

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

**NÚMERO DA SOLICITAÇÃO:** MR060609/2020  
**DATA E HORÁRIO DA TRANSMISSÃO:** 01/12/2020 ÀS 11:37  
**NÚMERO DO PROCESSO:** 10260.131341/2020-71  
**DATA DO PROTOCOLO:** 02/12/2020  
SIND DOS EMPREG EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPINAS, CNPJ n. 50.095.967/0001-72, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RUTHEMBERGUE RODRIGUES DE MOURA;

E

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 01.716.689/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGER ALEXANDRE ELY;

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 outubro de 2020 a 30 de setembro de 2022 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES**, com abrangência territorial em **Campinas/SP**.

## Salários, Reajustes e Pagamento

### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

A partir de 01/10/2020, fica estabelecido para a categoria profissional piso salarial no valor de R\$ 1.223,00 (mil duzentos e vinte e três reais) ou R\$ 5,56 (cinco reais e cinquenta e seis centavos) por hora, sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial ora estabelecido considerando-se a base de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário mínimo hora vigente.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo federal.

### Reajustes/Correções Salariais

## **CLÁUSULA QUARTA - COVID-19 – ABONO**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

Considerando o estado de calamidade pública causado pela pandemia do COVID-19 que gerou significativa restrição às atividades das empresas que compõem o segmento de diversões, ocasionando por consequência direta impacto financeiro ao setor, comprometendo o emprego e a renda dos trabalhadores, as Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o caput do art. 611-A e com o §2º do art. 457 da CLT, estabelecem o quanto segue.

O reajuste salarial decorrente do índice acumulado do INPC do período de outubro/2019 a setembro/2020 não será aplicado nos salários dos trabalhadores, ficando estabelecido como forma de compensação da não aplicação do índice de reajuste o pagamento de abono sob o título “**COVID-19-ABONO**”, nas seguintes condições:

**A)** Empregados que recebem em 30/09/2020 salários superiores ao piso salarial de R\$ 1.186,88 até R\$ 5.000,00, a título de “**COVID-19-ABONO**”, será calculado o percentual de 3% (três por cento) sobre os salários de 30/09/2020.

O percentual de 3% (três por cento) será pago em 03 (três) parcelas de 1% (um por cento) nos meses de competência de fevereiro/2021 (pagamento em março/2021), abril/2021 (pagamento em maio/2021) e julho/2021 (pagamento em agosto/2021), devendo referido valor ser identificado no recibo de pagamento de salário pela rubrica “**COVID-19-ABONO**”.

**B)** Empregados que recebem em 30/09/2020 salários superiores a R\$ 5.000,00 – Fica estabelecido a livre negociação entre empregado e empregador.

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de concessão de reajuste salarial por liberalidade do empregador, o ABONO de que trata a presente cláusula não será devido.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do abono total, ou da parcela do abono que faltar, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro:** O abono de que trata a presente cláusula NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração do empregado, NÃO se incorpora ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o § 2º do art. 457 da CLT; alínea "z", do §9º, do art. 28, da lei 8.212/1991 e o §6º, do art. 15, da lei 8.036/1990.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

## **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALE)**

Garantidas as condições favoráveis preexistentes, os empregadores concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, ou, se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil subsequente, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro:** A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado, injustificadamente, ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que optarem por pagamento salarial integral deverão fazê-lo por escrito, ficando o empregador, nesse caso, desobrigado ao cumprimento da presente cláusula.

#### **CLÁUSULA SEXTA - DATA LIMITE DE PAGAMENTO DO SALÁRIO**

O salário mensal deverá ser pago ao empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Se o 5º (quinto) dia útil coincidir com domingos e/ou feriados, o pagamento deverá ser feito no primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo Único:** A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

#### **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerando o "cheque salário" moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

#### **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento com a discriminação de todas as importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação do empregador e os valores dos recolhimentos fundiários.

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

## **CLÁUSULA NONA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

Para pagamento das férias e 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, desde que habitualmente trabalhadas.

## **CLÁUSULA DÉCIMA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário contratual do substituído, exceto para os ocupantes de cargos de: gerência, supervisão, chefia e encarregados.

## **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais. Ficam excetuadas as admissões em cargos de confiança.

### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

#### **Adicional de Hora-Extra**

## **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

#### **Adicional de Tempo de Serviço**

## **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

Os empregadores se obrigam ao pagamento de adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 1% (um por cento) por ano trabalhado, adicional

esse que será calculado sobre o salário nominal do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

**Parágrafo Único:** Os empregados que já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior ao estabelecido na presente cláusula terão o percentual atual mantido.

