TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

Traz medidas aplicáveis ao setor, em razão do Coronavírus

As partes ora signatárias, de um lado, representando a categoria profissional, o **SINTHORESP** - Sindicato dos Trabalhadores em Hotéis, Apart Hotéis, Motéis, Flats, Pensões, Hospedarias, Pousadas, Restaurantes, Churrascarias, Cantinas, Pizzarias, Bares, Lanchonetes, Sorveterias, Confeitarias, Docerias, Buffets, Fast-Foods e Assemelhados de São Paulo e Região (CNPJ 62.657.168/0001-21), e de outro lado, como representantes da categoria econômica, o **SINDHOTÉIS-SP** - Sindicato de Hotéis e Meios de Hospedagem de São Paulo (CNPJ 62.648.209/0001-13), o **SINDRESBAR** - Sindicato de Restaurantes, Bares e Similares de São Paulo (CNPJ nº 17.090.637/0001-19), a **FHORESP** - Federação de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares do Estado de São Paulo (CNPJ 58.109.471/0001-12), e a **CNTUR** - Confederação Nacional de Turismo (CNPJ 03.992.700/0001-06), por meio de seus presidentes, e em função de suas bases territoriais e respectivas representações, e

Considerando a grande disseminação do Coronavírus pelo mundo, causador da doença COVID-19, declarada como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde em 11 de março de 2020;

Considerando o grande avanço do Coronavírus no Brasil, que chegou a 301 casos registrados até o dia 17 de março de 2020, data em que houve a primeira morte de um paciente no País, ocorrida em São Paulo;

Considerando que o Ministério da Saúde vem orientando as pessoas a saírem de suas casas somente em caso de necessidade, e que evitem ao máximo ambientes com grande aglomeração pública, assim como vem ocorrendo no restante do mundo, inclusive com cancelamento de grandes eventos;

Considerando que as empresas da categoria, por terem sua atividade ligada ao turismo e hospitalidade, vêm sofrendo grande redução de movimento desde o surgimento do primeiro caso do Coronavírus no Brasil, prejudicando sobremaneira o planejamento empresarial;

Considerando que a empresa detém a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia com a compra de produtos e prestação de serviços, além do pagamento de tributos ao Estado, sendo salutar, portanto, quaisquer medidas que visem a manutenção de sua atividade e, via de consequência, a proteção dos empregos por ela gerados o ainda a manutenção da subsistência do trabalhador;

Considerando que o SINTHORESP é o defensor da categoria e maior interessado no bem de seus representados, na forma do art. 8º, III, da Constituição Federal, e como tal, concorda que deve tomar medidas que colaborem com a manutenção dos postos de trabalho;

Considerando que o caput do artigo 611-A da CLT diz que "a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei", e que nenhuma das cláusulas constantes do presente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de matérias que não poderão ser objeto de negociação, previsto no novo art. 611-B da CLT, com a redação que lhe deu a Lei nº 13.467/2017;

Considerando que o art. 8º, § 3º, da CLT, com a nova redação que lhe fora dada pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, disciplina, à luz do **princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva**, que as convenções e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais – isto é, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei (art. 104 do CCB) –, que por sua vez estão todos devidamente preenchidos;

Considerando, também, que a jurisprudência dominante em nossos tribunais, inclusive superiores, dão plena validade e eficácia aos acordos coletivos de trabalho em que as partes, por meio de concessões mútuas, chegam a consenso sobre determinada questão,

ajustam o presente **TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2019/2021**, nas cláusulas e condições a seguir transcritas:

I – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo no período de 19/03/2020 a 30/06/2021, mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 aplica-se aos empregadores e empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, flats, hospedarias, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem, bem como restaurantes, lanchonetes, bares e similares, e nos **municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes**, quais sejam: São Paulo, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Atibaia, Biritiba Mirim, Bom Jesus dos Perdões, Brás Cubas, Arujá, Caieiras, Cabreúva, Cotia, Embu das Artes, Embu Guaçu, Ferraz de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Itaquaquecetuba, Juquitiba, Mairiporã, Mogi das Cruzes, Nazaré Paulista, Poá, Salesópolis, Suzano, Taboão da Serra e Vargem Grande Paulista.

