

TERMO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVIRUS
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPINAS, CNPJ nº 50.095.967/0001-72, neste ato representado por seu Presidente, Sr. RUTHEMBERGUE RODRIGUES DE MOURA;

E

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSÕES DO ESTADO SÃO PAULO, CNPJ nº 01.716.689/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ROGER ALEXANDRE ELY;

celebram o presente **TERMO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVIRUS**, estabelecendo as condições mínimas de trabalho que poderão ser adotadas pelas empresas integrantes do setor de diversões, assim consideradas: 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, nas respectivas bases de representação sindical em face da situação excepcional e de força maior ocasionada pelo COVID-19 (CORONAVIRUS) que alcança todo o Estado de São Paulo e impõe a redução / paralisação da atividade no comércio e serviços na forma do **Decreto Estadual nº 64.862** de 13/03/2020, acrescido dos dispositivos contidos no **Decreto 64.865** de 18/03/2020, pelo **Decreto 64.879** de 20/03/2020 que reconhece o “*Estado de Calamidade Pública*”, o **Decreto 64.881** de 22/03/2020 que decreta a “*Quarentena*” nos Municípios de São Paulo, e por fim o **Decreto 69.920** de 06/04/2020 que prorroga a “*Quarentena*” nos Municípios de São Paulo, bem como em observância aos termos da Medida Provisória n. 936/2020 publicada em 01 de abril de 2020, no prazo assinalado pelo art. 11, visando sua adequação à norma estatal para o fim de assegurar o acesso ao **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda** instituído.

Nesse sentido.

- 1) Considerando a declaração de pandemia pela OMS;
- 2) Considerando a Lei nº 13.979/2020 que elenca regras para o “*enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do CORONAVIRUS responsável pelo surto de 2019*”;

- 3) Considerando que o COVID-19 é uma enfermidade epidêmica com alta transmissão, principalmente entre os mais idosos;
- 4) Considerando as medidas adotadas pelo Governo do Estado de São Paulo (**Decreto 64.881/2020 e Decreto 69.920/2020**) com relação a suspensão de atividades do comércio e serviços em todos os municípios do Estado, evitando-se as concentrações de pessoas, bem como as recomendações para que se evite o máximo possível a locomoção nesse período considerado crítico para contaminação da população pelo CORONAVÍRUS;
- 5) Considerando a necessidade de preservar a saúde de trabalhadores, empregadores, clientes e de toda a sociedade e, ao mesmo tempo, resguardar as empresas desta categoria econômica, bem como os postos de trabalho e sustento dos trabalhadores da categoria profissional;
- 6) Considerando que o setor econômico aqui representado precisa adotar medidas necessárias e de extrema urgência a fim de se minimizar/conter os efeitos devastadores sofridos por todos os segmentos de diversões em função da proliferação desenfreada da pandemia provocada pelo alastramento do vírus COVID-19 (CORONAVIRUS) de forma global, bem como em todo o território nacional e em todo o Estado de São Paulo;
- 7) Considerando que o setor econômico aqui representado precisa adotar medidas necessárias e de extrema urgência a fim de se minimizar/conter os efeitos devastadores sofridos;
- 8) Considerando que os efeitos da pandemia paralisaram as operações havidas nas empresas do setor de diversões em geral, faz-se necessário atenuar o impacto financeiro que essa situação de crise acarretou ao setor, mormente perante as obrigações trabalhistas anteriormente assumidas pelos empregadores em geral então em condições de pleno exercício da atividade econômica;
- 9) Considerando os termos e a possibilidade de se instituir a redução de salário e jornada, bem como de suspensão dos contratos de trabalho, nos termos da Medida Provisória 936/2020 publicada em 01 de abril de 2020;
- 10) Considerando a prevalência do negociado sobre o legislado, aqui sendo observadas as disposições contidas nos Artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho e das disposições constitucionais de proteção da livre iniciativa e do valor social do trabalho, bem como as orientações contidas na Nota Técnica nº 006 da Procuradoria Geral do Trabalho /CONALIS;
- 11) Considerando a necessidade de medidas urgentes, os representantes legais das Entidades Sindicais, neste ato autorizados por sua diretoria (com dispensa de convocação de assembleias

gerais para tal finalidade devido a não possibilidade de sua realização por meios eletrônicos), **DE FORMA TRANSITÓRIA E EMERGENCIAL**, acordam as condições constantes do presente Instrumento Coletivo de Trabalho, que visam possibilitar adequações nas relações e contratos de trabalho existentes, conforme segue.

