TERMO ADITIVO A ACORDO COLETIVO DE TRABALHO 2021/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP001844/2022
DATA DE REGISTRO NO MTE: 08/03/2022
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR008758/2022
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.104095/2022-46
DATA DO PROTOCOLO: 04/03/2022

NÚMERO DO PROCESSO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10260.131311/2020-64
DATA DE REGISTRO DO ACORDO COLETIVO PRINCIPAL: 10/12/2020

Confira a autenticidade no endereço http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/.
SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG, CNPJ n. 59.038.844/0001-74, neste ato representado(a) por seu ;

E

FUNDACAO CPQD - CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICACOES, CNPJ n. 02.641.663/0001-10, neste ato representado(a) por seu ;

celebram o presente TERMO ADITIVO DE 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 Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho no período de 01º de novembro de 2021 a 31 de outubro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de novembro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Acordo Coletivo de Trabalho, aplicável no âmbito da(s) empresa(s) acordante(s), abrangerá a(s) categoria(s) **dos Trabalhadores em Atividades (Diretas e Indiretas) de Pesquisa e Desenvolvimento em Ciência e Tecnologia**, com abrangência territorial em **Americana/SP, Amparo/SP, Araras/SP, Artur Nogueira/SP, Atibaia/SP, Bragança Paulista/SP, Campinas/SP, Casa Branca/SP, Cosmópolis/SP, Espírito Santo do Pinhal/SP, Indaiatuba/SP, Iperó/SP, Itapira/SP, Itatiba/SP, Jaguariúna/SP, Jundiaí/SP, Leme/SP, Limeira/SP, Mococa/SP, Mogi Guaçu/SP, Mogi Mirim/SP, Monte Mor/SP, Nova Odessa/SP, Paulínia/SP, Pedreira/SP, Piracicaba/SP, Pirassununga/SP, Rio Claro/SP, Santa Bárbara d'Oeste/SP, Santo Antônio de Posse/SP, São João da Boa Vista/SP, São José do Rio Pardo/SP, São Paulo/SP, São Roque/SP, Sorocaba/SP, Sumaré/SP, Valinhos/SP e Vinhedo/SP**.

JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS CONDIÇÕES GERAIS DAS NOVAS MODALIDADES DE TRABALHO

Conforme previsão contida na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, art. 611-A, inciso VIII, objetivando regular e acompanhar as inovações do mercado de trabalho e a ampliação da qualidade de vida dos empregados, as partes convencionam e estabelecem pelo presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho 2020/2022 a prestação de serviços pelo empregado nas seguintes modalidades de regime de trabalho: (I) Trabalho Remoto Integral; (II) Trabalho Remoto Híbrido; (III) Trabalho Presencial e (IV) Trabalho Alocado no Cliente.

PARÁGRAFO ÚNICO: A oferta das modalidades acima e sua formalização será vigente a partir de 01/07/2022

CLÁUSULA QUARTA - DA CARACTERIZAÇÃO E ABRANGÊNCIA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Considera-se (I) Trabalho Remoto Integral: prestação de serviços de forma totalmente remota, ou seja, 100% do tempo fora das dependências do empregador e do cliente; (II) Trabalho Remoto Híbrido: parte da prestação dos serviços nas dependências do empregador ou do cliente e parte fora das dependências do empregador e do cliente, independente da proporcionalidade; (III) Trabalho Presencial: prestação de serviços de forma totalmente presencial, ou seja, 100% do tempo nas dependências do empregador e (IV) Trabalho Alocado no Cliente: prestação de serviços integralmente nas dependências do cliente.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A prestação de serviços que, por sua natureza, se constituam como trabalho externo, bem como aquela que deva ser obrigatoriamente realizada em ambiente físico do cliente, não serão regidas pelo regramento existente no presente Termo.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A necessidade de comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento, ainda que em dias sucessivos, não descaracteriza o regime de trabalho remoto integral ou híbrido.

