

ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE CARÁTER TRANSITÓRIO**CALAMIDADE PÚBLICA DECORRENTE DO CORONAVÍRUS (COVID 19).**

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;

SINDICATO DAS INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, FILANTRÓPICAS E RELIGIOSAS DE RIBEIRÃO PRETO, CNPJ n. 07.179.841/0001-57, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr. PAULO CORREIA BRAGA;

E

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;

- Considerando a declaração de pandemia do vírus COVID-19 (coronavírus) pela Organização Mundial de Saúde – OMS;
- Considerando a necessidade de reduzir o risco de contágio daqueles representados pelas Entidades Signatárias, de modo a colaborar com as medidas de combate à propagação do vírus;
- Considerando a evidente caracterização da hipótese de força maior nos termos do disposto no art. 501, caput da CLT; e, por fim;
- Considerando que cada entidade signatária já deliberou com sua categoria através de todos os meios possíveis e legais da necessidade de adoção de medidas urgentes de se resguardar a capacidade de pagamento e solidez dos empregadores, como também, da mesma forma, o emprego dos trabalhadores;

Celebram o presente **ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE CARÁTER TRANSITÓRIO**, convencionado excepcionalmente as condições de trabalho previstas nas cláusulas abaixo, pelo prazo que perdurar as restrições ao pleno exercício da atividade das empresas representadas pela Entidade Patronal, garantido, contudo, a possibilidade das partes signatárias, em conjunto e quanto assim entenderem necessário, revogar ou ampliar os direitos e obrigações ora pactuadas de acordo com o estado de incertezas decorrentes da pandemia do vírus COVID-19 (coronavírus):

1. CLÁUSULA PRIMEIRA - ABRANGÊNCIA

O presente **ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE CARÁTER TRANSITÓRIO** abrangerá a(s) categoria(s) **EMPREGADOS EM INSTITUTOS DE BELEZA, assim compreendidos, PROFISSIONAIS DA BELEZA: BARBEIRO, CABELEREIRO, ESTETICISTA, PEDICURE, MANICURE, MAQUIADOR, DEPILADOR E SIMILARES;**

EMPREGADOS EM EMPRESAS DE COMPRA VENDA, LOCAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO DE IMÓVEIS E EMPREGADOS EM SHOPPING CENTERS E SIMILARES; EMPREGADOS EM EMPRESAS DE EVENTOS E CASAS DE DIVERSÃO; EMPREGADOS EM LAVANDERIAS E SIMILARES; EMPREGADOS EM EMPRESAS DE CONSERVAÇÃO DE ELEVADORES; EMPREGADOS EM INSTITUIÇÕES BENEFICENTES, RELIGIOSAS E FILANTRÓPICAS, com abrangência territorial em Altinópolis/SP, Barrinha/SP, Batatais/SP, Brodowski/SP, Cajuru/SP, Cássia dos Coqueiros/SP, Cravinhos/SP, Dumont/SP, Guará/SP, Ipuã/SP, Jardinópolis/SP, Luís Antônio/SP, Morro Agudo/SP, Nuporanga/SP, Orlandia/SP, Pontal/SP, Ribeirão Preto/SP, Serrana/SP, Serra Azul/SP, Sales de Oliveira/SP, Santa Rosa de Viterbo/SP, São Joaquim da Barra/SP, São Simão/SP, e Sertãozinho/SP.

2. CLÁUSULA SEGUNDA –DAS DISPOSIÇÕES TRANSITÓRIAS DE PREVENÇÃO A CAPACIDADE PATRONAL E MANUTENÇÃO DOS EMPREGOS.

O empregador que for obrigado a paralisar suas atividades empresariais, seja parcial ou total, por força legal ou por determinação do tomador de serviços, em alguns postos de trabalho ou em todos os postos de trabalho, poderá, durante a vigência da presente convenção coletiva de caráter transitória e enquanto perdurar a obrigatoriedade de paralização de sua atividade, adotar as seguintes condutas em relação aos postos de trabalho afetados com a paralização:

