

TERMO ADITIVO EMERGENCIAL DE CARÁTER TRANSITÓRIO
NORMAS RESTRITIVAS DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID-19)

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRÃO PRETO
CNPJ n. 60.244.464/0001-75, neste ato representado por seu Presidente, Sr. CLEBER TARGA
NERATH;

E

SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE RIBEIRÃO PRETO, CNPJ n.
56.014.632/0001-69, neste ato representado por seu Presidente, Sr. AGUINALDO
RODRIGUES DA SILVA;

1. Considerando a declaração de pandemia pela OMS;
2. Considerando a Lei 13979/2020 que elenca regras para o “enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do CORONAVÍRUS responsável pelo surto de 2019”;
3. Considerando que o COVID-19 é uma enfermidade epidêmica com alta transmissão;
4. Considerando as recentes medidas adotadas pelo Governo do Estado de São Paulo (Decreto 65.545 de 03/03/2021 e Decreto 65.563 de 12/03/2021) e pela Prefeitura Municipal de Ribeirão Preto (Decreto 50 de 16/03/2021), bem como de medidas adotadas pelos demais Municípios integrantes da base territorial de representação das Entidades Sindicais, com relação às novas medidas de quarentena (fase vermelha) e das restrições emergenciais impostas, para que se evite o máximo possível a locomoção e aglomeração de pessoas nesse período considerado crítico;
5. Considerando a necessidade de preservar a saúde e, ao mesmo tempo, resguardar as empresas, bem como os postos de trabalho e sustento dos trabalhadores;
6. Considerando que o setor econômico precisa adotar medidas necessárias e de extrema urgência a fim de se minimizar/conter os efeitos devastadores sofridos diante da proliferação desenfreada da pandemia provocada pelo alastramento do vírus COVID-19 (CORONAVÍRUS) mundo afora e, também para atender as determinações dos Decretos Estadual e Municipais editados com mais restrições para o momento atual de alastramento de contágios;
7. Considerando que os efeitos da pandemia paralisaram as operações havidas nas empresas, faz-se necessário atenuar o impacto financeiro que essa situação acarretou aos setores, mormente perante as obrigações trabalhistas assumidas pelos empregadores em geral;
8. 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;

9. Considerando a necessidade de medidas urgentes, os subscritores do presente, **DE FORMA TRANSITÓRIA E EMERGENCIAL**, acordam as condições constantes deste Termo Aditivo Emergencial que visa possibilitar adequações nas relações e contratos de trabalho existentes, conforme segue.

CLÁUSULA PRIMEIRA – VIGÊNCIA

Fica estabelecido prazo de vigência das condições do presente Termo Aditivo Emergencial, com **início em 18/03/2021 e término em 31/12/2021**.

Parágrafo Primeiro – Para fim de zelar pela previsibilidade mínima do pactuado nas relações de trabalho, caso a situação pandêmica ultrapasse o período previsto de vigência, o presente Termo Aditivo Emergencial poderá ser prorrogado.

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

CLÁUSULA SEGUNDA – ABRANGÊNCIA

Fica facultada a adoção das medidas previstas neste Termo Aditivo Emergencial às empresas representadas pelo SINDTUR-RIBEIRÃO PRETO, quer para a totalidade de seus empregados ou para aplicação parcial em setores específicos, abrangendo, assim, as categorias profissionais de “Empregados em Turismo e Hospitalidade”, conforme segue:

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE EVENTOS E CASAS DE DIVERSÕES, assim compreendidos os empregados 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 e empregados em empresas prestadoras de serviços, organização de congressos, convenções e eventos congêneres e demais empregadores em atividades similares ou conexas;

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA, VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E EMPREGADOS EM SHOPPING CENTERS E SIMILARES;

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES;



g

EMPREGADOS EM INSTITUTO DE BELEZA, assim compreendidos os profissionais da beleza: barbeiro, cabelereiro, esteticista, pedicure, manicure, maquiador, depilador e similares;

EMPREGADOS EM LAVANDERIAS E SIMILARES;

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE LUSTRADORES DE CALÇADOS;

com abrangência territorial nos Municípios de: Altinópolis, Barrinha, Batatais, Brodowski, Cajuru, Cássia dos Coqueiros, Cravinhos, Dumont, Guará, Ipuã, Jardinópolis, Luís Antônio, Morro Agudo, Nuporanga, Orlândia, Pontal, Ribeirão Preto, Serrana, Serra Azul, Sales de Oliveira, Santa Rosa de Viterbo, São Joaquim da Barra, São Simão, e Sertãozinho.

