

**ADITAMENTO EMEREGENCIAL À CONVENÇÃO COLETIVA DE
TRABALHO 2019-2021 CORONAVÍRUS**

SUMARÉ E HORTOLÂNDIA

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA, inscrito no CNPJ nº 05.501.632/0001-52, registro sindical- n.º 000.000.97184-7, com sede na Rua Ipiranga, nº 491, Centro, Sumaré, Estado de São Paulo, CEP 13170-026, neste ato representado por sua Presidente Nanci Teresinha Felipe, e de outro lado, como representante da categoria econômica, SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, inscrito no CNPJ 46.106.712/0001-90, com sede na Rua General Osório, nº 883, 7º Andar, Centro, Campinas/SP, neste ato representado por seu Presidente Carlos Gobbo, na forma dos estatutos sociais de cada entidade,

Considerando a declaração do caráter pandêmico do CORONAVÍRUS (SARS-COV 2) pela Organização Mundial de Saúde (OMS);

Considerando as medidas governamentais decorrentes daquela declaração da OMS, concretizadas no plano federal pelo DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 20/3/20 e na LEI Nº 13.979, DE 6/2/20; no plano estadual pelo DECRETO Nº 64.879, DE 20/3/20 e nos planos dos Decretos Municipais de Sumaré e Hortolândia que tratam sobre a mesma matéria;

Considerando que a legislação mencionada é no sentido de impedir a livre abertura do comércio, à exceção dos serviços essenciais, e do distanciamento social ("quarentena") com o objetivo de dificultar a rápida propagação do vírus;

Considerando o impacto incomensurável que tal impedimento e distanciamento social causou na receita das empresas, com reflexo direto nas relações de emprego por elas mantidas, faltando-lhes recursos financeiros para cumprir as obrigações trabalhistas, principalmente, os salários dos empregados;



Considerando o quadro econômico desastroso e a onda de demissões que seriam acarretadas, o governo federal editou as medidas provisórias 927, DE 23/3/2020 e 936, DE 1º/4/2020. É sabido que as medidas provisórias se não transformadas em leis têm vida efêmera, e para serem transformadas em leis submetem-se ao jogo político do Congresso Nacional, além de estarem à mercê de questionamentos judiciais, como foi, aliás, o caso da MP 936 que foi atacada pela ação direta de inconstitucionalidade (ADI 6363 MC/DF) no Supremo Tribunal Federal. E, liminarmente, alguns dispositivos da MP 936 foram julgados inconstitucionais, destacando-se aqueles que permitem acordo individual para a redução de salários (fere o artigo 7º, VI, da CFRB DE 5/10/88).

Considerando que não bastassem as vicissitudes pelas quais as empresas e empregados passam em virtude da crise do “CORONAVÍRUS”, tem-se, ainda, a insegurança jurídica: Um ato revestido de legalidade hoje será travestido de ilegalidade amanhã. O que fazer para buscar razoável segurança jurídica então? A resposta está no artigo 611-A da CLT: “A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”. Resultantes que são do basilar princípio da autonomia da vontade coletiva (artigo 8º, §3º da CLT).

Como último considerando, destaque-se o papel fundamental que tanto o sindicato de empregados como o sindicato patronal assumem nesta desafiante quadra histórica, fazendo valer suas representatividades para trazer segurança jurídica para as empresas e empregados.

Ajustam assinam o presente **ADITAMENTO EMERGENCIAL À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021** em conformidade com as seguintes cláusulas e condições:



**01 DA REDUÇÃO DE
JORNADA COM
REDUÇÃO
PROPORCIONAL
SALARIAL**

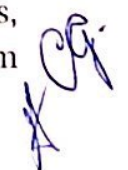
Nos termos da MP 936, DE 1º/4/2020 (daqui por diante MP 936), as empresas poderão adotar o regime de redução de jornada de trabalho e, conseqüente, a proporcional redução salarial em 25% ou 50% ou 70%, percentuais diversos desses deverão ser objeto de acordo coletivo de trabalho com o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA a empresa assistida pelo SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO.

1.1. - O prazo máximo para a adoção do regime de redução é de noventa (90) dias ou enquanto viger o DECRETO LEGISLATIVO Nº 6, DE 20/3/2020.

1.2. - A empresa comunicará expressamente o empregado, com até três (3) dias de antecedência, o percentual em que será reduzida a jornada de trabalho, o salário respectivo e o prazo de duração da medida.