II - INTRODUÇÃO

CLÁUSULA 3ª. RAZÕES QUE MOTIVARAM A CELEBRAÇÃO DESTE TERMO ADITIVO

Em decorrência do atual estado de emergência de saúde pública em que se encontra o País, o Ministério da Saúde recomendou à população que evitasse locais públicos, e que saísse de suas casas somente em casos de extrema necessidade. Com essa medida, o setor de hotéis, motéis, restaurantes, lanchonetes, bares e similares – estabelecimentos de alta frequentação pública, com muitos deles estabelecidos em praças de alimentação de shoppings centers –, acabou sendo um dos mais atingidos com as medidas sanitárias decretadas pelo Ministério da Saúde do Governo Federal, enfrentando atualmente grande redução no movimento de clientes – em alguns casos chegando a 80% de redução –, colocando em sério risco o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas, face à

crise econômico-financeira em que foram colocadas.

Sendo assim, o presente Termo Aditivo visa a manutenção de empregos e, quando não possível, o pagamento de um mínimo de direitos trabalhistas aos empregados e dar-lhes preferência para recolocá-los nos postos de trabalho.

III – MEDIDAS A SEREM APLICADAS EM RAZÃO DO ESTADO DE EMERGÊNCIA DE SAÚDE PÚBLICA QUE AFETOU GRANDEMENTE O SETOR

CLÁUSULA 4ª. DA OCORRÊNCIA DE FORÇA MAIOR E SUAS CONSEQUÊNCIAS

O estado de força maior é conceituado como aquele cujas consequências são inevitáveis em relação à vontade do empregador, para o qual este não concorreu direta ou indiretamente.

Concordam as entidades sindicais ora convenentes que os acontecimentos descritos na cláusula anterior são aptos a produzir efeitos inevitáveis no campo das obrigações dos seus representados neste instrumento, e a partir desta potencialidade de dano autorizam as empresas a adotarem as seguintes medidas para o enfrentamento da crise econômica originada pela declaração de pandemia do coronavírus:

a) **Concessão de férias** aos empregados, de forma individual ou coletiva, sem necessidade de qualquer comunicação prévia, por se tratar de medida emergencial decorrente de pandemia global, desde que concedidas dentro do prazo de **120 (cento e vinte) dias**, a contar da assinatura do presente Termo Aditivo;

b) **Redução dos salários** dos empregados em **25%** (vinte e cinco por cento) **e correspondente redução de jornada (cláusula 6 e seguintes)** durante o prazo de **120 (cento e vinte) dias**, a contar da assinatura do presente Termo Aditivo;

c) **Suspensão dos contratos de trabalho** por **120 (cento e vinte) dias**, a contar da assinatura do presente Termo Aditivo, quando não possível a manutenção dos salários, na forma da alínea anterior; e

d) **Rescisão dos contratos de trabalho** dos empregados que não puderem ser mantidos com salários reduzidos ou contratos suspensos.

§ 1.º Caso a empresa adote qualquer das medidas acima antes de 1º de abril de 2020, o prazo de duração delas será estendido de forma a coincidir com o dia 31 de julho de 2020.

§ 2.º Regramentos diferenciados em relação ao que está aqui estabelecido, inclusive para fins de implantação do chamado *lay-off*, poderão ser negociados em Acordos Coletivos de Trabalho entre a empresa e o sindicato profissional, hipótese na qual o empregador poderá ser assistido por uma das entidades patronais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho e os empregados representados pelo sindicato profissional.

§ 3.º As empresas que implantaram as chamadas gorjetas compulsórias poderão diferir o pagamento dos salários do mês de março de 2020 até o dia 15 de abril de 2020, sem a incidência de multa. As gorjetas, todavia, deverão ser distribuídas de acordo com o que estiver estabelecido no Termo de Implantação das Gorjetas Compulsórias ou em Acordo Coletivo de Trabalho que trate sobre tal tema.

§ 4.º A partir da vigência do presente Termo Aditivo e em razão da autorização contida no artigo 611-A da CLT, introduzido pela Lei 13.467/2017, não será devida a indenização prevista no artigo 9º da Lei 7.238/84.

