

TERMO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVIRUS

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO PAULO E REGIÃO, CNPJ nº 62.636.246/0001-01, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. ELISSON ZAPPAROLI;

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 de Entretenimentos, Salões de Bilhares, Casas de Boliches, Diversões Eletrônicas Automáticas e Manuais, Parques de Diversões (Indoor, Terrestres, Aquáticos e Temáticos), Zoológicos e Exposições da Fauna e Flora, Casas de Bingos, Empresas Prestadoras de Serviços, 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 nº 64.865 de 18/03/2020**, pelo **Decreto nº 64.879 de 20/03/2020** que reconhece o "Estado de Calamidade Pública", o **Decreto nº 64.881 de 22/03/2020** (e alterações posteriores) que decreta a "Quarentena" nos Municípios de São Paulo, e por fim o **Decreto nº 64.994 de 28/05/2020** que dispõe sobre a medida de "Quarentena" e institui o "Plano São Paulo" de retomada consciente das atividades, bem como em observância aos termos da **Lei nº 14.020 de 06/07/2020**.

Nesse sentido.

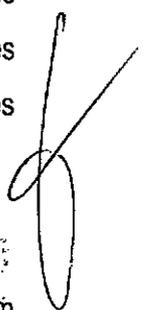
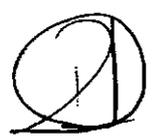
- 1) Considerando a declaração de pandemia pela OMS;
- 2) Considerando a Lei nº 13.979/2020 que elenca regras para o "enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do CORONAVIRUS responsável pelo surto de 2019";
- 3) Considerando que o COVID-19 é uma enfermidade epidêmica com alta transmissão, principalmente entre os mais idosos;
- 4) Considerando as medidas adotadas pelo Governo do Estado de São Paulo com relação a suspensão de atividades do comércio e serviços, cuja retomada deverá ser feita de "forma faseada e responsável" pelos Municípios paulistas, seguindo diretrizes estabelecidas no "Plano São Paulo" constantes do Decreto nº 64.994 de 28/05/2020;

- 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 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;
- 8) 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, convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020;
- 9) Considerando os fundamentos contidos na Constituição Federal em seus Artigos 7º, XXVI e 8º, VI.
- 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, **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

O presente Termo Aditivo Emergencial tem início estabelecido em 08/08/2020 e término em 31/12/2020.

1.1 DAS CONDIÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA

Fica facultado às empresas no mesmo prazo de vigência atribuído à Lei 14.020 de 06/07/2020 (ou legislação que sobrevenha) para poder adotar as condições dispostas neste instrumento que versem sobre medidas contidas em referida legislação.

Parágrafo Primeiro – Observadas as disposições contidas no Decreto Estadual nº 64.994 de 28/05/2020 e nos atos dos Prefeitos dos municípios Paulistas, as condições normais das relações de trabalho poderão ser retomadas ante a retomada das atividades regulares das empresas representadas.

Parágrafo Segundo – Para cumprimento das disposições do Parágrafo Primeiro, as empresas representadas devem acompanhar a evolução da retomada consciente da quarentena em seu município através dos decretos e/ou atos a serem publicados.

2. ABRANGÊNCIA

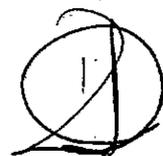
Fica facultada a adoção das medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial às empresas integrantes do setor de diversões, quer para a totalidade de seus empregados ou para aplicação de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho.

Parágrafo Primeiro – Com amparo no inciso XXXVI do artigo 5º da Constituição Federal, fica convalidado e rratificado na sua integralidade o Termo Aditivo Emergencial firmado pelas Entidades Sindicais signatárias do presente, registrado no sistema Mediador do Ministério da Economia – Processo nº 10260.111318/2020-60 (MR 016030/2020).

Parágrafo Segundo – 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 na Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 6363 (06/04/2020).

Parágrafo Terceiro – Ficam ainda convalidados os acordos individuais firmados pelas empresas integrantes desta categoria embasados na Lei 14.020/2020 bem como no Decreto Federal 10.422/2020 firmados a partir destes dispositivos legais, sendo certo que tais acordos deverão ser encaminhados aos sindicatos acordantes, nos termos da cláusula 2.1.

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 **SINDIVERSÕES** — [sind@sindiversoes.com.br], 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 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, no prazo de 10 (dez) dias contados da adesão e/ou celebração de acordo de trabalho obrigam-se às 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

Da assinatura do Termo Emergencial anterior em 07/04/2020 até 30/09/2020, permanecem suspensas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2020 referentes a:

AVISO PRÉVIO ESPECIAL – que estabelece aviso prévio de 60 (sessenta) dias para os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

GESTANTE – que estabelece garantia de emprego e salário de 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade para as empregadas admitidas na empresa até 30/09/1993 e, de 30 (trinta) dias para as empregadas admitidas na empresa após 30/09/1993;

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

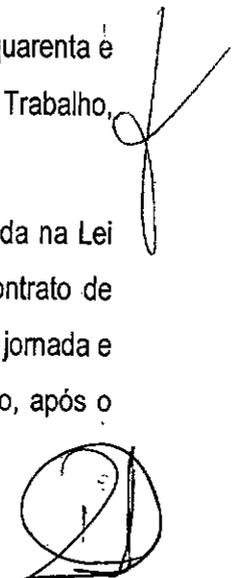
FÉRIAS – que estabelece o pagamento de indenização adicional equivalente a 01 (um) salário nominal mensal para os contratos que venham a ser rescindidos no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

Parágrafo Primeiro – No período de 07/04/2020 até 30/09/2020 os empregados não farão jus às 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 adicional equivalente a 01 (um) salário nominal, 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.



