

ESBOÇO DO TERCEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021 PARA DISCUSSÃO E VOTAÇÃO PELA ASSEMBLEIA DE TRABALHADORES

Prorroga o período de redução de jornadas e salários e suspensão contratual, bem como traz outras medidas aplicáveis ao setor, em razão da permanência das medidas de distanciamento social para evitar-se o contágio e disseminação da covid-19

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 até o dia 22 de dezembro de 2020 totaliza mais de 7.200.000 casos registrados e 187.000 mortes no País;

Considerando que o setor do turismo e hospitalidade vem enfrentando grave crise econômico-financeira, sendo notórios os elevados números de fechamento de empresas e dispensas de trabalhadores;

Considerando a permanência das medidas restritivas pelas autoridades governamentais, para frear o avanço da covid-19 no País, que atualmente vem enfrentando a segunda onda de contágio, segundo os especialistas;

Considerando que o recente aumento no número de casos e mortes decorrentes dessa chamada “segunda onda” acarretou o endurecimento das medidas de distanciamento social e a regressão da Capital e municípios da Grande São Paulo à fase vermelha durante as festas de fim de ano;

Considerando a falta de perspectiva de melhora desse quadro a curto prazo, face à atual falta de vacinas aprovadas pela Anvisa e a extensão do período previsto para imunização das pessoas no programa de vacinação do Governo Federal;

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;

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 a maior fonte de gastos de uma empresa é a sua folha salarial, e que a Constituição Federal, em seu artigo 7º, incisos VI e XIII, admite a possibilidade de redução salarial e de jornada de trabalho, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo 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 **TERCEIRO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2019/2021**, consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir transcritas:

I – VIGÊNCIA E ABRANGÊNCIA

Cláusula 1ª. Vigência

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo no período de 17/03/2020 a 30/06/2021, mantida a data-base da categoria em 1º de julho.

Cláusula 2ª. Abrangência

O presente instrumento 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, Itapeverica 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. Premissas

Todas as cláusulas deste Aditamento guiam-se pelas considerações expostas no início deste instrumento, sendo necessária sua convenção para possibilitar a recuperação financeiro-econômica do setor – não vislumbrada a curto e médio prazos –, cujas empresas ainda estão submetidas a funcionamento com limitação de horários e de ocupação para o atendimento presencial, medidas as quais cada vez mais retornam a ser idênticas àquelas tomadas durante o pico da pandemia, como é o caso do recente decreto do Governo do Estado de São Paulo para retorno do funcionamento de empresas à faixa vermelha do Plano São Paulo.

Assim, o presente instrumento visa a **satisfação do bem coletivo**, que é a congregação de diferentes interesses individuais que convergem num mesmo interesse comum, que neste momento tem como pedra angular a recuperação do setor e a manutenção dos postos de trabalho. Todas as regras aqui pactuadas foram devidamente aprovadas por empregados e empregadores em suas respectivas assembleias e seguem as premissas da presente cláusula, sendo consenso de que representam o melhor para as categorias laboral e patronal neste momento.

III – MEDIDAS PARA CONTINUIDADE DE ENFRENTAMENTO À CRISE CAUSADA PELA COVID-19 NO SETOR

Cláusula 4ª. Prorrogação das medidas sobre redução de jornadas e salários e de suspensão de contratos de trabalho, previstas nos termos aditivos anteriores

As medidas que possibilitam a redução de jornadas e salários, bem como aquelas que possibilitam a suspensão dos contratos de trabalho, aplicáveis a empregados e empregadores até 31 de dezembro de 2020 e previstas nos dois Termos Aditivos à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinados respectivamente em 19 de março e 8 de abril de 2020, poderão continuar a ser aplicadas pelas empresas da categoria durante o período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2021, nos termos dos parágrafos seguintes.

§ 1.º A **redução** de jornada e salários poderá ser praticada à razão de 25%, em relação à totalidade ou parte dos empregados da empresa, com a respectiva comunicação por escrito aos empregados atingidos com tal decisão, que por sua vez não gerará a estabilidade prevista na Lei nº 14.020/2020. No caso de empregados horistas, 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. Findo o prazo do caput, deverão as jornadas de trabalho e salários dos empregados ainda sob tal condição serem imediatamente restabelecidos.

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

§ 3.º Os empregados que porventura não sofrerem **redução** de jornada e salários terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela redução salarial e de jornada, ser-lhes-ão aplicados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 4.º As empresas poderão praticar a **suspensão** de contratos de trabalho em relação à totalidade ou parte de seus empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. Findo o prazo do caput, deverão os empregados ainda sob tal condição retornarem imediatamente ao trabalho.

§ 5.º Na **suspensão** do contrato de trabalho, as únicas obrigações contratuais devidas serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como do plano de saúde médico e/ou odontológico nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados, se o caso.