1. VIGÊNCIA

Fica facultado às empresas no prazo máximo de até 120 (cento e vinte) dias de vigência para adoção das condições dispostas neste instrumento.

Parágrafo Primeiro – As condições normais das relações de trabalho poderão ser retomadas antes do término da vigência fixada no *caput*, ante a retomada das atividades regulares das empresas representadas.

Parágrafo Segundo – Caso a situação pandêmica ultrapasse o período previsto de vigência, o presente Termo Aditivo Emergencial poderá ser prorrogado.

2. ABRANGÊNCIA

Fica facultada a adoção das medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial às empresas representadas pelo SINCADESP, quer para a totalidade de seus empregados ou para aplicação parcial, estabelecendo-se que o presente termo aditivo emergencial supre a necessidade e obrigatoriedade da celebração de acordos coletivos de trabalho, desde que tais acordos tenham sido firmados no limite aqui estabelecido.

Parágrafo Único – Desde que em consonância com as condições e prazos previstos, ficam convalidados os Acordos Individuais firmados pelas empresas com seus empregados feitos a partir da edição da MP 936/2020 até a data de concessão da medida cautelar proferida pelo STF na ADI 6363 (06.04.2020).

2.1 A fim de que possa surtir a eficácia necessária das alterações promovidas, com a devida ciência e anuência dos trabalhadores quanto às alterações das condições de trabalho e das medidas tomadas, obrigam-se as empresas representadas que adotarem as medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial a comunicarem ao **SINCADESP** – [sincadesp@sincadesp.com.br] e ao **SINDICATO PROFISSIONAL**, as condições que estão sendo praticadas, enviando juntamente relação dos trabalhadores envolvidos, na qual deverá constar nome e CPF.

2.2 Para efetivação das disposições inseridas na MP 936, no prazo de 10 (dez) dias contados da adesão e/ou celebração de acordo de trabalho obrigam-se as empresas a informar ao Ministério da Economia a redução da jornada e salário ou a suspensão do contrato de trabalho.

3. DA SUSPENSÃO DE CLÁUSULAS

As cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 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; estarão suspensas pelo período de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura do presente Termo Emergencial.

estarão suspensas pelo período de 120 (cento e vinte) dias a contar da assinatura do presente Termo Emergencial.

Parágrafo Primeiro – Nesse período de 120 (cento e vinte) dias os empregados não farão jus às estabilidades e/ou garantias de emprego e salário 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 $\frac{1}{2}$ (meio) salário base.

Parágrafo Quarto – No que tange à garantia de emprego, conforme MP 936/2020, 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.

4. DA RESCISÃO CONTRATUAL

De forma excepcional, em caso de rescisão do contrato de trabalho fica possibilitado:

(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.

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 suspensão da “quarentena” e 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.

5. DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

A partir de 02/04/2020, e durante o prazo de vigência do presente Termo Emergencial, nos termos da MP 936/2020, as empresas poderão suspender temporariamente os contratos de trabalho dos seus empregados, pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias, nos seguintes termos e condições:

5.1 O empregador, a seu critério, poderá suspender o contrato de trabalho de parte ou da totalidade de seus empregados, mediante a elaboração de termo individualizado e comunicação prévia de 48 horas, pelo período máximo de 60 dias, podendo fazê-lo em dois períodos de 30 (trinta) dias.

5.2 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.

5.3 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 do art. 5º, incisos I, §§ 1º, 2º e art. 6º, inciso I, § 1º, da MP 936/2020, que será pago diretamente ao empregado, pela União, em seus termos e condições respeitando-se os prazos legais para concessão e pagamento.

5.4 O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato (cláusula 2.1), em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, a suspensão do contrato de trabalho.

5.5 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.