CLÁUSULA 5ª. DA FORMA DA CONCESSÃO DAS FÉRIAS

Observado o prazo a que se refere a cláusula 4ª, caput, alínea "a", e parágrafo 1º, as férias a serem concedidas aos empregados, individual ou coletivamente, serão calculadas em seus valores efetivamente devidos, incluindo o terço constitucional, e pagas em até 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas, com o vencimento da primeira em até 30 dias após o início das férias.

§ 1.º No ato da concessão das férias, obrigatoriamente, deverá ser pago o saldo de salário devido ao empregado.

§ 2.º No caso de a concessão ou o término do parcelamento das férias, considerado o prazo de 120 (cento e vinte) dias contados a partir da assinatura deste Termo Aditivo, recair após o respectivo período de gozo das férias, tal fato não ensejará o pagamento da dobra a que se refere o artigo 137 da CLT.

§ 3.º A empresa poderá antecipar a concessão de férias (individuais ou coletivas) aos empregados, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o artigo 130 da CLT. Nessa hipótese, o período de descanso e o cálculo das férias serão proporcionais ao período trabalhado pelo empregado, pagas na mesma forma prevista nesta cláusula, e será iniciado novo período aquisitivo quando do retorno do empregado.

CLÁUSULA 6ª. DA FORMA DA REDUÇÃO SALARIAL

Observado o prazo a que se refere a cláusula 4ª, caput, alínea "b", e parágrafo 1º, a redução salarial de 25% poderá ser praticada em relação aos empregados que efetivamente estejam trabalhando e visa a manutenção dos postos de trabalho. A redução salarial deverá ser acompanhada de redução de 25% da jornada de trabalho do empregado. Cessado o prazo de 120 dias, deverão os salários e as jornadas de trabalho dos empregados serem restabelecidos.

§ 1.º Para o caso de empregados horistas, ou seja, aqueles que recebem por hora trabalhada, o valor-hora deverá ser reduzido em 25%, e multiplicado pela quantidade de horas trabalhadas pelo empregado, de modo que a redução salarial de 25%, assim, será proporcional à redução salarial de 25% praticada em relação aos empregados mensalistas. Da mesma forma, cessado o prazo de 120 dias, deverão os salários dos empregados horistas serem restabelecidos.

§ 2.º Para os empregados horistas, durante o período especial de 120 dias, fica reduzido o mínimo de horas garantidas para 70 (setenta) horas.

§ 3.º Optando a empresa pela redução salarial, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão. Em caso de antecipação do término do estado de emergência de saúde pública e restabelecimento da situação econômico-financeira da empresa antes do término do prazo de 120 (cento e vinte) dias fixado pelo caput, os salários dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidos.

§4º A redução salarial a qual faz previsão o presente acordo, somente terá efeito se aceito

ou celebrado dentro do prazo de vigência. Uma vez ultrapassado o prazo estabelecido, as condições aqui acordadas somente serão possíveis com a assinatura de um novo termo de acordo.

§ 5.º Para todos os empregados mantidos com contratos de trabalho ativos, durante o período especial de 120 dias, não serão devidos os pagamentos das ajudas de custo para manutenção de uniformes e quebra de caixa.

CLÁUSULA 7ª. DA FORMA DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Observado o prazo a que se refere a cláusula 4ª, caput, alínea "c", e parágrafo 1º, a suspensão dos contratos de trabalho poderá ser aplicada à totalidade ou parte dos empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste, tudo a depender da situação econômico-financeira da empresa. Cessado o prazo de 120 dias, deverão os empregados retornarem imediatamente ao trabalho.

§ 1.º Na suspensão do contrato de trabalho não é devido o pagamento de salários e outras obrigações contratuais, mantendo-se apenas o vínculo empregatício entre empresa e empregado. Não obstante, estipula-se que a empresa que fizer uso da suspensão prevista na presente cláusula, em contrapartida, pagará abono indenizatório mensal aos seus empregados em valor não inferior a **50% do piso salarial mensal** aplicável à empresa, quando se tratar de empregados mensalistas, e não inferior a **50% do piso salarial por hora trabalhada** aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de empregados horistas.

§ 2.º Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a única obrigação da empresa será a de pagar o abono indenizatório mensal, além de, quando for o caso, manter o plano de saúde médico e/ou odontológico, nas mesmas condições que vinha(m) sendo disponibilizado(s).