#### **Adicional Noturno**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Os empregadores que mantêm jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão aos empregados adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, para fins do Artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** A hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

#### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A partir de 1º de outubro de 2017, a formalização de Programas de Participação nos Resultados – PPR deverá ser negociada diretamente entre as empresas e seus empregados com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

#### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão a seus empregados o vale transporte sem proceder qualquer desconto do salário do empregado.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de aumento de tarifas, os empregadores se obrigam a complementar a diferença por ocasião do primeiro pagamento de salário.

#### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará, uma única vez, ao cônjuge sobrevivente designado perante a Previdência Social, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) piso salarial da categoria vigente a data do falecimento.

**Parágrafo Primeiro:** Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, o pagamento deverá ser feito a seus progenitores.

**Parágrafo Segundo:** A presente cláusula não será aplicada aos empregadores que adotem o sistema de seguro de vida em grupo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - CRECHE**

Quando do retorno da licença maternidade, as empresas que não possuem creches próprias pagarão aos empregados um auxílio creche equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para os empregados.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que já estejam recebendo auxílio creche terão o auxílio mantido por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

**Parágrafo Terceiro:** Nos casos em que pai e mãe trabalhem no mesmo empregador, o auxílio será pago somente à empregada-mãe.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - SEGURO DE VIDA**

Para os empregados que exercem serviços de vigilância e segurança será concedido seguro de vida em grupo por parte das empresas, sem qualquer ônus para os empregados.

**Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

**Normas para Admissão/Contratação**

## CLÁUSULA VIGÉSIMA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA

Todo empregado, readmitido para a mesma função, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

### Desligamento/Demissão

## CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contrarrecibo esclarecendo-se os motivos da dispensa.

**Parágrafo Único:** Se o empregado se recusar a assinar o documento, testemunhas deverão fazê-lo.

## CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - COVID-19 – DA RESCISÃO CONTRATUAL

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/03/2021**

**Até 31/03/2021**, de forma excepcional, em caso de rescisão do contrato de trabalho na retomada regular das atividades após o período de quarentena fica possibilitado à empresa solicitar o parcelamento das verbas rescisórias junto ao Sindicato Profissional, observando quanto ao parcelamento o seguinte:

**(1) na rescisão pelo empregador** o parcelamento das verbas rescisórias em no máximo até 06 (seis) parcelas, respeitando o valor mínimo de 01 (um) salário mínimo nacional por parcela.

**(2) na rescisão com pedido de demissão pelo empregado** o parcelamento das verbas rescisórias em no máximo até 04 (quatro) parcelas, respeitando o valor mínimo de 01 (um) salário mínimo nacional por parcela.

**(3) em caso de atraso** no pagamento das parcelas fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

**Parágrafo Primeiro:** A empresa ao adotar o parcelamento das verbas rescisórias, fica obrigada a comprovar estar em dia com todos os depósitos de Fundo de Garantia do empregado e efetuar a homologação da rescisão no **SINDICATO PROFISSIONAL**, tão logo ocorra a retomada de atendimento pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo:** O termo de rescisão, a chave de conectividade e as guias do FGTS e Seguro Desemprego, deverão ser liberadas no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da

comunicação da rescisão, podendo estes documentos serem enviados aos trabalhadores através de meio eletrônico.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, dispensados sem justa causa, fica estabelecido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em dinheiro os 15 (quinze) dias restantes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO – NOVO EMPREGO**

Os empregados, dispensados sem justa causa, e que obtiverem novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio desde que solicitem e comprovem o alegado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o aviso prévio, dado por qualquer uma das partes (empregador / ou empregado), ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**Parágrafo Único:** A presente cláusula não se aplica aos casos de reversão ao cargo efetivo pelos empregados exercentes de cargo de confiança.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - COVID-19 – SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do

COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Durante o prazo de vigência da presente cláusula, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, as empresas integrantes do setor de diversões poderão suspender temporariamente os contratos de trabalho dos seus empregados, a seu critério, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho pelos prazos autorizados na referida lei e/ou prorrogados em atos supervinientes através de decretos, portarias e demais atos normativos do poder Executivo e/ou Legislativo.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado mediante a elaboração de termo individualizado e comunicação prévia de 48 horas, observado o período máximo para suspensão previsto em Lei, podendo fazer a suspensão de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo legal.

**Parágrafo Segundo:** O contrato de trabalho será restabelecido, regularmente, findo o prazo previamente acordado, ou, no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados:

(1) da cessação do estado de calamidade pública;

(2) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso nos termos desta cláusula, fará jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda instituído pelo Governo Federal, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, que será pago diretamente ao empregado, pela União, em seus termos e condições respeitando-se os prazos legais para concessão e pagamento.

**Parágrafo Quarto:** O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato do **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e do **SINDICATO PROFISSIONAL**, em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, a suspensão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** O empregador não se responsabilizará pelo pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, desde que tenha prestado as informações necessárias nos prazos e formas estabelecidas pela regulação própria.