CLÁUSULA QUINTA - DA ADOÇÃO, TRANSIÇÃO E FORMALIZAÇÃO DOS MODELOS

PARÁGRAFO PRIMEIRO: Independente da definição do novo regime de trabalho que o empregado vier a ser enquadrado, deverá constar no seu contrato individual, ou por meio de termo aditivo, com seu respectivo aceite. Fica dispensada, em ambos os casos, a necessidade de especificidade das atividades que serão realizadas pelo empregado.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregador poderá promover as alterações entre os regimes de trabalho através de repactuação com o empregado e correspondente registro em termo de aceite aditivo contratual, garantido prazo de transição e adequação ou readequação do empregado de, no mínimo, 15 (quinze) dias. Nos casos de força maior ou necessidade imperiosa poderão excepcionalmente ser dispensados estes prazos e formalidades.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A adoção transitória de condições que se moldem ao regime de trabalho formalizado com cada empregado, por motivos que decorram de situações excepcionais e supervenientes, não previstas, não autoriza a modificação unilateral do regime adotado, sendo as excepcionalidades tratadas caso a caso. O empregador poderá preferencialmente e a seu exclusivo critério, propor a modalidade do Trabalho Remoto Integral durante o período que em decorrência de condição pessoal transitória, o trabalho realizado fora das dependências do empregador possa oferecer uma condição mais favorável no restabelecimento da sua saúde, nos períodos pós acometimento de doenças, do estímulo ao convívio parental com o nascituro ou nos casos de licença maternidade ou paternidade e após cumprimento das respectivas licenças.

PARÁGRAFO QUARTO: Identificada a baixa produtividade e comprometimento da entrega das atividades laborais pelo empregado, seguindo as práticas internas de gestão do desempenho, o empregador poderá, a seu exclusivo critério, alterar o regime de trabalho dentre as modalidades disponíveis, respeitado o período de transição de 15 (quinze) dias.

PARÁGRAFO QUINTO: Em virtude do caráter remoto da prestação de serviços, as formalidades e atos de celebração, alteração e término da relação de emprego, poderão ser realizados por meios eletrônicos.

PARÁGRAFO SEXTO: O regime de trabalho a ser adotado não poderá ser determinado pela empresa sob a forma de adesão compulsória, exceto para as vagas de trabalho que expressamente contenham esse requisito.

CLÁUSULA SEXTA - DA AJUDA DE CUSTO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador concederá uma ajuda de custo em dinheiro, mediante crédito direto em folha de pagamento, no valor de R$ 100,00 (cem reais) para aqueles em regime de trabalho remoto integral e de R$ 50,00 (cinquenta reais) para aqueles em regime remoto híbrido, a contar do início

da vigência do presente Termo Aditivo, sendo ambos os valores pagos retroativamente ao mês de novembro/2021 e proporcional à data de admissão, desobrigando o pagamento aos empregados desligados, por iniciativa própria, neste período. O pagamento efetuado será mensal, ficando destacado o seu caráter indenizatório, não havendo, portanto, a incidência de recolhimento de INSS e FGTS.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Não serão elegíveis ao recebimento da ajuda de custo mensal prevista no parágrafo primeiro, aqueles cargos que possuem designação e são entendidos como de confiança, ou seja, Diretores, Gerentes e Assessores, além daqueles alocados integralmente em clientes, colaboradores em licença ou afastamento do trabalho em período superior a quinze dias.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A flexibilidade de escolha do local de trabalho não elimina a obrigatoriedade do empregado de atender a convocação do empregador para atividades presenciais e, no caso daqueles enquadrados tão somente em regime de trabalho remoto integral, para eventuais despesas de deslocamento, as mesmas seguirão a regra da política interna de reembolso já existente.

CLÁUSULA SÉTIMA - DOS EQUIPAMENTOS NECESSÁRIOS PARA REALIZAÇÃO DO TRABALHO REMOTO OU HÍBRIDO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregador fornecerá, quando aplicável, notebook ou desktop, mouse, teclado independente e headset, ficando o empregado obrigado a utilizá-los, e responsável pela guarda, conservação e devolução. O empregador fornecerá, em regime de comodato ou cessão de uso mediante assinatura de termo de responsabilidade, os equipamentos tecnológicos necessários à prestação do trabalho.

PARÁGRAFO SEGUNDO: A cadeira para utilização do exercício das atividades poderá ser concedida em comodato pelo empregador, sendo o empregado, o único responsável pelo seu uso, guarda, conservação e, no caso de concessão, retirada e devolução.

PARÁGRAFO TERCEIRO: A concessão em comodato de qualquer utilidade necessária para a realização do trabalho remoto, não eximirá ao empregador do pagamento da ajuda de custo observado o valor estipulado na cláusula DA AJUDA DE CUSTO.

PARÁGRAFO QUARTO: As utilidades acima mencionadas serão realizadas nos termos do PARÁGRAFO 2º do art. 457 e do PARÁGRAFO único do art. 75 D da CLT e deste modo não integram a remuneração do empregado para qualquer efeito, seu fornecimento não gera qualquer repercussão de ordem salarial, devendo o empregado observar as finalidades da sua utilização.