5.6 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.

5.7 Durante o período de vigência do presente Termo Emergencial, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado durante a suspensão do contrato de 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.

5.8 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.

5.9 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 item 5.9 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.

5.10 Para as gestantes abrangidas por esta condição estabelecida no Termo Aditivo Emergencial, 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.

5.11 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.

5.12 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.

6. DA AUTORIZAÇÃO PARA REDUÇÃO DE JORNADA E SALÁRIO

Nos termos do art. 7º, inciso III, da MP 936/2020, fica permitida implementação por parte das Empresas, a exclusivo critério destas, de medida para a redução de jornada e salário, nos percentuais de 25%, 50% ou 70%, mediante a elaboração de termo individualizado, da totalidade ou de parte do quadro de empregados, pelo período máximo de 90 (noventa) dias.

6.1 O empregador se compromete a pagar o salário do empregado, proporcionalmente a jornada reduzida acordada, sendo assegurado o valor do salário-hora, nos termos do art. 7º, I da MP 936/2020.

6.2 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 do art. 5º, incisos I, §§ 1º, 2º e art. 6º, inciso I, § 1º, da MP 936/2020.

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

6.4 O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato (cláusula 2.1), em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, da redução da jornada e salário.

6.5 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.

6.6 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.

6.7 Durante o período de vigência do presente Termo Emergencial, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado bem como por período equivalente, subsequente ao término da suspensão, sob pena de o empregador arcar com as indenizações previstas no art. 10, parágrafo 1º da MP 936/20, juntamente com as verbas rescisórias, utilizando-se, como base de cálculo, a remuneração anterior à redução da jornada e salário.

6.8 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.

6.9 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.

6.10 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.

6.11 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.

7. DAS FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU FÉRIAS COLETIVAS

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.

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

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

7.3 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.

7.4 O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago juntamente com o valor das férias em 02 (duas) parcelas conforme estabelecido no item 7.3 ou, no caso das férias em curso antes da assinatura do presente Termo Emergencial, o pagamento de 1/3 (um terço) será feito em parcela única junto com a primeira parcela do 13º salário.

7.5 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.

8. DA COMPENSAÇÃO DE HORAS

8.1 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.

8.2 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 do item 8.1.

9. DO TELETRABALHO – “HOME OFFICE” –

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados anteriormente a este Termo Aditivo Emergencial, não sofrerão alteração nas condições atuais.

9.1 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 art. 75-C, § 1º da CLT.

9.2 O trabalhador, dentro do possível, continuará desempenhando as mesmas atividades que realizava presencialmente.

9.3 As empresas representadas acordarão com os trabalhadores ajuda de custo mensal no valor de, no mínimo, R\$ 100,00 (cem reais) com a finalidade de cobrir as despesas de internet.

9.4 Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência deste Termo Aditivo Emergencial, autorizada quando do retorno ao regime de trabalho presencial a compensação dos benefícios porventura já adiantados e não utilizados.

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

10. DEMAIS GARANTIAS

Ficam também acordadas:

- (1) que as empresas representadas que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.
- (2) a manutenção das demais condições constantes da atual Convenção Coletiva de Trabalho que não são objeto de alteração pelo presente.
- (3) que condições específicas diversas das previstas no presente Termo Aditivo Emergencial, relativas aos itens nela tratados, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto ao Sindicato Profissional.

11. DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Face à situação emergencial e de exceção sobre a qual se funda o presente ficam flexibilizadas as formalidades relativas ao depósito e registro do presente Aditivo à Convenção Coletiva vigente, em observância ao que foi preconizado no item VIII da Nota Técnica Conjunta nº 006/2020 da Procuradoria Geral do Trabalho e Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS do Ministério Público do Trabalho e no Ofício Circular SEI nº 1022/2020/ME do Ministério da Economia e do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 1022/2020/ME da Secretaria de Relações do Trabalho.

São Paulo / Campinas, 09 de abril de 2020.

RUTHEMBERGUE RODRIGUES DE MOURA

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE CAMPINAS

ROGER ALEXANDRE ELY

Presidente

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSÕES DO ESTADO SÃO PAULO