregado e protocolada no SEIBREF-PE fisicamente ou enviadas via E-mail: [acordos@seibref-pe.org.br](mailto:acordos@seibref-pe.org.br).

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

As Instituições Empregadoras da área da Educação Infantil que desejarem antecipar o período de recesso escolar anual para posterior compensação na época devida, poderão realizar, desde seja em comum acordo com o(s) empregado(s), devendo cientificar o SEIBREF-PE através de protocolo físico ou via E-mail [acordos@seibref-pe.org.br](mailto:acordos@seibref-pe.org.br) período acordado com o(s) empregado(s).

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - APLICAÇÃO DAS NORMAS E CONQUISTAS**

Ficam mantidas as conquistas e direitos dos empregados em Instituições Beneficentes, Religiosas e Filantrópicas do Estado de Pernambuco previstas nesta CCT e anteriores, restando sustentada a aplicação de todas as normas coletivas pré-existentes até a assinatura de nova norma coletiva, podendo estas ser ampliadas em seu alcance e conteúdo, ficando vedada a supressão.

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PENALIDADES**

Em caso do não cumprimento de qualquer das cláusulas do presente instrumento normativo e/ou outros benefícios, das obrigações de dar e fazer tais como: vale-transporte, 13º salário, vale-alimentação, concedidos pelo empregador em correlação com seus empregados fica este obrigado ao pagamento de multa de 50% (cinquenta por cento) do piso salarial da categoria em favor do empregado prejudicado.

## **DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES**

## CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS

Faculta-se às Instituições a utilização de regime especial de compensação de jornada, por meio de banco de horas, diante supressão da jornada de trabalho ocorrida durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da Medida Provisória n. 927, de 22 de março de 2020, poderá ser compensada pela correspondente prorrogação de horas de trabalho, limitadas a (02) duas horas diárias, no prazo de 18 (dezoito) meses, iniciando em 1º de Janeiro de 2021 a 30 de Junho de 2022.

### PARAGRAFO PRIMEIRO

A compensação através do sistema de banco de horas aqui estabelecido se dará à razão de 1x1, mediante prorrogação de jornada diária em até duas horas, limitada a dez horas diárias.

### PARAGRAFO SEGUNDO

Em caso de rescisão do contrato de trabalho antes do fechamento do banco de horas, eventual saldo de horas positivas será pago o valor da hora normal acrescido do adicional de hora extra de 75% (setenta e cinco por cento). Já eventual saldo de horas negativas será abonado em caso de rescisão do contrato de trabalho sem justa causa de iniciativa do Empregador e descontado em caso de rescisão do contrato de trabalho por justa causa e pedido de demissão.

### PARÁGRAFO TERCEIRO

A Instituição Empregadora, em comum acordo com o Empregado, poderá reduzir a carga horária semanal sem redução salarial, desde que o empregado compense as horas não trabalhadas dentro do prazo fixado no "CAPUT" desta cláusula.

### PARÁGRAFO QUARTO

Recomenda-se às Instituições que, quando a jornada extraordinária atingir às duas horas diárias forneça lanche sem ônus para o empregado.

### PARÁGRAFO QUINTO

Fica definido que as prorrogações de jornadas dos empregados que trabalham sob o regime de Jornada Especial 12X36, nos termos do art. 61 da CLT, será limitado a 2 (duas) horas extras diárias, e poderão ser compensadas, no prazo previsto no "Caput" desta cláusula, com reduções de jornadas ou folgas compensatórias.

### PARÁGRAFO SEXTO

As Instituições Empregadoras durante estado de calamidade pública poderão adotar para os Empregados que trabalham sob o regime de Jornada Especial 12X36, escalas de horas suplementares entre a décima terceira e a vigésima quarta hora do intervalo interjornada, garantido o repouso semanal remunerado, sem que haja penalidade administrativa.

### PARÁGRAFO SETIMO

As Horas Extras computadas em decorrência da adoção das medidas previstas nos parágrafos quinto e sexto desta cláusula não forem totalmente compensados ao final do prazo, as horas extras restantes deverão ser pagas com o valor da hora normal, acrescido do adicional de horas extras de 75% (setenta e cinco por cento) e as faltas e atrasos descontados do empregado, sem qualquer adicional.

### PARAGRAFO OITAVO

Fica a critério da Instituição Empregadora aplicar a compensação defina no "Caput" desta cláusula para os empregados afastados considerados de grupo de risco ou abonar as respectivas horas sem apresentação de atestado. Fica expressamente definido que a Instituição Empregadora é obrigada a aceitar e abonar as horas apresentadas por declarações de comparecimento ao serviço médico com suspeita do COVID-19 ou atestados que atestem esse fim.