§ 3.º Na forma do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT, os abonos indenizatórios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e previdenciário.

§ 4.º Optando a empresa pela suspensão dos contratos de trabalho, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão, inclusive quanto ao pagamento do abono indenizatório. Em caso de antecipação do término do estado de emergência de saúde pública e restabelecimento da situação econômico-financeira da empresa antes do término do prazo de 120 (cento e vinte) dias fixado pelo caput, os contratos de trabalho voltarão a vigorar normalmente, com o imediato retorno dos empregados aos seus postos.

§ 5.º Os empregados que porventura não sofrerem suspensão de seus contratos de trabalho terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso a empresa decida futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 6.º A suspensão do contrato de trabalho também poderá ser solicitada pelo empregado e poderá ser efetivada com a concordância da empresa.

§ 7.º O empregado que não concordar com a suspensão de seu contrato de trabalho poderá solicitar a rescisão contratual, que se dará na forma da cláusula seguinte.

§ 8.º Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação ao instituto da Suspensão do

Contrato de Trabalho, poderá a empresa adotá-los ou seguir o que está aqui acordado.

CLÁUSULA 8ª. MEDIDAS A SEREM TOMADAS VISANDO A SAÚDE E SEGURANÇA DO AMBIENTE DE TRABALHO.

Considerando que todos são responsáveis por um ambiente de trabalho saudável, EMPRESA e empregados se submeterão às seguintes obrigações:

a) A EMPRESA reduzirá a capacidade de seus estabelecimentos comerciais, de modo a aumentar o distanciamento entre as mesas;

b) A EMPRESA disponibilizará e estimulará o uso constante e periódico de produtos de higiene pessoal, inclusive álcool em gel 70%, em favor de seus empregados e da clientela;

c) A EMPRESA providenciará, junto aos empregados do setor de limpeza, que superfícies e objetos sejam limpos e desinfetados com regularidade (mesas, cadeiras, fogões, utensílios de cozinha, etc.);

d) A EMPRESA estabelecerá políticas específicas de proteção aos empregados, orientando-os quanto às formas de transmissão do vírus, podendo fazer uso de divulgação interna, afixando placas e cartazes com medidas preventivas em relação à COVID-19, segundo o Ministério da Saúde e Organização Mundial de Saúde;

e) Os empregados deverão informar à EMPRESA sobre quaisquer viagens para países listados como de risco; e

f) Os empregados deverão monitorar o surgimento dos sintomas (tosse seca, dor de cabeça, coriza, dor de garganta, diarreia, problema respiratório, febre, cansaço) por 14 dias e, caso tenham sintomas, medir a própria temperatura duas vezes por dia, mantendo a empresa informada quanto aos resultados.

IV – DISPOSIÇÕES GERAIS

CLÁUSULA 9ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinada em 2 de julho de 2019, ficam ratificadas em sua integralidade, como se aqui estivessem transcritas, exceto no que conflitar com as disposições do presente Termo Aditivo.

CLÁUSULA 10ª. OBSERVAÇÃO FINAL

As entidades sindicais convenentes, após consulta aos seus respectivos representados, compreendem e concordam que o quanto negociado visa a manutenção dos postos de trabalho, considerando a dificuldade econômico-financeira vivida pelo setor de hotéis, motéis, restaurantes, lanchonetes, bares e similares, e que a suspensão de contratos trabalho com o respectivo pagamento de abono indenizatório, além de evitar o encerramento das atividades empresariais e a extinção dos empregos, visa a proteção da saúde dos empregados, porquanto desnecessária a permanência destes nas empresas, sabidamente locais públicos, durante períodos sem movimento de clientes. As entidades sindicais convenentes, assim como empresas e empregados, esperam que o momento difícil atualmente vivido pelo País e pelo mundo seja superado, e que tudo retorne à normalidade o quanto antes possível, para o bem de todos.

São Paulo, 19 de março de 2020.

FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP

NELSON DE ABREU PINTO
Presidente do SINDHOTÉIS-SP

WILSON LUIZ PINTO
Presidente do SINDRESBAR

CARLOS AUGUSTO PINTO DIAS
Vice-Presidente Jurídico
da CNTUR e da FHORESP