**Parágrafo Sexto:** Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia, pelas vias próprias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos da comunicação ao empregado da suspensão contratual, este ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como dos encargos até a regularização.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período de vigência da presente cláusula, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado durante a suspensão do contrato do trabalho, bem como por período equivalente, subsequente ao término da suspensão, sob pena de o empregador arcar com pagamento total dos salários a que o empregado teria direito no período de garantia de emprego, juntamente com as verbas rescisórias, utilizando-se, como base de cálculo, a remuneração anterior à suspensão.

**Parágrafo Oitavo:** Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, os empregados farão jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale transporte e vale refeição.

**Parágrafo Nono:** As empresas que tiveram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), e que optarem por suspender o contrato de trabalho de seus empregados, deverão ainda:

**a)** efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal a estes no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, para empregados que recebem até 03 (três) salários mínimos (R\$ 3.135,00);

**b)** Considerando as particularidades do seguimento e visando a manutenção dos empregos, para os empregados que recebem salários superiores a R\$ 3.135,00 as empresas enquadradas neste parágrafo poderão pactuar diretamente com seus empregados o percentual a ser pago de ajuda compensatória, respeitando o percentual mínimo de 15% (quinze por cento) do salário do colaborador, não podendo tal complemento ser inferior a R\$ 940,50 e mediante comunicação ao Sindicato.

**Parágrafo Décimo:** Para as gestantes abrangidas por esta condição estabelecida na presente cláusula, em hipótese alguma a suspensão do contrato de trabalho prejudicará o recebimento do salário-maternidade do INSS, que deverá ser pago na sua integralidade, sem qualquer redução do benefício, obrigando-se a empresa a complementá-lo, por medida de proteção à maternidade, sem prejuízo, ainda, da estabilidade prevista em lei.

**a)** A garantia provisória estabelecida no Artigo 10 da Lei 14.020 de 06/07/2020, no caso da empregada gestante, fica reconhecida por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de suspensão do contrato de trabalho, fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo de R\$ 522,50.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a suspensão do contrato de trabalho aqui previsto após o término do gozo das mesmas.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - COVID-19 – DA IMPLEMENTAÇÃO DE LAY OFF**

Durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões poderão celebrar acordos coletivos com o Sindicato

dos trabalhadores, para a implementação de regime de lay off, de acordo com suas necessidades e nos limites da lei em vigor.

**Parágrafo Único:** Para implantação do lay off é necessária a convocação de assembleia específica dos empregados envolvidos e aprovação da medida.

#### **Portadores de necessidades especiais**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de necessidades especiais em funções compatíveis com o estado físico de cada contratado.

#### **Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada**

### **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - FAIXA ETÁRIA**

O fator etário não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

Ao empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas apenas as seguintes condições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho:

- I. Piso salarial hora;
- II. Reajuste salarial;
- III. Comprovantes de pagamento;
- IV. Integração das horas extras;
- V. Salário substituição (em relação ao valor horário);
- VI. Hora extra;

- VII. Adicional noturno;
- VIII. Carta aviso de dispensa;
- IX. Portadores de necessidades especiais;
- X. Faixa etária;
- XI. Documentos recebidos pelo empregador;
- XII. Horário de transporte;
- XIII. Férias;
- XIV. Férias coletivas (natal e ano novo);
- XV. Coincidência das férias com época de casamento;
- XVI. Refeitório / vestiário;
- XVII. Bebedouros (água potável);
- XVIII. Fornecimento de uniformes;
- XIX. Atestados médicos e odontológicos;
- XX. Sindicalização;
- XXI. Contribuições devidas pelos empregados;
- XXII. Quadro de avisos;
- XXIII. Relação de empregados;
- XXIV. Relação de empresas;
- XXV. Categoria representada;
- XXVI. Competência;
- XXVII. Ação de cumprimento;
- XXVIII. Multa;
- XXIX. Revisão, denúncia, prorrogação ou revogação.

**Parágrafo Único:** As demais condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho são convertidas em “ajuda de custo” no valor de R\$ 18,10 (dezoito reais e dez centavos) por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho, não sendo devido o pagamento da cesta básica prevista na cláusula “CONDIÇÕES ESPECIAIS EMPREGADOS

CONTRIBUÍNTES” mesmo que o trabalhador contratado na modalidade intermitente autorize o desconto da contribuição sindical.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos trabalhadores dispensados sem justa causa e demissionários, carta de referência que serão entregues juntamente com as guias para levantamento do FGTS e de Seguro Desemprego.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS**

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

**Parágrafo Primeiro:** Buscando a segurança judiciária necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, a assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

**Parágrafo Segundo:** Para assistência nas homologações o Sindicato Laboral poderá cobrar até 10% (dez por cento) do valor do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita de forma facultativa pelas empresas comprovadamente associadas ao SINCADESP e em dia com as suas contribuições.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

**Parágrafo Primeiro:** No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidas pelos representantes nomeados pelos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

**Parágrafo Segundo:** O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo os valores das obrigações de dar e fazer.

**Parágrafo Terceiro:** Para assistência nas quitações anuais fica estabelecido que os associados do SINCADESP pagarão 5% (cinco por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho e os não associados do SINCADESP pagarão 15% (quinze por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - COVID-19 – TELETRABALHO – “ HOME OFFICE”**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente aos Termos Aditivos Emergenciais, não sofrerão alteração nas condições atuais.