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 **SINDIVERSÕES**, 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

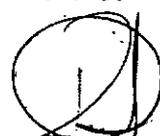
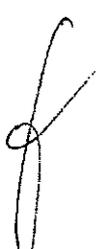
Durante o prazo de vigência do presente Termo Emergencial, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, as empresas integrantes do setor de diversões poderão suspender temporariamente os contratos de trabalho dos seus empregados, a seu critério, de forma setorial, departamental, 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.

5.1 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.

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 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.

5.4 O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato **SINCADESP** - [sincadesp@sincadesp.com.br] e ao **SINDIVERSÕES** — [sind@sindiversoes.com.br], 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.

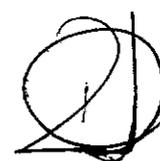
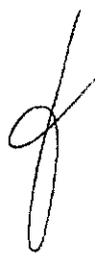
5.6 Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia, pelas vias próprias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos da comunicação ao empregado da suspensão contratual, este ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como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

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.

Parágrafo Único – 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.

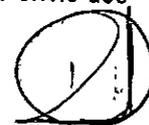
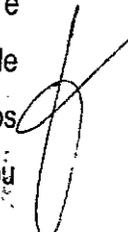
5.11 Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de suspensão do contrato de trabalho, fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória 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 REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Durante o prazo de vigência do presente Termo Emergencial, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, as empresas integrantes do setor de diversões poderão reduzir jornada e salário 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.

6.1 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, 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 norma, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

6.2 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.

6.3 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.

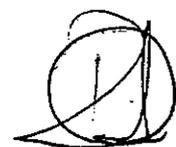
6.4 O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, estabelecido na MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, será calculado na forma prevista no art. 6º, I, e pago ao empregado mensalmente, conforme art. 5º, § 2º da referida Lei, respeitando-se os prazos legais para concessão e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

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

6.6 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.

6.7 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.

6.8 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 do presente instrumento.



Parágrafo Primeiro – A medida constante no presente item 6.8, 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 cláusula “6”.

Parágrafo Segundo – 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 item 6.8, a empresa deverá interromper a redução praticada, caso mais benéficas as disposições legislativas.

6.9 Durante o período de vigência do presente Termo Emergencial, 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.

6.10 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.

6.11 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.

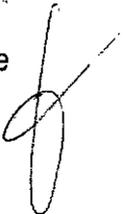
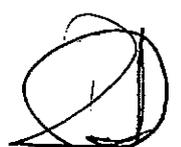
6.12 Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de redução de jornada e salários, fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo de R\$ 522,50.

6.13 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.

6.14 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. DA IMPLEMENTAÇÃO DE LAY OFF

Durante o prazo de vigência do presente Termo Emergencial, as empresas aqui representadas 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.

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

8. DAS FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU FÉRIAS COLETIVAS

Em caráter extraordinário, com base no inciso XXVI, do artigo 7º e no inciso III, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do artigo 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras abaixo estabelecidas referente a "férias".

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.

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

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

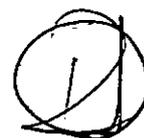
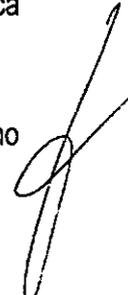
8.3 Face à determinação de fechamento dos estabelecimentos de comércio e serviços, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela em até 05 (cinco) dias úteis do início do gozo, e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

8.4 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.

8.5 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.

9. DA COMPENSAÇÃO DE HORAS

Em caráter extraordinário, com base no inciso XXVI, do artigo 7º e no inciso III, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do artigo 611-A da CLT, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras abaixo estabelecidas referente a "compensação de horas".



9.1 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.

9.2 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 9.1.

10. DO TELETRABALHO – “HOME OFFICE” –

Em caráter extraordinário, com base no inciso XXVI, do artigo 7º e no inciso III, do artigo 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do artigo 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20/03/2020, ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras abaixo estabelecidas referente ao "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.

10.1 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.

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

10.3 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.

10.4 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.

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

11. 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 **SINDIVERSÕES**.

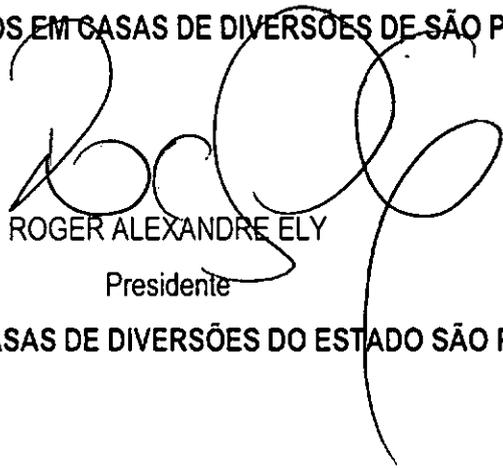
São Paulo, 08 de agosto de 2020.



ELISSON ZAPPAROLI

Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO PAULO E REGIÃO



ROGER ALEXANDRE ELY

Presidente

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSÕES DO ESTADO SÃO PAULO