§ 6.º Em contrapartida à falta do pagamento de salários, as empresas que fizerem uso da **suspensão** contratual deverão pagar ABONO INDENIZATÓRIO MENSAL aos empregados – que por sua vez não integra a remuneração, não se incorpora ao contrato de trabalho e não constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, na forma do art. 457, § 2º, da CLT –, em valor não inferior a 50% do piso salarial mensal aplicável à empresa. Quando se tratar de empregados horistas, o abono será devido em valor 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.

§ 7.º Os empregados que porventura não sofrerem **suspensão** de seus contratos terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso as empresas decidam futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.

§ 8.º O empregado poderá solicitar a **suspensão** de seu contrato de trabalho, que poderá ser efetivada mediante a concordância da empresa, bem como poderá solicitar seu desligamento caso não concorde com a suspensão do contrato de trabalho que lhe fora determinada.

§ 9.º Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação aos institutos da redução de jornadas e salários e da suspensão do contrato de trabalho, poderá a EMPRESA adotá-los ou seguir o que está aqui acordado.

§ 10. Ficam ainda prorrogadas as disposições sobre “férias” de que trata a cláusula 5ª do Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinado em 8 de abril de 2020, até 30 de junho de 2021.

§ 11. O disposto nesta cláusula não prejudicará o cálculo e pagamento das férias e dos 13^{os} salários dos empregados em 2021. Logo, o empregado que, hipoteticamente, vier a ter o seu contrato de trabalho suspenso nos meses de janeiro e fevereiro e, retornando ao trabalho, ter reduzidos em 25% a sua jornada e salários, o pagamento de seu 13º salário ao final do ano será calculado à razão de 12 meses de trabalho, e sobre 100% de sua remuneração;

§ 12. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a única obrigação da empresa será de pagar o abono indenizatório mensal, além de, quando for o caso, manter o plano de saúde médico e/ou odontológico, nas mesmas condições em que vinha(m) sendo disponibilizado(s), bem como outros benefícios que vinham sendo concedidos pela empresa por mera liberalidade, como, por exemplo, cesta-básica.

Cláusula 5ª. Garantia de emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver o seu contrato de trabalho suspenso e/ou sua jornada de trabalho e salário reduzidos, no período de 1º de janeiro a 30 de junho de 2021, à razão de 15 (quinze) dias para cada mês de suspensão contratual.

§ 1.º Nos termos do caput, o empregado que, hipoteticamente, teve o seu contrato de trabalho suspenso ou reduzido por uma única vez e durante os meses de janeiro e fevereiro de 2021, terá garantido o seu emprego por 30 dias, quando de seu retorno ao trabalho.

§ 2.º A cumulação da garantia de emprego de que trata a presente cláusula com a estabilidade proveniente da Lei nº 14.020/2020 é possível, **desde que respeitado o limite máximo ora ajustado de 180 dias**. Deste modo, o empregado que, hipoteticamente, detém 4 meses – ou 120 dias – de garantia de emprego pelo preenchimento de requisito da mencionada Lei nº 14.020/2020 e tiver suspenso o seu contrato de trabalho no período de janeiro a junho de 2021, a garantia de emprego quando do seu retorno ao trabalho não será de 210 dias, mas sim, de 180 dias.

Cláusula 6ª. Pagamento das verbas rescisórias e multa de FGTS em caso de rescisão contratual

Em caso de rescisão contratual por dispensa sem justa causa ou por mútuo acordo, as verbas rescisórias devidas ao empregado, incluindo-se a multa fundiária respectiva, poderão ser pagas em 10 (dez) parcelas mensais e consecutivas.

§ 1.º Na hipótese do caput, o primeiro pagamento deverá ocorrer na data em que se efetivar o término do contrato de trabalho, considerada a projeção do aviso prévio (se houver), devendo as demais serem pagas a cada 30 dias.

§ 2.º O aviso prévio poderá ser dado durante o período estabilizatório, quando o empregado tiver direito à 120 (cento e vinte) dias ou mais de estabilidade no emprego;

§ 3.º O pagamento parcelado das verbas rescisórias não ensejará a aplicação da multa descrita no parágrafo 8º do artigo 477 da CLT.

§ 4.º Não será devida a indenização adicional de que tratam as Leis nos 6.708/79 e 7.238/84 (art. 9º de ambas as leis).

§ 5.º A empresa, quando da rescisão, disponibilizará aos empregados as guias para soerguimento do FGTS junto às autoridades competentes e mediante as regras destas, bem como a Comunicação de Dispensa, para o saque do seguro-desemprego, quando a causa da rescisão for pela dispensa sem justo motivo.

IV – PRORROGAÇÃO DA VIGÊNCIA DOS INSTRUMENTOS COLETIVOS DE TRABALHO

Cláusula 7ª. Prorrogação da vigência dos acordos coletivos de trabalho vencidos

Todos os acordos coletivos de trabalho que tiveram – ou que venham a ter, a partir da data de assinatura do presente instrumento – sua vigência encerrada após o dia 20 de março de 2020 (data de início do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº

6/2020), são declarados válidos pelo SINTHORESP até o término da vigência deste Termo Aditivo, de modo que tais acordos coletivos de trabalho passam a ter sua vigência reiniciada a partir do dia seguinte ao término da vigência original, e vigorarão até o dia 30 de junho de 2021 (data de término da vigência deste Termo Aditivo).