**Parágrafo Primeiro:** Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “home office”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar antecedência de 48 (quarenta e oito) horas, podendo valer-se o empregador de meio telemático, que terá efeito de aditivo ao contrato de trabalho para efeitos de cumprimento da exigência do Artigo 75-C, § 1º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

**Parágrafo Terceiro:** As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, **R\$ 120,00** (cento e vinte reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet.

**Parágrafo Quarto:** Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência da presente cláusula, autorizada quando do retorno ao regime de trabalho presencial a compensação dos benefícios porventura já adiantados e não utilizados.

**Parágrafo Quinto:** O retorno ao regime de trabalho presencial deverá garantir um prazo de transição mínimo de 05 (cinco) dias úteis.

**Parágrafo Sexto:** Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - TELETRABALHO – “ HOME OFFICE”**

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

**Parágrafo Primeiro:** A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

**Parágrafo Segundo:** O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

**Parágrafo Terceiro:** As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

**Parágrafo Quarto:** O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

**Parágrafo Sexto:** Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo.

**Parágrafo Sétimo:** Conforme dispõe o inc. III, do art. 62 da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

**Parágrafo Oitavo:** Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

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

**Qualificação/Formação Profissional**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

Quando por solicitação da empresa e realizados fora do horário normal e local do trabalho, os cursos de aprimoramento profissional e reuniões terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível a compensação em descanso quando expressamente solicitado pelo empregado.

#### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE**

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar ao empregador atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias da data de recebimento do mesmo, sob pena de decadência do direito previsto na presente cláusula.

#### **Estabilidade Serviço Militar**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, inclusive Tiro de Guerra, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência e assistência da Entidade Sindical profissional.

#### **Estabilidade Aposentadoria**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE**

Fica assegurada estabilidade aos empregados em vias de aposentadoria por tempo de serviço, conforme abaixo estabelecido:

**a)** Aos empregados que contarem com 28 (vinte e oito) anos de serviços ao mesmo empregador – 02 (dois) anos de estabilidade;

**b)** Aos empregados que contarem com 10 (dez) anos de serviços ao mesmo empregador – 01 (um) ano de estabilidade;

**c)** Aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos de serviços ao mesmo empregador – 06 (seis) meses de estabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período da garantia.

**Parágrafo Segundo:** A presente cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades do empregador, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

#### **Outras normas de pessoal**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELO EMPREGADOR**

A Carteira de Trabalho, Certidões de Casamento e/ou Nascimento, Atestados Médicos e outros serão recebidos pelos empregadores contrarrecibo em nome do empregado.

#### **Outras estabilidades**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, com licença superior a 15 (quinze) dias, serão garantidos emprego e salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS**

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTES**

Conforme disposto na Lei 13509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392 da CLT.

## **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

### **Prorrogação/Redução de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - COVID-19 – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Por motivo de força maior relacionada à Pandemia sobre a qual se funda a presente negociação, com base nos arts. 501 e 611-A da CLT, bem como na MP 936/2020 convertida na lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, para o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 relacionado à Pandemia do COVID-19, a jornada de trabalho presencial ou em home office, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, sendo preservado o valor do salário mínimo nacional, pelo prazo estabelecido na lei 14.020/2020 e nos Decretos 10422/2020, 10470/2020 e 10517/2020, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre a empresa e o empregado e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**Parágrafo Primeiro:** A redução salarial poderá ser aplicada na totalidade do quadro de empregados ou restringir-se a determinados setores ou patamares salariais de maior custo ao empregador, sendo expressamente vedadas distinções por motivo de gênero, etnia, orientação religiosa ou política e observadas as normas relativas à equiparação salarial contida no art. 461 da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O empregador se compromete a pagar o salário do empregado, proporcionalmente a jornada reduzida acordada, sendo assegurado o valor do salário-hora, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, fará jus o empregado ao recebimento, por parte da UNIÃO, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, instituído pelo Governo Federal, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020.

**Parágrafo Quarto:** O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, estabelecido na MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, será calculado na forma prevista no art. 6º, I, e pago ao empregado mensalmente, conforme art. 5º, § 2º da referida Lei, respeitando-se os prazos legais para concessão e pagamento.