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 manterem o registro das condições que estão sendo praticadas no qual deverá constar relação dos trabalhadores envolvidos, com nome, CPF, cargo, setor e assinatura para envio aos Sindicatos signatários do presente.

CLÁUSULA TERCEIRA – DAS DISPOSIÇÕES EMERGENCIAIS

Com fulcro 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 presente Termo Aditivo Emergencial, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras abaixo estabelecidas.

3.1 DAS FÉRIAS

Diante da necessidade de suspensão/adequação das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregador a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas.

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: 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 de terem sido concedidas com período aquisitivo incompleto o pagamento de 1/3 (um terço) será feito em parcela única quando da complementação do período aquisitivo de férias.

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.

3.2 COMPENSAÇÃO DE HORAS

BANCO DE HORAS NEGATIVO

Diante da necessidade de suspensão/adequação das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregadora compensação 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.

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".

3.3 REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE SALÁRIO

Faculta-se ao empregador, diante da necessidade de suspensão/adequação das atividades por motivo de força maior relacionada à Pandemia sobre a qual se funda a presente negociação, em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), com base nos Artigos 501 e 611-A da CLT a redução da jornada de trabalho presencial ou em *home office*, independente de faixa salarial, que poderá ser reduzida em até 50% (cinquenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada.

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

Parágrafo Terceiro: Nos casos de redução de jornada de modo a suprimir o trabalho em alguns dias da semana, fica garantido a correspondente redução do vale transporte e vale refeição e/ou vale alimentação, observada a jornada e os dias trabalhados.

Parágrafo Quarto: Nos casos de redução salarial inferior a 25% (vinte e cinco por cento), a garantia de emprego contra dispensa imotivada prevista no § 3º do art. 611-A da CLT poderá

ser convertida em indenização correspondente ao período faltante para completar o prazo estabelecido para referida redução salarial.

Parágrafo Quinto: 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 e que versem sobre redução de jornada e salário, a empresa deverá implementar e adequar suas condições, caso sejam mais benéficas as disposições legislativas.

3.4 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.

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 art. 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\$ 110,00** (cento e dez 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 deste Termo Aditivo Emergencial, 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.

3.5 DA IMPLEMENTAÇÃO DE “LAY OFF”

Observadas as restrições e o período de vigência dos Decretos Estadual (Decreto 65.545 de 03/03/2021 e Decreto 65.563 de 12/03/2021), bem como dos Decretos Municipais relacionados à Pandemia do COVID-19, ou legislação posterior que o sucedam, em caráter extraordinário, as empresas abrangidas pelo presente Termo Aditivo Emergencial 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.

CLÁUSULA QUARTA – DA ESTABILIDADE DE EMPREGO

Fica acordado que o empregador que se utilizar das regras estabelecidas no presente Termo Aditivo Emergencial, a exceção das disposições próprias constante do § 4º, item 3.3, deverá, tão logo sejam recompostas as normalidades do contrato de trabalho, manter, durante o prazo de 60 (sessenta) dias, a estabilidade do empregado, salvo se houver encerramento da atividade empresarial do empregador (ainda que sem baixas junto aos órgãos competentes – JUCESP, Receita Federal, Prefeitura, etc.)

Ribeirão Preto, 18 de março de 2021.

CLEBER TARGA NERATH
Presidente
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM
TURISMO E HOSPITALIDADE
DE RIBEIRÃO PRETO**

AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA
Presidente

**SINDICATO DE TURISMO E HOSPITALIDADE DE
RIBEIRÃO PRETO**