

Recife/PE, 08 de Abril de 2020.

**AOS EMPREGADOS EM CONSULTÓRIOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS, CLÍNICAS MÉDICAS E ODONTOLÓGICAS E
AOS TÉCNICOS EM SAÚDE BUCAL E AUXILIARES DE SAÚDE BUCAL NO ESTADO DE PERNAMBUCO.**

INFORMATIVO URGENTE! REGULAMENTAÇÃO DA MP 936/20!

Prezados(as),

Informamos a todos os empregados em consultórios médicos e odontológicos, clínicas médicas e odontológicas e aos técnicos em saúde bucal e auxiliares de saúde bucal no Estado de Pernambuco que o SINDCLIN-ATSB (Sindicato dos Trabalhadores) e o SINDHOSPE (Sindicato Patronal), celebraram Convenção Coletiva de Trabalho Específica com o fim de **REGULAMENTAR A ADOÇÃO DAS ALTERNATIVAS PREVISTAS NA MEDIDA PROVISÓRIA 936/20**, na qual restaram ajustadas regras especiais a serem aplicadas aos contratos de trabalho, durante o período da pandemia do COVID-19, com foco na preservação dos empregos e da renda dos trabalhadores. Seguem as condições negociadas:

CLÁUSULA 1ª (DA CCT DO COVID) – VIGÊNCIA: de 16 de Março de 2020 à 31 de Dezembro de 2020.

CLÁUSULA 2ª (DA CCT DO COVID) – ABRANGÊNCIA: dos Empregados em Consultórios Médicos e Odontológicos, Clínicas Médicas e Odontológicas, Técnicos em Saúde Bucal e Auxiliares em Saúde Bucal na Rede Pública e Privada, com abrangência territorial em PERNAMBUCO.

CLÁUSULA 3ª (DA CCT DO COVID) – MEDIDA EMERGENCIAL

Considerando:

Que a Organização Mundial da Saúde-OMS reconheceu no dia 11 de março próximo passado a situação de pandemia de Covid-19, doença causada pelo novo coronavírus;

Que a Organização Mundial da Saúde-OMS reconhece publicamente que o número de pacientes infectados, de mortes e de países atingidos deve aumentar nos próximos dias e semanas em virtude desse novo coronavírus;

Os termos da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, que dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do Covid-19, a Portaria nº 356, de 11 de março de 2020, que regulamenta e operacionaliza a referida lei, e o Decreto nº 48.809, de 14 de março de 2020, do Estado de Pernambuco;

A situação excepcional vivenciada pela sociedade mundial e brasileira, em decorrência da pandemia do “coronavírus”, o que configura situação de “força maior” nos termos do Art. 501 da CLT, e em virtude das recomendações das autoridades públicas federais, estaduais e municipais, bem como da “Recomendação Notificatória nº 25585.2020” do Egrégio Ministério Público do Trabalho – PRT 6ª Região;

Firmamos a presente Convenção Coletiva de Trabalho Específica assinada em caráter emergencial, decorrente da pandemia do Coronavírus (COVID-19), fundamentada no espírito de cooperação social, buscando a manutenção das empresas e dos respectivos empregos gerados, bem como a não disseminação do vírus.

CLÁUSULA 4ª (DA CCT DO COVID) – DO TELETRABALHO

Fica autorizado o teletrabalho para as atividades e funções que possam ser realizadas a distância, conforme permite o Art.75-B, sendo dispensado o aditivo contratual previsto no Art. 75-C, bem como as exigências de instalação previstas no Art. 75-C, tendo em vista a imediatidade da implantação desta modalidade de trabalho e a transitoriedade do presente aditivo.