**Parágrafo Quinto:** O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato do **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e do **SINDICATO PROFISSIONAL**, em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, da redução da jornada e salário.

**Parágrafo Sexto:** O empregador não se responsabilizará pelo pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, desde que tenha prestado as informações necessárias nos prazos e formas estabelecidas pela regulação própria.

**Parágrafo Sétimo:** Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia, pelas vias próprias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, da efetivação da comunicação ao empregado da redução de jornada e salário, ficará a empresa responsável pelo pagamento do valor equivalente ao que seria pago pelo Governo a título de Benefício Emergencial, bem como dos encargos até a regularização.

**Parágrafo Oitavo:** Em caso de o empregador ter adotado todas as medidas possíveis trazidas pela Lei 14.020/2020, pelos prazos legalmente autorizados, e, em não havendo a publicação de decreto que possibilite a extensão de prazo para a redução e/ou suspensão de jornada com o pagamento do Benefício Emergencial pelo Governo, poderá ser celebrado acordo individual de redução de jornada e salário dos seus empregados, no percentual máximo de 50%, a seu critério, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, observado o limite de vigência da presente cláusula.

**a)** A medida constante no presente parágrafo, possui caráter excepcional e poderá ser utilizada quando não houver em vigência lei, decretos, portarias e outros atos normativos do Poder Executivo e/ou legislativos que ampliem a aplicação da medida emergencial constante na presente cláusula.

**b)** Em caso de publicação de lei, decretos, portarias e outros atos normativos do Poder Executivo e/ou legislativos posteriores a adoção da medida constante neste parágrafo, a empresa deverá interromper a redução praticada, caso mais benéficas as disposições legislativas.

**Parágrafo Nono:** Durante o período de vigência da presente cláusula, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado durante o período acordado para redução, bem como por período equivalente, subsequente ao término, sob pena de o empregador arcar com as indenizações previstas no art, 10, parágrafo 1º da Lei 14.020 de 06/07/2020, juntamente com as verbas rescisórias, utilizando-se, como base de cálculo, a remuneração anterior à redução da jornada e salário.

**Parágrafo Décimo:** O empregador se compromete a manter o emprego pelo prazo da redução e por período equivalente ao acordado após o reestabelecimento da jornada de trabalho e de salário, exceto por justa causa ou a pedido do empregado.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Durante o período de redução de jornada e salário, os empregados farão jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale refeição aos que trabalharem por até 06 (seis) horas/dia.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de redução de jornada e salários, fica o

empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo de R\$ 522,50.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** A garantia provisória estabelecida no Artigo 10 da Lei 14.020 de 06/07/2020, no caso da empregada gestante, fica reconhecida por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a redução de jornada e salários aqui prevista após o término do gozo das mesmas.

### **Compensação de Jornada**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - DIAS PONTES**

Faculta-se aos empregadores a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e/ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - COVID-19 – COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

#### **BANCO DE HORAS NEGATIVO**

Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregador a compensação das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação

da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de 09 (nove) meses após o retorno das atividades normais.

## **BANCO DE HORAS POSITIVO**

No caso de existência do sistema de Banco de Horas em curso, no qual o trabalhador mantenha saldo positivo, faculta-se ao empregador a suspensão do prazo restante para compensação que voltará a correr após o retorno das atividades normais; podendo, ainda, as horas credoras ser utilizadas para abatimento do “banco de horas negativo” constante na presente cláusula.

### **Controle da Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - CONTROLE JORNADA – PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO**

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme o disposto no Inciso X, do Artigo 611-A da CLT, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, ficando ainda permitido, a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 74, § 4º da CLT.

**Parágrafo Segundo:** O registro de ponto por exceção poderá ser adotado para todos os empregados subordinados à anotação de registro de frequência, ficando a empresa responsável pelo controle e administração das anotações de exceção ocorridas durante a jornada de trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético/eletrônico devidamente registrado e/ou homologados quando exigidos, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações por exceção realizadas pelo empregado, que ao final do mês constarão de relatório individual para serem conferidas e assinadas pelo empregado.

**Parágrafo Quarto:** Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

**Parágrafo Quinto:** Nos sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho, inclusive no registro de ponto por exceção, ficam vedadas:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;

c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;

d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto nos casos de alteração por lançamento inverídico de informações, quando então os dados corretos serão registrados em apartado e reconhecidos pelo empregado para substituição.

**Parágrafo Sexto:** A empresa que adotar o “sistema de ponto eletrônico” deverá observar a Legislação e Portarias regulamentadoras e comunicar ao Sindicato Profissional o uso desse sistema.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - ABONO DE FALTAS – EMPREGADA MÃE**

A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de 01 (uma) vez por mês com o devido comprovante legal, e, em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência da presente cláusula social, aqui referido de 01/10/2020 a 30/09/2022.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - FALECIMENTOS**

Nos casos de falecimento de sogro (a), genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES**

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou em caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - CASAMENTO**

Nos casos de casamento o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

## **Outras disposições sobre jornada**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nos empregadores que não fornecem transporte coletivo aos funcionários usuários de serviços de transporte público regular, o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS**

Observada a Lei 11603/07 e demais legislações aplicáveis, o trabalho aos domingos e em feriados deverá ter suas condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho específico firmado entre o empregador e os empregados devidamente assistidos pela Entidade Sindical profissional.