1.3. - A empresa comunicará no prazo improrrogável de dez (10) dias a redução da jornada de trabalho e o salário do empregado ao Ministério da Economia, sob as penas, de não o fazendo, ficar responsável pelo pagamento integral do salário com os respectivos encargos sociais (artigo 5º, §3º, I, da MP 936).

1.4. O procedimento descrito no item 1.2 é aplicável a todos os empregados, independentemente da faixa salarial em que estiverem enquadrados.



- 1.5. O empregado que sofreu a redução de jornada e salário terá garantia de emprego durante o período em que durar a redução e após o retorno à jornada normal, por idêntico prazo em que prevaleceu a medida, à exceção daquele que for demitido por justa causa (nas hipóteses do artigo 482, da CLT) ou solicitar a rescisão do contrato de trabalho.

- 1.6. Ocorrendo a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento da indenização no valor previsto nos incisos I, II ou III, do parágrafo 1º da MP 936, de 01.04.2020, e para qualquer tipo de rescisão contratual, as parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor deverá ser com base no salário vigente antes da redução da jornada, inclusive o comissionista puro ou misto que obedecerá o que critério estabelecido na CCT, ora aditada.

- 1.7. Cessado o estado de calamidade pública, vencido o prazo de redução do contrato de trabalho ou na decisão do empregador de antecipar o fim da redução pactuada, o empregado será convocado a voltar ao trabalho com até três (3) dias de antecedência, o que correndo, implica na volta do contrato individual de trabalho ao *status quo ante pestilentia*.



- 1.8. No caso dos empregados que recebem salário somente por comissão, o percentual de redução (25%, 50% ou 70%) incidirá sobre a média salarial das últimas 12 comissões recebidas (media aritmética simples = soma as comissões e divide por 12), ou pelo número de meses efetivamente trabalhados como comissionista se inferior a doze (12). Se a média não atingir a garantia mínima de que trata a cláusula 4ª, § 4º e 4.1.11 da CCT 2019/2021, esta prevalecerá.
- 1.9. Para os empregados que recebem salário fixo mais comissões o percentual de redução (25%, 50% ou 70%) incidirá sobre a soma da parte fixa mais a média de comissões dos últimos 12 meses (cálculo segue o mesmo critério do item anterior 1.8.).
- 1.10. O marco retroativo para a soma das comissões são os meses imediatamente anteriores ao mês em que a medida de redução salarial estará sendo adotada.
- 1.11. O cálculo da redução salarial tomará por base somente o salário; o salário fixo mais a média de comissões (nos salários mistos) ou a média de comissões (no salário aleatório = somente por comissões), não sendo consideradas as horas extras; o descanso semanal remunerado ou outros consectários.



02 DA SUSPENSÃO
TEMPORÁRIA DO
CONTRATO
INDIVIDIAL DE
TRABALHO

1.12. Sobre a parcela paga pela empresa incidirão normalmente as contribuições sociais, incluindo o FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de serviços).

A suspensão temporária do contrato de trabalho durante o estado de calamidade pública poderá ser adotada pelo prazo máximo de sessenta (60) dias ou até cessação do estado de calamidade pública.

2.

2.1. A empresa deverá avisar expressamente ao empregado a adoção da suspensão temporária do contrato de trabalho e o prazo de duração, com até três (3) dias de antecedência.

2.2. Cessado o estado de calamidade pública, vencido o prazo de suspensão do contrato de trabalho ou na decisão do empregador de antecipar o fim da suspensão temporária do contrato de trabalho pactuada, o empregado será convocado a voltar ao trabalho com até três (3) dias de antecedência, o que correndo, implica na volta do contrato individual de trabalho ao *status quo ante pestilentia*.

2.3. Se a receita bruta anual da empresa for igual ou inferior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) o empregado receberá integralmente o valor do BENEFÍCIO EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA.



pela União Federal, por meio do Ministério da Economia.

- 2.4. Se a receita bruta anual da empresa for superior ao valor mencionado no item 2.2. - a proporção será de setenta por cento (70%) pelo programa federal e trinta por cento (30%) em ajuda compensatória pela própria empresa, e neste caso não integrará a base de cálculo de imposto de renda, contribuição previdenciária ou qualquer outro tributo incidente sobre a folha salarial (artigo 9º, §1º, inciso II e III da MP 936).
- 2.5. O salário a ser informado ao Ministério da Economia e para a ajuda compensatória tomará por base os mesmos critérios informados para a redução de jornada de trabalho e salário.
- 2.6. As vantagens recebidas pelo empregado decorrentes do contrato de trabalho não serão alteradas, tais como: vale-refeição; vale-alimentação; convênio médico etc.
- 2.7. É intolerável a suspensão do contrato individual de trabalho com o regime de teletrabalho.
- 2.8. O empregado que sofreu a suspensão temporária do contrato de trabalho, terá garantia de emprego e salário, após o retorno ao serviço, por idêntico prazo em que prevaleceu a medida, à exceção daquele

que for demitido por justa causa (nas hipóteses do artigo 482, da CLT) ou solicitar a rescisão do contrato de trabalho.

