

TERMO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVÍRUS

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE BAURU E REGIÃO, CNPJ nº 59.993.451/0001-10, neste ato representado por sua Presidente, Sra. MARIA EMILIANA EUGÊNIO PINTO;

E

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SÃO PAULO, CNPJ n. 60.748.811/0001-05, neste ato representado por seu Presidente, Sr. MAURO DE OLIVEIRA SCHWARTZMANN;

celebram o presente **TERMO ADITIVO EMERGENCIAL – PANDEMIA CORONAVIRUS**, estabelecendo as condições mínimas de trabalho que poderão ser adotadas **pelas empresas de turismo**, nas respectivas bases de representação sindical do SINDETUR-SP, 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 das **Medidas Provisórias nº 927** publicada em 22/03/2020 e nº **936** publicada em 01/04/2020.

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 Estadual nº 64.994;
- 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 segmentos das empresas de turismo em função da proliferação exponencial 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 impactam diretamente nos negócios do turismo 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 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;
- 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, 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.

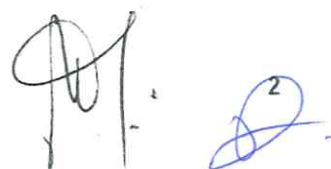
1. VIGÊNCIA

O presente Termo Aditivo Emergencial tem início estabelecido em 17/06/2020 e término em 31/10/2020.

1.1 DAS CONDIÇÕES DECORRENTES DA PANDEMIA

Fica facultado às empresas o mesmo prazo de vigência atribuído às Medidas Provisórias 927 e 936 (ou legislação que sobrevenha) para adoção das condições dispostas neste instrumento que versem sobre medidas contidas em referidas Medidas Provisórias.

Parágrafo Primeiro – Observadas as disposições contidas no Decreto Estadual nº 64.994 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 representadas pelo SINDETUR – SP, quer para a totalidade de seus empregados ou para aplicação parcial em setores específicos.

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 SINDETUR – SP (sindetursp@sindetursp.org.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, CPF e assinatura.

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. 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.

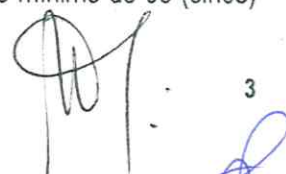
3.1 Os trabalhadores cujas atividades sejam compatíveis com o teletrabalho poderão ser colocados em “home office”, para atendimento da situação emergencial, mediante formalização dessa alteração temporária da execução do contrato, por meio de comunicado da implantação desse regime que deverá observar 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 Artigo 75-C, § 1º da CLT.

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

3.3 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.

3.4 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.

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



4. REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO

Por motivo de força maior relacionada à Pandemia sobre a qual se funda a presente negociação, com base nos Artigos 501 e 611-A da CLT, bem como na MP 936/2020, 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 de 90 (noventa) dias a partir da vigência da MP 936/2020, publicada em 1º de abril de 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 norma, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo **Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda**.

4.1 As empresas poderão estabelecer turmas e plantões alternando a presença dos empregados, de modo a reduzir o número de pessoas em locomoção expostas à contaminação.

4.2 Nos casos de redução de jornada fica garantido a correspondente redução do vale transporte e vale refeição e/ou vale alimentação, observada a jornada e os dias trabalhados.

4.3 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.

5. FÉRIAS ANTECIPADAS E/OU FÉRIAS COLETIVAS

Fica facultado às empresas representadas a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas, podendo fracionar o período de gozo como estabelecido no Artigo 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

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

5.2 No período de vigência deste Termo Aditivo Emergencial, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela de imediato ao "afastamento" e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

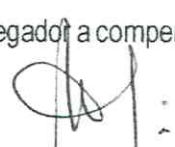
5.3 O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago quando da complementação do período aquisitivo de férias.

5.4 Em caso de dispensa imotivada, as férias concedidas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

6. COMPENSAÇÃO DE HORAS

6.1 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

 4 

das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de doze meses após o retorno das atividades normais.

6.2 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 6.1.

7. DA RESCISÃO CONTRATUAL

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:

(a) 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 estadual por parcela.

(b) 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 estadual por parcela.

(c) 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 junto ao 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.

Parágrafo Terceiro – Fica vedado as empresas fazerem uso do "motivo de força maior" para rescisão dos contratos de trabalho com base no Artigo 502 da CLT.

8. DEMAIS GARANTIAS

As empresas representadas que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.

9. OUTRAS CONDIÇÕES

Condições específicas diversas das previstas no presente Termo Aditivo Emergencial, relativas aos itens nele tratados, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto ao Sindicato Profissional.



10. DISPOSIÇÕES FINAIS

As Entidades Sindicais envidando esforços para a fase de retomada após a "quarentena", estabelecem pelo presente medidas que entendem necessárias para preservar os postos de trabalho e fortalecimento do setor de turismo, ficando acordado:

(a) que será mantido um "Grupo de Estudo Técnico – GET" com 02 (dois) representante de cada Sindicato com a finalidade de discutirem as adequações das condições de trabalho e demais necessidades das categorias, tendo-se em vista a pandemia do COVID-19 e o estado de calamidade pública decretados pelos governos federal, estadual e municipais, podendo a qualquer tempo negociar condições gerais de trabalho.

(b) que caso não exista possibilidade de retomada normal de negociações no período de 30 (trinta) dias antecedente a data base de 01/11/2020, ficam preservadas as condições constantes da atual Convenção Coletiva de Trabalho por período a ser definido através de Instrumento Normativo próprio.

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 Termo Aditivo Emergencial, 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 / Secretaria Especial de Previdência e Trabalho.

São Paulo / Bauru, 17 de junho de 2020.



MARIA EMILIANA EUGÊNIO PINTO
Presidente

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE BAURU E REGIÃO



MAURO DE OLIVEIRA SCHWARTZMANN
Presidente

SINDICATO DAS EMPRESAS DE TURISMO NO ESTADO DE SAO PAULO