**Parágrafo Único:** Tendo em vista a forma excepcional de trabalho das Empresas de Diversões Públicas, que apresentam um público maior nos domingos, fica deliberado pelos convenientes que a folga obrigatória a ser gozada em um domingo a cada quatro semanas, será usufruída dessa forma mês sim e mês não, quando será substituída por gozo em dia de sábado no mês subsequente àquele em que foi usufruída no domingo.

## **Férias e Licenças**

### **Duração e Concessão de Férias**

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS**

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriado ou dia já compensado.

### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COVID-19 – FÉRIAS ANTECIPADAS OU FÉRIAS COLETIVAS**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o caput do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do

COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Fica facultado às empresas representadas a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas, sendo priorizados, preferencialmente, as pessoas acima de 60 anos, diabéticos, hipertensos, insuficiência renal crônica, doença respiratória crônica, doença cardiovascular, além de outras conforme protocolos sanitários e/ou restrição médica.

**Parágrafo Primeiro:** As férias serão comunicadas por meio físico ou eletrônico, observada antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

**Parágrafo Segundo:** Poderá ser fracionado o período de gozo como estabelecido no art. 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

**Parágrafo Terceiro:** Face à determinação de fechamento dos estabelecimentos de comércio e serviços, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela em até 05 (cinco) dias úteis do início do gozo, e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

**Parágrafo Quarto:** O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago juntamente com o valor das férias em 02 (duas) parcelas conforme estabelecido no parágrafo terceiro ou, no caso das férias em curso antes da assinatura da presente, o pagamento de 1/3 (um terço) será feito em parcela única junto com a primeira parcela do 13º salário.

**Parágrafo Quinto:** Em caso de dispensa imotivada, as férias pagas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

#### **Férias Coletivas**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO)**

Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

#### **Outras disposições sobre férias e licenças**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DE CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que o empregado comunique ao empregador com antecedência de 60 (sessenta) dias.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito às férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

#### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIO**

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários com local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal e banheiros masculino e feminino, observada as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)**

Os empregadores obrigam-se a fornecer água potável aos seus empregados devendo instalar bebedouros em local de fácil acesso.

#### **Uniforme**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, uniforme e equipamento de segurança a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

## Aceitação de Atestados Médicos

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS

Os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos da Entidade Sindical Profissional, desde que mantido convênio com o INSS, serão reconhecidos pelos empregadores que não possuam convênios próprios ou mantenham referidos serviços.

#### Relações Sindicais

##### Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - SINDICALIZAÇÃO

A Entidade Sindical profissional terá livre acesso às dependências dos empregadores, 01 (uma) vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

#### Liberação de Empregados para Atividades Sindicais

### CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS EM CURSOS

Os empregadores devem liberar seus funcionários, no período de até 05 (cinco) dias no ano, de acordo com a convocação feita pela Entidade Sindical profissional, para que os mesmos possam participar de:

- a)** Cursos, seminários e palestras sobre prevenção e segurança no trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho.
- b)** Cursos, seminários e palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A Entidade Sindical profissional terá 05 (cinco) dias, após a realização dos eventos, para comprovar a frequência do empregado no mesmo.

**Parágrafo Segundo:** Uma vez comprovada a frequência do empregado no evento, este não sofrerá prejuízo salarial, sendo seu comparecimento ao evento considerado como de efetivo trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício previsto na presente cláusula observará os critérios abaixo:

**a)** Para os empregadores com mais de 15 (quinze) empregados fica limitada a participação de 02 (dois) em empregados por ano, sendo 01 (um) de cada vez.

**b)** Para os empregadores com mais de 80 (oitenta) empregados fica limitada a participação de 06 (seis) empregados por ano, sendo, no máximo 02 (dois) de cada vez.

#### **Garantias a Diretores Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - LICENÇA DO DIRETOR**

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados diretores sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a 02 (dois) dias por mês.

**Parágrafo Único:** Excedendo a licença ao prazo estabelecido na presente cláusula, o excesso será considerado como licença não remunerada, na forma do Artigo 543, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ASSOCIATIVA NEGOCIAL / PATRONAL**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

Os integrantes da categoria econômica que desejarem se associar ao SINCADESP deverão recolher à Entidade Sindical Patronal uma contribuição ASSOCIATIVA negocial, conforme abaixo:

Para se valer das condições especiais aos associados previstas neste instrumento, as empresas poderão se associar ao SINDICATO PATRONAL SINCADESP, mediante requerimento escrito, devendo, para tanto, efetuar, até o dia 31/01/2021 o pagamento da Contribuição Associativa Patronal que terá como base o pagamento de R\$ 36,00 por funcionário efetivamente registrado.