2.2 IMPLANTAÇÃO DO REGIME DE COMPENSAÇÃO DE HORAS (BANCO DE HORAS)

- a) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão das atividades laborais, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, sem prejuízo do pagamento do salário e benefícios a que o empregado tenha direito, cujo pagamento se dará até a data prevista em lei, à exceção do pagamento do vale-transporte e/ou outros benefícios pagos exclusivamente para deslocamento do empregado para o trabalho e vice-versa, cujo benefício ficará suspenso durante o prazo da dispensa;
- b) A comunicação de dispensa do comparecimento do empregado ao trabalho, assim como sua convocação de retorno quando da paralização da suspensão, poderá ser realizado pelo empregador por qualquer forma legal, desde que reste comprovado a inequívoca ciência do empregado, concedendo-lhe, seja da dispensa como no retorno, prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, dispensando a necessidade de aditamento do contrato de trabalho ou anotação prévia em CTPS.
- c) Após a convocação de retorno, o empregado deverá compensar o período em que ficou dispensado de comparecimento ao trabalho, pelo tempo necessário para compensação integral da interrupção, limitado, contudo, até 31.12.2020, majorando sua jornada de trabalho em até 02 (duas) horas diárias à soma da sua jornada diária de trabalho habitualmente realizada antes da dispensa, não podendo, contudo, ser ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.
- d) As horas a serem compensadas não poderão ser descontadas durante o intervalo intrajornada, o qual deverá ser respeitado independentemente do volume de horas a serem compensadas, salvo acordado de forma disposta em acordo coletivo assinado com a participação obrigatória das entidades signatárias da presente convenção.
- e) O empregador, após a convocação de retorno do empregado, poderá reduzir a jornada de trabalho em até 02 (duas) horas diárias, reduzindo proporcionalmente o salário, de modo que, com exceção das horas destinadas a compensação disposta na letra "c", o empregado mantenha a mesma jornada de trabalho habitualmente realizada antes da dispensa.

- f) Fica acordado que, nos termos do art. 133, III, da CLT, o empregado que ficar dispensado do comparecimento ao trabalho, com percepção do salário, por mais de 30 (trinta) dias, em virtude de paralisação parcial ou total dos serviços da empresa ou do tomador de serviço, não terá direito a férias.
- g) O período de dispensa será computado como tempo de serviço, sem prejuízo das demais obrigações do empregado, em especial o pagamento do 13º salário, salvo se de outra forma vier a ser estipulado pela legislação, acordo ou convenção coletiva celebrado pelas partes signatárias deste termo.
- h) O empregador deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida, encaminhando cópia da aludida comunicação ao sindicato laboral signatário.

2.3 CONCESSÃO DE FÉRIAS COLETIVAS.

- a) O empregador poderá conceder férias coletivas, seja para todos os empregados ou apenas para postos de trabalho específicos onde haja suspensão das atividades, em conformidade com as regras previstas nos arts. 139 e 140 da CLT, ficando dispensada do cumprimento da exigência das comunicações prévias de 15 dias dispostas no art. 139, § 2º e 3º, da CLT.
- b) Os empregados contratados há menos de 12 (doze) meses que forem incluídos nas férias coletivas iniciarão, após o término, novo período aquisitivo.
- c) Considerando a incerteza do tempo de suspensão das atividades, fica acordado que o empregador poderá dividir as férias coletivas em até três períodos, prorrogando-os de forma sucessiva, sendo que nenhum deles poderá ser inferior a 10 (dez) dias corridos.
- d) A comunicação prevista no item "c" desta cláusula poderá ser realizado pelo empregador por qualquer forma legal, desde que reste comprovado a inequívoca ciência do empregado, concedendo-lhe, seja da dispensa como no retorno, prazo mínimo de 24 (vinte e quatro) horas, dispensando a necessidade de aditamento do contrato de trabalho, seja da concessão de início das férias coletivas como de suas prorrogações, bem como de anotação prévia em CTPS.
- e) Considerando a força maior e urgência na tomada de medidas, fica acordado que o pagamento previsto no art. 145 da CLT poderá ser feito em até 48 (quarenta e oito) do início da concessão das férias coletivas.
- f) O empregador deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida, encaminhando cópia da aludida comunicação ao sindicato laboral signatário.

2.4 CONCESSÃO DE FÉRIAS INDIVIDUAIS.

- a) O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão das atividades laborais, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, ficando acordado que o mesmo número de dias em que o empregado ficar sem trabalhar será compensado quando da usufruição de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias.
- b) O abono constitucional previsto no art. 7º, XVII, da CF (1/3 sobre férias) será pago pelo empregador somente na ocasião da usufruição das férias efetivas do empregado, cuja metodologia de cálculo não poderá ser alterada em razão da compensação a que se trata a letra "a" desta cláusula.
- c) A dispensa do empregado a que se trata a letra "a" desta cláusula não prejudicará o pagamento do salário e benefícios a que o empregado tenha direito, cujo pagamento se

dará até a data prevista em lei, à exceção do pagamento do vale-transporte e/ou outros benefícios pagos exclusivamente para deslocamento do empregado para o trabalho e vice-versa, cujo benefício ficará suspenso durante o prazo da dispensa.