- 2.9. Ocorrendo a dispensa sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento da indenização no valor previsto nos incisos I, II ou III, do parágrafo 1º da MP 936, de 01.04.2020, e para qualquer tipo de rescisão contratual, as parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor deverá ser com base no salário vigente antes da suspensão do contrato, inclusive o comissionista puro ou misto que obedecerá o que critério estabelecido na CCT, ora aditada.

03 DO BANCO DE HORAS

DE Todos os acordos coletivos de trabalho celebrados com o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA que dispuserem exclusivamente sobre banco de horas ficam prorrogados automaticamente para doze (12) meses, e no mesmo prazo, o limite para a compensação das horas prorrogadas e reduzidas.

- 3.1. Cessado o período de calamidade pública decorrente da pandemia, voltará a ser observado os prazos estabelecidos em Convenção Coletiva de Trabalho a respeito deste item.



- 04 DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO PARA OS EMPREGADOS EM GRUPO DE RISCO.** As empresas representadas pelo SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, que estão enquadradas em serviços essenciais, embora não estejam com as atividades paralisadas, mas têm empregados em grupo de risco (somente a título de exemplo: idosos, diabéticos, asmáticos, cardiopatas ou enquadrados em grupo de risco por recomendação médica) poderão suspender os contratos de trabalho destes empregados na forma preconizada pelo artigo 8º da MP 936.
- 05 DA COMUNICAÇÃO AO SINDICATO DOS EMPREGADOS E DO SINDICATO PATRONAL SOBRE AS MEDIDAS DE REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO OU SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO.** Às empresas que adotarem a redução da jornada de trabalho com redução de salários ou a suspensão temporária do contrato individual de trabalho farão simples comunicação ao SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DE SUMARÉ E HORTOLÂNDIA sobre a medida adotada acompanhada de lista com relação nominal dos empregados abrangidos pelas medidas com as respectivas funções. A lista deverá ser remetida para acordos@secsh.com.br. A empresa, deverá encaminhar ao SINDICATO DOS LOJISTAS DO COMÉRCIO DE CAMPINAS E REGIÃO, no email gestao2@sindilojascampinas.com.br, somente a simples cópia da comunicação realizada. .
- 06 MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE** Considerando que todos são responsáveis por um ambiente de trabalho saudável, empresas e empregados se submeterão às seguintes obrigações:



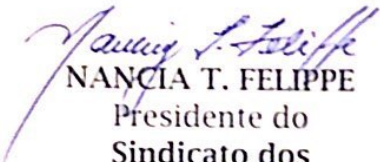
- a) As empresas reduzirão a capacidade de seus estabelecimentos comerciais, de modo a evitar a aglomeração de pessoas e aumentar o seu distanciamento com os empregados;
- b) As empresas disponibilizarão e estimularão o uso constante e periódico de produtos de higiene pessoal, inclusive álcool em gel 70%, em favor de seus empregados e da clientela;
- c) As empresas providenciarão, junto aos empregados do setor de limpeza, que superfícies e objetos sejam limpos e desinfetados com regularidade ;
- d) As empresas estabelecerão 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) Fornecer e verificar a utilização de mascaras obrigatórias para os manipuladores de alimentos, devendo, na medida do possível, quando solicitado pelos demais empregados, fornecê-las para o uso;


07 DAS PENALIDADES

Pelo descumprimento das condições aqui pactuadas, aplica-se a multa prevista na Convenção Coletiva de Trabalho, ora aditada.

- 08 DA RATIFICAÇÃO As cláusulas da CCT 2019-2021 que não foram
DAS DE MAIS objeto de estipulação neste aditamento mantêm
CLÁUSULAS DA CCT plena vigência e eficácia.

Campinas, 22 de abril de 2020.


NANCIA T. FELIPPE
Presidente do
Sindicato dos
Empregados
No Comércio de
Sumaré e Hortolândia


CARLOS GOBBO
Presidente do
Sindicato dos Lojistas
do Comércio de
Campinas e Região