CLÁUSULA 5ª (DA CCT DO COVID) – DA REDUÇÃO DE JORNADA SEM REDUÇÃO DO SALÁRIOO

1. Poderá a atividade laboral ser interrompida a qualquer tempo ou a jornada reduzida de 08h (oito horas) diárias para 06h (seis horas), com a suspensão do pagamento do vale alimentação/ajuda alimentação, **SEM REDUÇÃO DE SALÁRIOS**;
2. Deve o trabalhador ser previamente avisado, desde que previamente avisado;
3. As horas de trabalho interrompidas ou as 02 (duas) horas de trabalho reduzidas, pagas e não trabalhadas durante o período da redução da jornada, serão contabilizadas em separado e poderão ser compensadas em até **18 (DEZOITO) MESES, a contar do retorno do trabalhador à jornada regular de 08h (oito) horas diárias.**
4. A compensação das horas não poderá ultrapassar o limite diário de 10h (dez horas) trabalhadas.
5. A convocação para o cumprimento dessas horas contabilizadas deverá ocorrer por parte da **EMPRESA**, por escrito ou por meio eletrônico, observado o cumprimento do intervalo interjornada.
6. O cumprimento da compensação das horas não será considerado hora extra, não sendo devida a aplicação de adicional, por se tratar de mera compensação.
7. Caso não haja a solicitação da **EMPRESA** para a compensação das horas não trabalhadas, durante o prazo previsto no Parágrafo Segundo, as mesmas serão anistiadas.
8. Se o trabalhador for convocado pela **EMPRESA** e se recusar ao cumprimento da compensação, as horas poderão ser descontadas dentro do mês ou no mês subsequente ao fechamento da folha não sendo permitida a acumulação de descontos.
9. No caso de demissão, sem justa causa, o saldo de horas será anistiado.
10. A empresa poderá adotar no período de jornada reduzida, escalas de revezamento entre empregados, a qualquer tempo, por meio de comunicado, hipótese em que o vale alimentação será pago proporcionalmente aos dias efetivamente trabalhados.
11. As horas de trabalho, pagas e não trabalhadas durante o período da escala organizada pela redução da jornada, serão contabilizadas em separado e compensadas nos moldes dos parágrafos 1º ao 8º.

CLÁUSULA 6ª (DA CCT DO COVID) – TRABALHO EM HORAS EXTRAS E TROCA DE HORÁRIOS

1. Havendo real necessidade, os empregados poderão exceder o limite de duas horas extras diárias previstas no Art. 59 da CLT, conforme regulamenta o Art. 61 da CLT, respeitado o intervalo interjornada (descanso entre as jornadas ,de no mínimo 11 horas).
2. Neste caso, as horas extras só serão exigíveis de empregados que não trabalhem para outras empresas, pois neste caso eles precisam sair para cumprir à jornada de trabalho no estabelecimento do outro empregador.

CLÁUSULA 7ª (DA CCT DO COVID) – REDUÇÃO PROPORCIONAL DE JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIOS OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO PARA TRABALHADORES COM REMUNERAÇÃO DE ATÉ R\$ 3.135,00

1. **Não é necessário celebrar acordo individual com o empregado, apenas anotação na CTPS;**
2. Comunica a REDUÇÃO TEMPORÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO e o percentual da redução, seja: 25%, 50% ou 70%, **OU** a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ao empregado por escrito, através de e-mail, whatsapp, telegram, e-mail ou qualquer outra forma de comunicação escrita existente entre as partes;
3. O empregado deve confirmar o recebimento da comunicação.
4. A EMPRESA deverá comunicar o SINDCLIN por e-mail (covid@sindclin.com.br), mediante o envio das seguintes informações:
 - a) Lista dos Empregados (nome, função e remuneração) abrangidos pelas medidas (suspensão ou redução), data do início e término (a **SUSPENSÃO** pode ser de até 60 dias e a **REDUÇÃO** de até 90 dias);
 - b) No caso da redução, informar qual o percentual: a) 25%, b) 50%; ou c) 70%;
 - c) No caso de suspensão, informar se a empresa possui receita bruta anual em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
 - d) Encaminhar a Relação dos Empregados do FGTS referente ao mês de março de 2020, no prazo de até 20 (vinte) dias, a contar da comunicação ao SINDCLIN.
 - e) **A ADOÇÃO DAS MEDIDAS PREVISTAS NESTA CLÁUSULA ESTÃO ISENTAS DO PAGAMENTO DE TAXA ADMINISTRATIVA.**

CLÁUSULA 8ª (DA CCT DO COVID) – REDUÇÃO TEMPORÁRIA E PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DE SALÁRIO OU SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PARA TRABALHADORES COM REMUNERAÇÃO ACIMA DE R\$ 3.135,00