PARÁGRAFO QUINTO: Em caso de acidentes ocorridos no local da prestação de serviços, esses serão avaliados pela área de saúde e segurança de trabalho do empregador, podendo contar com a assistência do sindicato, e somente serão considerados decorrentes do trabalho quando comprovadamente for estabelecido seu nexo causal com a execução das atividades laborais.

PARÁGRAFO SEXTO: O empregador deverá instruir os empregados quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças ocupacionais e acidentes de trabalho. O empregado compromete-se a seguir as instruções e recomendações de saúde e segurança do trabalho fornecidas pelo empregador, sendo de igual modo o empregado responsável em zelar por suas boas condições de saúde e bem-estar físico e mental, como de segurança no exercício das suas atividades laborais e de seu ambiente laboral.

CLÁUSULA OITAVA - DO CONTROLE DE JORNADA

PARÁGRAFO PRIMEIRO: O empregado, independente do enquadramento do regime de trabalho, deverá seguir as mesmas regras para fins de controle de jornada usadas atualmente, sendo o controle realizado através do previsto na CLÁUSULA DÉCIMA NONA - HORÁRIO FLEXÍVEL DE TRABALHO, CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE ALTERNATIVO DA JORNADA DE TRABALHO – CONTROLE POR EXCEÇÃO e CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - BANCO DE HORAS do ACT 2020/2022.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O empregado, independente do regime de trabalho a que estiver enquadrado, deverá respeitar e ter respeitado o seu período de repouso e desconexão do trabalho. As comunicações relativas ao trabalho deverão ocorrer dentro do horário comercial do empregador, isto é, entre às 8h00 e

17h00, salvo exceções para atender ao horário comercial do cliente, horário flexível, fuso horário ou sobreaviso.

PARÁGRAFO TERCEIRO: As interrupções do trabalho por motivos de queda energia elétrica, perda de sinal de meios de comunicação, queda da VPN ou outros motivos decorrentes de infraestrutura que impactem o cumprimento da atividade, deverão ser comunicadas ao gestor imediato, sem a responsabilização do empregado por eventual atraso da entrega de sua prestação de serviço ou necessidade de compensação dessa jornada.

CLÁUSULA NONA - DA SEGURANÇA DA INFORMAÇÃO

PARÁGRAFO ÚNICO: É dever do empregado zelar pela confidencialidade e sigilo das informações, e seguir rigorosamente as recomendações de proteção e segurança da informação determinadas pelo empregador quando da realização das suas atividades, independente do regime de trabalho a ser adotado, sendo o seu descumprimento passível de medida disciplinar aplicável.

CLÁUSULA DÉCIMA - DA CONDUTA DO EMPREGADO

PARÁGRAFO PRIMEIRO: É dever do empregado adotar uma postura e manter sua apresentação pessoal condizente com o exercício de suas atividades, respeitando as normas de conduta, observando o programa de integridade e demais políticas e práticas da organização.

PARÁGRAFO SEGUNDO: O local de prestação de serviço laboral do empregado poderá ser diverso do local de sua contratação, sem com isso representar alteração ou quebra contratual, ou que represente por parte do empregado o descumprimento do exercício de suas atividades ou prejuízo de sua disponibilidade, ou que gere ônus de mudança ao empregador. É dever do empregado comunicar imediatamente a área de RH do empregador qualquer mudança, mantendo seus dados cadastrais sempre atualizados

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA REVISÃO DAS CONDIÇÕES DE IMPLEMENTAÇÃO

PARÁGRAFO ÚNICO: Devido às inovações e eventuais alterações legislativas trazidas pelo advento do teletrabalho, ajustam as partes que poderão ser objeto de revisão as condições de implementação celebradas no presente instrumento por ocasião das futuras negociações do acordo coletivo de trabalho, bem como periodicamente debatidas diante qualquer oportunidade de esclarecimentos ou adequações justificadas.

JOSE PAULO PORSANI
PRESIDENTE
SIND.DE TRABALHADORES EM ATIV.PESQ.DES.CIE.TEC.CAMP REG

RAQUEL PIERONI
DIRETOR
FUNDACAO CPQD - CENTRO DE PESQUISA E DESENVOLVIMENTO EM TELECOMUNICACOES

ANEXOS
ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA

Anexo (PDF)

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