§ 1.º A declaração de validade constante do caput se justifica pelo fato de que o estado de calamidade pública sob o qual vive o País, por desfavorecer o ajuntamento de pessoas – fato notório –, fez com que diversos acordos coletivos de trabalho com término de vigência previsto durante o período de calamidade pública acabaram não sendo renovados, ante a impossibilidade de o sindicato laboral realizar assembleias para ratificação dos instrumentos coletivos de trabalho assinados, tal como prevê a cláusula 117ª, § 7º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 assinada entre o SINTHORESP e o SINDRESBAR.

§ 2.º A prorrogação da vigência prevista na presente cláusula foi devidamente aprovada pela assembleia do SINTHORESP que aprovou os termos do presente Termo Aditivo, e visa **convalidar condições de trabalho já aprovadas pelo sindicato laboral anteriormente, quando da assinatura de tais acordos coletivos de trabalho**, evitando-se a repetição de assembleias em cada empresa interessada e, assim, o ajuntamento desnecessário de pessoas, o que só favorece a transmissão do coronavírus.

§ 3.º Nos exatos termos desta cláusula, todos os atos praticados com base nas cláusulas dos acordos coletivos de trabalho ora em referência são declarados como perfeitos e acabados pelo sindicato laboral.

§ 4.º O disposto nesta cláusula não alcança condições de trabalho não previstas em tais acordos coletivos de trabalho, cuja criação dependerá da realização de assembleia com o SINTHORESP e assinatura para com estes de instrumento coletivo específico, mediante os procedimentos de praxe e os cuidados necessários para evitar-se a propagação da covid-19.

Cláusula 8ª. Validação dos acordos para participação dos empregados nos lucros e resultados

Pelas mesmas razões de que as medidas de isolamento social desfavorecem o ajuntamento de pessoas peculiar a uma assembleia; considerando o elevado número de acordos prevendo a participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa (PLR) que são assinados a cada ano; e **com vistas a possibilitar o rápido acesso dos empregados à PLR**, principalmente nas empresas em que tais valores tradicionalmente são ajustados, estipula-se, com amparo no inciso II do caput do artigo 2º da Lei nº 10.101/2000, que **serão considerados válidos, pelo SINTHORESP, os acordos prevendo a participação laboral nos lucros ou resultados da empresa**, que vierem a ser assinados pela comissão de empregados com o respectivo empregador no curso da vigência deste Termo Aditivo.

Parágrafo único. Na hipótese do caput, uma cópia do acordo assinado deverá ser encaminhada ao sindicato laboral para fins de arquivo, nos termos do art. 2º, § 2º, da mencionada Lei nº 10.101/2000.

Cláusula 9ª. Ratificação dos termos previstos na convenção coletiva de trabalho

Todos os termos previstos na Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 – Termos de Enquadramento nos Pisos Diferenciados, Termos de Implantação das Gorjetas Compulsórias, Termos de Implantação das Gorjetas Espontâneas, Termos de Regramentos Diferenciados e Contrapartidas e Termos de Identificação de Cargos de Confiança – **são considerados atos perfeitos e acabados**, e como tal, considerados válidos até o término da vigência do presente

Termo Aditivo.

§ 1.º As disposições da cláusula 15ª da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinada pelas mesmas partes ora signatárias, são **expressamente reiteradas**, porque diferentemente do acordo coletivo de trabalho, cuja natureza é constitutiva de direitos, os termos indicados no caput possuem **natureza declaratória**, visto que a fonte dos direitos neles descritos é a própria convenção coletiva de trabalho em regência. Tendo a empresa uma vez preenchido os requisitos para a sua assinatura, **não se faz necessária a assinatura de acordo coletivo de trabalho para a previsão dos mesmos temas, e tampouco a realização de nova assembleia com os empregados além daquela já realizada e validada pelo sindicato laboral quando da assinatura do termo simplificado.**

§ 2.º O disposto nesta cláusula não alcança temas estranhos aos termos descritos no caput, sendo que, nos exatos termos da cláusula 15ª, § 1º, da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, novas condições de trabalho dependerão da assinatura de acordos coletivos de trabalho específicos com o SINTHORESP para sua criação, mediante os procedimentos de praxe e os cuidados necessários para evitar-se a propagação da covid-19.

§ 3.º As partes deste instrumento continuarão, assim, já no início de 2021, a ajustar os termos descritos no caput com as empresas que cumprirem os requisitos convencionais exigidos, observando-se o seu respectivo parágrafo primeiro.

V – DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 10ª. 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.

São Paulo, 1º de janeiro de 2021.

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