1. **É necessário celebrar ACORDO COLETIVO ou INDIVIDUAL com a assistência do SINDCLIN e, posterior anotação na CTPS;**
2. Comunica a intenção de promover a REDUÇÃO TEMPORÁRIA DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO e o percentual da redução, seja: 25%, 50% ou 70%, **OU** a SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO ao empregado por escrito, através de e-mail, whatsapp, telegram, e-mail ou qualquer outra forma de comunicação escrita existente entre as partes;
3. O empregado deve confirmar o recebimento da comunicação.
4. A EMPRESA deverá comunicar o SINDCLIN por e-mail (covid@sindclin.com.br), mediante o envio das seguintes informações:
 - a) Lista dos Empregados (nome, função e remuneração) abrangidos pelas medidas (suspensão ou redução), data do início e término (a **SUSPENSÃO** pode ser de até 60 dias e a **REDUÇÃO** de até 90 dias);
 - b) No caso da redução, informar qual o percentual: a) 25%, b) 50%; ou c) 70%;
 - c) No caso de suspensão, informar se a empresa possui receita bruta anual em 2019 superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais);
 - d) Encaminhar a Relação dos Empregados do FGTS referente ao mês de março de 2020, no prazo de até 20 (vinte) dias, a contar da comunicação ao SINDCLIN.
 - e) Informar o telefone dos trabalhadores envolvidos
 - f) Após a confirmação da aprovação pelo SINDCLIN, as EMPRESAS que adotarem as medidas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão encaminhar ao SINDICATO

Sede Recife: Avenida João de Barros, nº 262, Soledade – 50.100-015 - Recife - PE (81) 3421-3210 - 3223-0569

Sub-sede Caruaru: Av. Valfrido Nunes, 150, Maurício de Nassau - 55010-420 - Caruaru-PE, (81) 3721-1319

Sub-sede Petrolina: Rua Tupinambás, 156, Maria Auxiliadora - 56330-280 - Petrolina - PE, (87) 3861-7174

Sub-sede Serra Talhada: Rua Comandante Superior, 777, SI 02, Nª Sª da Penha - 56903-490 - Serra Talhada-PE, (87) 3831-2117

Sub-sede Garanhuns: Av. Santo Antonio, 385, 2º andar, sl 7, Centro, 55293-000 - Garanhuns - PE, (87) 3762-1043

CNPJ: 03.434.157/0001-13, E-mail: sindclin@sindclin.com.br - Site: <http://www.sindclin.com.br>

PROFISSIONAL, o comprovante de depósito de taxa administrativa no importe de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador, mediante depósito bancário em conta de titularidade do SINDICATO PROFISSIONAL (Ag. 3206, C/C 471726-0, Bradesco, CNPJ 03.434.157/0001-13).

CLÁUSULA 9ª (DA CCT DO COVID) – DA PARALISAÇÃO TRANSITÓRIA E POSTERIOR EXIGÊNCIA DE HORAS EXTRAS

1. As empresas que paralisarem as atividades ou setores durante a pandemia do COVID-19 (por força de lei), **SEM ADERIR ÀS MEDIDAS DA MP 936/20**, atividades ou setores da empresa, PODERÃO, posteriormente, recuperar o tempo da paralisação mediante a exigência de compensação pelo empregado, que realizará horas extras, até o limite de duas por dia.
2. Nesta hipótese a empresa manterá o pagamento dos salários durante a interrupção das atividades e, com isso, será credora das horas não trabalhadas.
3. Havendo Banco de Horas, preexistente, fica autorizada a acumulação negativa de horas para compensação posterior, com limite superior a duas horas diárias, compensadas em 12 meses.
4. Nos casos de recusa pelo empregado da compensação negativa sem que haja justo motivo, as horas poderão ser descontadas dentro do mês ou no mês subsequente ao fechamento da folha, não sendo permitida a acumulação de descontos.
5. Nos casos de rescisão contratual sem justa causa, não será descontado da rescisão contratual o saldo negativo do banco de horas, exceto nos casos de recusa pela compensação negativa sem que haja justo motivo, que não foram descontadas nos termos do parágrafo segundo.
6. As horas excedentes, por força da adoção das medidas previstas nesta cláusula, poderão ser compensadas nos dias de feriados civis e religiosos.