- d) Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.
- e) Considerando a força maior e urgência na tomada de medidas, fica acordado que o pagamento previsto no art. 145 da CLT poderá ser feito em até 48 (quarenta e oito) do início da concessão das férias coletivas.
- f) A presente prerrogativa de compensação prevista na cláusula 2.4. – letra “a” não impede o empregador de conceder efetivamente as férias individuais ao empregado que já tenha completado o período aquisitivo, sendo-lhe facultado, neste caso, (i) o pagamento no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, (ii) a dispensa do prévio aviso disposto no art. 135 da CLT, e (iii) efetuar o pagamento do abono constitucional previsto no art. 7º, XVII, da CF (1/3 sobre férias) até a data do pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2020
- g) O empregador não poderá utilizar o benefício de dispensa remunerada do trabalho para futura compensação com as férias (cláusula 2.4. – letra “a”) concomitantemente com a implantação do regime de compensação de horas (cláusula 2.2. – letra “a”).

2.5 REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO.

- a) Quando, por exigência do tomador de serviço, houver a necessidade de redução da jornada de trabalho, o empregador poderá reduzir a jornada do empregado com a consequente diminuição proporcional do salário, ficando dispensada a necessidade de formalização da repactuação perante o Sindicato Laboral ou aditamento do contrato de trabalho.
- b) O empregado deverá ser previamente cientificado da redução de sua jornada de trabalho e a consequente diminuição proporcional do salário com no mínimo 48 (quarenta e oito) horas de antecedência.
- c) Após encerrado o período de vigência do presente aditamento à convenção coletiva de trabalho transitória o empregador deverá retornar a mesma jornada de trabalho habitualmente realizada pelo empregado antes da redução.

2.6 TELETRABALHO.

- a) Nos casos de teletrabalho iniciado a partir de interesses comuns de empregado e empregador em razão da pandemia do Covid 19, o retorno do empregado poderá ocorrer imediatamente após a requisição do empregador, sem a necessidade de cumprimento do período de transição previsto no § 2º do art. 75-C da Consolidação das Leis do Trabalho.

3. SUSPENSÃO EXTRAORDINÁRIA DOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

O empregador poderá suspender os contratos de aprendizagem pelo período que perdurar a o estado de calamidade pública, sem pagamento de salário e benefícios, devendo, contudo, ficar mantido a assistência médica que o mesmo já tenha direito. Cessado o cenário de Força Maior, as empresas deverão de retomar as atividades de aprendizagem.

4. RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO. PAGAMENTOS DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Na hipótese em que não for possível a aplicação de nenhuma das alternativas de preservação do contrato de trabalho previstas neste instrumento normativo, será facultado ao empregador que proceder a rescisão do contrato de trabalho do empregado nos próximos 90 (noventa) dias, na modalidade de demissão sem justa causa, parcelar as verbas rescisórias em até 6 (seis) parcelas iguais, mensais e consecutivas, não incidindo as multas previstas nos art. 467 e 477 da CLT;

5. CLÁUSULA TERCEIRA – DA ESTABILIDADE DE EMPREGO.

Fica acordado que o empregador que se utilizar das prerrogativas desta convenção coletiva de trabalho transitória, a exceção daquela disposta na cláusula quarta, 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 rescisão do contrato de prestação de serviços junto ao tomador de serviço ou encerramento da atividade empresarial do empregador (ainda que sem efetivo encerramento de direito perante os órgãos competentes – JUCESP, Receita Federal, Prefeitura, etc.)


6. DISPOSIÇÕES GERAIS

Considerando que o presente aditivo tem natureza de proporcionar a manutenção de empregos e assegurar a viabilidade econômica das empresas, em razão da extraordinariedade dos acontecimentos e possibilidade da publicação de medidas legais no mesmo sentido pelos órgãos públicos competentes, fica acordado que em havendo legislação mais favorável as condições ora estipuladas às empresas, desde que não contrárias ao presente aditivo, as mesmas poderão ser adotadas


Ribeirão Preto, 20 de março de 2020.



SINDTUR – Sindicato de Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto
AGUINALDO RODRIGUES DA SILVA
Presidente.



SINBFIR – Sindicato das Instituições Beneficentes, Filantrópicas e Religiosa
PAULO CORREIA BRAGA
Presidente.



SEMPRETURH – Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Ribeirão Preto
CLEBER TARGA NERATH
Presidente.