**Parágrafo Único:** A empresa poderá efetuar o pagamento em parcela única ou de forma parcelada, mediante opção quando da associação, devendo, obrigatoriamente, apresentar cópia da GFIP e RAIS do período para cálculo da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

A presente cláusula é inserida no Instrumento Coletivo de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Campinas realizada em 20/08/2020 sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma. Considerando as Notas Técnicas nº 2 e 3 da CONALIS (Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical do Ministério Público do Trabalho) e com embasamento no Artigo 513 da CLT que estabelece que são prerrogativas dos sindicatos e, em sua letra “e”, impor contribuições a todos àqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou de profissões liberais representadas, ficam estabelecidas e aprovadas as seguintes contribuições:

**CONTRIBUIÇÃO NEGOCIAL** – A título de contribuição negocial, todos empregados, associados e não associados, beneficiados e abrangidos pela convenção coletiva de trabalho, acordo coletivo de trabalho e/ou dissídio coletivo de trabalho contribuirão com o percentual de 2,5% (dois e meio por cento) que deverá ser aplicado sobre o salário base do empregado.

**CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL** – A título de contribuição assistencial, todos empregados, associados e não associados, contribuirão mensalmente, exceto nos meses em que for efetuado o desconto da contribuição negocial, com o percentual de 1% (um por cento) que deverá ser aplicado sobre o salário base do empregado.

**Parágrafo Primeiro:** Aos empregados é concedido o direito de oposição quanto ao desconto da contribuição estabelecida na presente cláusula, através de envio da carta de oposição, de próprio punho, entregue na sede do Sindicato Profissional até 10 (dez) dias antes da data estabelecida para o desconto.

**Parágrafo Segundo:** Os descontos deverão ser procedidos pelos empregadores em folha de pagamento e recolhidos a favor do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Campinas em boletos que serão encaminhados com datas de vencimentos próprias.

**Parágrafo Terceiro:** A inadimplência do empregador quanto aos recolhimentos acarretará multa de 10% (dez por cento) sobre o montante, juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

**Parágrafo Quarto:** Fica estabelecido que é de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade em contribuir para o Sindicato Profissional.

**Parágrafo Quinto:** Fica estabelecido que ocorrendo disputa judicial em que o objeto da demanda envolva os valores previstos nesta cláusula, a empresa deverá providenciar a notificação extrajudicial do Sindicato Profissional quanto à existência de eventuais ações ajuizadas, questionando os descontos, dentro do prazo que tenha para falar nos respectivos autos, e a tempo para que o notificado possa promover os atos que entender cabíveis em cada caso, ficando o Sindicato Profissional obrigado a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado.

**Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

**CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados deverão ter assistência e homologação das Entidades Sindicais profissional e patronal.

**Parágrafo Único:** Para assistência nas homologações fica estabelecido que os associados do SINCADESP pagarão até 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho e os não associados do SINCADESP pagarão até 50% (cinquenta por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato a afixação em quadro de avisos, estes em local acessível aos empregados, de matéria de interesse do trabalhador, após apreciação da empresa, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - RELAÇÃO DE EMPREGADOS**

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical profissional, relação contendo todos os empregados admitidos, demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - RELAÇÃO DE EMPRESAS**

Para controle e aplicação das cláusulas: “QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS”; “TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL”; “ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO” constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o SINCADESP encaminhará ao Sindicato Profissional relação atualizada de seus associados.

#### **Outras disposições sobre representação e organização**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - CATEGORIA REPRESENTADA**

São considerados “**Empregados em Casas de Diversões**” aqueles que mantenham vínculo de emprego e aqueles que tenham relação de trabalho (trabalhadores) com empresas que

explorem atividades voltadas ao entretenimento, diversão, lazer e exploração de jogos, aqui também consideradas as danceterias, boates, taxis dancing's, salões de bailes e similares, casas de espetáculos e show, salões de bilhares, casas de boliches, kart-indoor, diversões eletrônicas automáticas e manuais, parques de diversões (indoor, terrestres, aquáticos e temáticos), pesque-pague, campings, zoológicos e exposições da fauna e flora, clubes sociais recreativos, casas de bingos, casas de jogos e diversões abrangendo, inclusive, as empresas que operam em hotéis e embarcações marítimas e fluviais, bem como as empresas que explorem atração turística.

## **Disposições Gerais**

### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - COMPETÊNCIA**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça competente.

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Desde que ajuizada Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, o empregador responderá pelos encargos decorrentes da ação.