### PARAGRAFO NONO

É vedado a Instituição empregadora negociar, por acordo individual, banco de horas diverso do pactuado nesta convenção, exceto se este venha a beneficiar o empregado. A instituição que assim o fizer, torna-se



obrigada a informar ao sindicato laboral da categoria, o banco de horas firmado com o empregado, com sua devida anuência, por escrito.

#### PARAGRAFO DÉCIMO

Caso a Instituição Empregadora não queira aplicar aos seus empregados o período definido para compensação previsto no “caput” desta cláusula, deverá observar o período de compensação previsto no “caput” da cláusula trigésima terceira – compensação mensal de horas extras, da CCT vigente.

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - MEDIDAS RELACIONADAS A TELETRABALHO, TRABALHO REMOTO E TRABALHO A DISTÂNCIA**

Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º da MP927/2020, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho, sem redução salarial, exceto se adotadas concomitantemente as medidas relacionadas à redução da jornada de trabalho previstas deste presente instrumento.

#### PARÁGRAFO PRIMEIRO

Considera-se teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância a prestação de serviços preponderante ou totalmente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias da informação e comunicação que, por sua natureza, não configurem trabalho externo, aplicável o disposto no inciso III do caput do art. 62 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943.

I. A alteração de que trata o caput será notificada ao empregado com antecedência de, no mínimo, quarenta e oito horas, por escrito ou por meio eletrônico.

II. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, pela manutenção ou pelo fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância e ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado serão previstas em contrato escrito, firmado previamente ou no prazo de trinta dias, contado da data da mudança do regime de trabalho.

#### PARÁGRAFO SEGUNDO

Na hipótese de o empregado não possuir os equipamentos tecnológicos e a infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, do trabalho remoto ou do trabalho a distância:

I - o empregador poderá fornecer os equipamentos em regime de comodato e pagar por serviços de infraestrutura, que não caracterizarão verba de natureza salarial; ou

II - na impossibilidade do oferecimento do regime de comodato de que trata o inciso I, o período da jornada normal de trabalho será computado como tempo de trabalho à disposição do empregador.

#### PARÁGRAFO TERCEIRO

O tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual.

#### PARÁGRAFO QUARTO

Fica permitida a adoção do regime de teletrabalho, trabalho remoto ou trabalho a distância para os Adolescentes Trabalhadores e Aprendizizes, nos termos do disposto nesta cláusula.

#### PARÁGRAFO QUINTO

Na impossibilidade de aplicação de teletrabalho ao(s) empregado(s), e o local de trabalho rotineiro não estiver em seu devido funcionamento, é devido licença remunerada ao(s) empregado(s) durante todo o período que ficar impossibilitado de exercer seu trabalho até a devida regularização.

#### PARÁGRAFO SEXTO

Os empregados em regime de teletrabalho continuarão tendo direito a todos os Benefícios Convencionais, inclusive Cartão/Ticket Alimentação/Refeição e Cesta básica, quando esse benefício já lhe for concedido, não poderá haver a descontinuidade durante o período que a Instituição Empregadora alterar o regime presencial de trabalho para o teletrabalho.

#### PARÁGRAFO SÉTIMO

O empregado em regime de teletrabalho ou home office deverá respeitar os limites de jornada determinados pela legislação e em seu contrato de trabalho, respeitando os intervalos de intrajornada e interjornada, visando a saúde e segurança do trabalhador.

#### PARÁGRAFO OITAVO

O empregado em teletrabalho deve sempre buscar condições seguras e adequadas de trabalho e estar ciente de que eventuais acidentes, inclusive de natureza doméstica, decorrentes de riscos do ambiente por ele eleito, não constituem acidentes do trabalho ou doença profissional.

#### PARÁGRAFO NONO

A Instituição Empregadora se compromete a orientar seus empregados referente a comportamento seguro e ergonomia durante o teletrabalho com intuito de zelar pela saúde e segurança deles, devendo registrar as orientações por meios eletrônicos.

**ALEXDENIA ALMEIDA DA SILVA  
PRESIDENTE**

**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM INSTITUICOES BENEFICENTES RELIGIOSAS E FILANTROPICAS NO ESTADO DE  
PERNAMBUCO**

**ELAINE PEREIRA CLEMENTE  
PRESIDENTE**

**SINDICATO INTERESTADUAL DAS INSTITUICOES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTROPICAS**

## **ANEXOS**

### **ANEXO I - NOTA TÉCNICA CONJUNTA Nº 02/2020 - PGT/CODEMAT/CONAP**

[Anexo \(PDF\)](#)

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