CLÁUSULA 10ª (DA CCT DO COVID) – MEDIDAS RELACIONADAS ÀS FÉRIAS

1. As empresas poderão regulamentar as férias da seguinte forma (retroagindo seus efeitos desde **23/03/2020**):
 - a) As empresas ficam autorizadas a **CANCELAR** férias que já estivessem programadas, bem como requerer o retorno de profissionais que estejam no gozo de férias. Neste caso as empresas ajustarão novo período para a concessão.
 - b) Fica autorizada a **CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS AOS EMPREGADOS**, tanto em relação à INTEGRALIDADE do período quanto em relação à PROPORCIONALIDADE adquirida até a data da concessão, dispensada a notificação prevista no art. 135 da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia.
 - c) O **INÍCIO DAS FÉRIAS** poderá ocorrer no dia que antecede os dias de feriado ou repouso semanal remunerado e irá priorizar as gestantes, os portadores de doenças crônicas e os maiores de 60 (sessenta anos).
 - d) Fica **AUTORIZADA A CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS** que poderão ser concedidas por setor ou apenas um grupo de empregados, dispensada a notificação prevista no art. 139, parágrafos 2.º e 3.º da CLT, bem como a notificação ao Ministério da Economia, a exemplo do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, que será aplicado a todas as empresas. No caso da concessão de férias coletivas permanece aplicável o Art. 140 da CLT.
 - e) O empregador **NÃO PODERÁ DESCONTAR O VALOR DAS FÉRIAS JÁ PAGAS** ao empregado.
 - f) **CONCEDIDAS AS FÉRIAS ANTECIPADAS** (independentemente do tempo de trabalho do empregado) os valores pagos a este título somente poderão ser descontados **na rescisão do contrato de trabalho**, seja qual for o motivo da rescisão contratual.
 - g) **NÃO HAVERÁ O PAGAMENTO ANTECIPADO DAS FÉRIAS** previsto no Art. 145 da CLT, ficando ajustado que este pagamento poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao

início do gozo das férias, sendo que o valor relativo a 1/3 constitucional poderá ser pago após a sua concessão e até a data em que é devida a gratificação natalina, ou seja, até 20/12/2020.

- h) Excepcionalmente, o pagamento da remuneração das férias individuais ou coletivas concedidas a partir do dia 23/03/2020, serão pagas proporcionalmente, sendo de 23/03/2020 a 31/03/2020 até o 5.º dia útil do mês de abril e o período posterior a 01/04/2020 até seu término até o 5º dia útil do mês de maio de 2020.
- i) Na hipótese de o problema social persistir, pela constatação das partes acordantes verificada ao término do período de gozo das férias coletivas, as mesmas poderão ser prorrogadas, prorrogando-se a presente Convenção Coletiva de Trabalho, sem necessidade de nova assembleia geral dos trabalhadores (aglomeração) conforme previsão do Art. 615 da CLT, bastando ajuste formal entre os **SINDICATOS CONVENIENTES**, com os efeitos jurídicos de Termo de Aditamento, uma vez que já houve deliberação coletiva dos trabalhadores nesse sentido.

CLÁUSULA 11ª (DA CCT DO COVID) – TAXA ADMINISTRATIVA

As EMPRESAS que adotarem as medidas previstas na presente Convenção Coletiva de Trabalho, deverão encaminhar ao SINDICATO PROFISSIONAL, via e-mail (covid@sindclin.com.br) a relação dos funcionários e o comprovante de depósito de taxa administrativa no importe de R\$ 10,00 (dez reais) por trabalhador, mediante depósito bancário em conta de titularidade do SINDICATO PROFISSIONAL (Ag. 3206, C/C 471726-0, Bradesco, CNPJ 03.434.157/0001-13).

****ATENÇÃO!!! NÃO SE APLICA À CLÁUSULA SÉTIMA!**

CLÁUSULA 12ª (DA CCT DO COVID) – MANUTENÇÃO DOS DEMAIS TERMOS DA MP 936/20

Ficam inalterados os demais termos previstos na MP 936/20, naquilo em que não conflitar com o disposto neste instrumento.

CLÁUSULA 13ª (DA CCT DO COVID) – MANUTENÇÃO DA CCT 2019/2020

As partes convenientes ajustam que a CCT 2019/2020 (PE000633/2019), em virtude da eclosão da pandemia, permanecerá vigente até 31/12/2020.

SEGUEM INALTERADOS: SALÁRIOS, VALE ALIMENTAÇÃO, QUINQUÊNIO, PROJETO DE SAÚDE, AUXÍLIO CRECHE E DEMAIS CLÁUSULAS EXISTENTES NA CCT 2019/2020!

CLÁUSULA 14ª (DA CCT DO COVID) – GARANTIA DO EMPREGO (ESTABILIDADE PROVISÓRIA)

É assegurada aos trabalhadores a **ESTABILIDADE TEMPORÁRIA NO EMPREGO** durante a vigência da redução ou suspensão do contrato e após o restabelecimento da jornada regular de trabalho ou retorno às atividades, por período equivalente ao acordado para a redução ou suspensão do contrato de trabalho.

LUIZ GONZAGA MARINHO DA SILVA
Presidente do SINDCLIN-ATSB