### **Aplicação do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SÉTIMA - CONDIÇÕES ESPECIAIS ASSOCIADOS CONTRIBUINTES**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021**

Considerando os dispositivos da Lei 13467/2017, em especial a necessidade atual de as negociações coletivas fixarem garantias superiores de caráter especial aplicáveis aos trabalhadores que continuam a contribuir com sua Entidade Sindical, de forma a preservar um tratamento justo e diferenciado em nome dos associados contribuintes.

Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como condições especiais aplicáveis aos trabalhadores que não apresentarem oposição ao desconto das contribuições sindicais previstas na presente convenção coletiva de trabalho a que segue abaixo:

#### **CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão, mensalmente, sem nenhum custo ao empregado, vale-cesta no valor de R\$ 77,38 (setenta e sete reais e trinta e oito centavos).

**Parágrafo Primeiro:** É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante a utilização de vale cesta ou cartão alimentação e/ou aquisição de cesta básica com no mínimo 20 (vinte) quilos, podendo, nesses casos, fazer uso do sistema de cartões implantados e/ou convênios firmados pelo Sindicato Profissional.

**Parágrafo Segundo:** O benefício do vale-cesta previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O vale-cesta deverá ser entregue ao empregado até o dia 05 (cinco) de cada mês.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que oferecem refeição ou vale refeição aos seus empregados está dispensada do cumprimento da presente cláusula.

#### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA OITAVA - MULTA**

Fica estipulada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo por empregado e revertida a seu favor, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção daquelas que já tenham multas pré-estabelecidas, sem prejuízo das demais cominações previstas em Lei.

#### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**

#### **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA NONA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado às normas estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

#### **Outras Disposições**

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA - COVID-19 – SUSPENSÃO DE CLÁUSULAS**

**VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/03/2021**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

**Até 31/03/2021**, ficam suspensas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 referentes a:

**AVISO PRÉVIO ESPECIAL** – que estabelece aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias para os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

**GESTANTE** – que estabelece estabilidade de 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade para as empregadas gestantes;

**SERVIÇO MILITAR** – que estabelece garantia de emprego e salário de 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade do serviço;

**FÉRIAS** – que estabelece estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias;

**Parágrafo Primeiro:** No período de 01/10/2020 até 31/03/2021 os empregados não farão jus às estabilidades e/ou garantias de emprego e salário e/ou às indenizações constantes dessas cláusulas.

**Parágrafo Segundo:** No que se refere às férias, a suspensão da garantia de indenização de estabilidade, é aplicada, inclusive, para os empregados que já estão em gozo das mesmas.

**Parágrafo Terceiro:** No que se refere ao aviso prévio especial, os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade receberão o aviso prévio nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido de uma indenização correspondente a ½ (meio) salário base.

**Parágrafo Quarto:** No que tange à garantia de emprego, conforme MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, nos casos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho deverá ser observado esta garantia: **(1)** durante o período acordado para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho; **(2)** por período equivalente ao acordado, após o restabelecimento da jornada e salário ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho.

#### **CLÁUSULA OCTAGÉSIMA PRIMEIRA - COVID-19 – GARANTIAS**

**(1)** As empresas que adotarem as medidas previstas nas cláusulas referentes ao “COVID-19” e que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.

**(2)** As condições específicas diversas das previstas nas cláusulas “COVID-19”, relativas aos itens nela tratados, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto ao **SINDICATO PROFISSIONAL**.

**CLÁUSULA OCTAGÉSIMA SEGUNDA - COVID-19 – CONVALIDAÇÃO E RERRATIFICAÇÃO DO TERMO ADITIVO EMERGENCIAL**

Para efeito de cumprimento do §3º, do art. 11, da lei 14.020/2020, **ficam convalidados e rerratificados na sua integralidade os Termos Aditivos Emergenciais** firmado pelas Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com amparo no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal.

**Parágrafo Primeiro:** Conforme autoriza o art. 7º, XXVI da CF, desde que em consonância com as condições e prazos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ratificadora dos Termos Emergenciais, ficam convalidados os Acordos Individuais firmados pelas empresas com seus empregados feitos a partir da edição da MP 936/2020, ora convertida na lei 14.020/2020.

**Parágrafo Segundo:** Obrigam-se as empresas que adotarem as medidas previstas nas cláusulas referentes ao “COVID-19” a comunicarem ao **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e ao **SINDICATO PROFISSIONAL** de sua base as condições que estão sendo praticadas, enviando juntamente relação dos trabalhadores envolvidos, na qual deverá constar nome e CPF.

RUTHEMBERGUE RODRIGUES DE MOURA  
Presidente  
SIND DOS EMPREG EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPINAS

ROGER ALEXANDRE ELY  
Presidente  
SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLEIA**

ATA ASSEMBLEIA SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

