

## CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP002632/2021  
DATA DE REGISTRO NO MTE: 23/03/2021  
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR011434/2021  
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.105703/2021-59  
DATA DO PROTOCOLO: 11/03/2021

Confira a autenticidade no endereço <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>.

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO, CNPJ n. 01.716.689/0001-18, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ROGER ALEXANDRE ELY;

E

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIAO, CNPJ n. 59.858.175/0001-87, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). ANTONIO CANELI DE FREITAS;

celebram a presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

### CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de outubro de 2020 a 30 de setembro de 2021 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

### CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **EM INTERSECÇÃO COM O QUE CONSTA DOS REGISTROS SINDICAIS DAS PARTES, OU SEJA, COM A SEGUINTE CATEGORIA: EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES**, com abrangência territorial em Álvares Florence/SP, Américo de Campos/SP, Aparecida d'Oeste/SP, Aspásia/SP, Bálsamo/SP, Cardoso/SP, Cosmorama/SP, Dirce Reis/SP, Dolcinópolis/SP, Estrela d'Oeste/SP, Fernandópolis/SP, Floreal/SP, Guarani d'Oeste/SP, Indiaporã/SP, Jales/SP, Macaubal/SP, Macedônia/SP, Magda/SP, Marinópolis/SP, Meridiano/SP, Mira Estrela/SP, Monções/SP, Monte Aprazível/SP, Nhandeara/SP, Nipoã/SP, Nova Luzitânia/SP, Orindiúva/SP, Palestina/SP, Palmeira d'Oeste/SP, Paranapuã/SP, Parisi/SP, Paulo de Faria/SP, Pedranópolis/SP, Poloni/SP, Pontes Gestal/SP, Populina/SP, Riolândia/SP, Rubinéia/SP, Santa Albertina/SP, Santa Clara d'Oeste/SP, Santa Fé do Sul/SP, Santa Rita d'Oeste/SP, São Francisco/SP, São João das Duas Pontes/SP, São João de Iracema/SP, Sebastianópolis do Sul/SP, Suzanópolis/SP, Tanabi/SP, Três Fronteiras/SP, Turiúba/SP, Turmalina/SP, Urânia/SP, Valentim Gentil/SP e Votuporanga/SP.

### Salários, Reajustes e Pagamento

#### Piso Salarial

### CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL

A partir de **01/10/2019**, fica estabelecido para a categoria profissional piso salarial no valor de **R\$ 1.223,00** (mil duzentos e vinte e três reais) ou R\$ 5,56 (cinco reais e cinquenta e seis centavos) por hora,

considerando a base de 220 (duzentos e vinte) horas mensais.

**Parágrafo Primeiro:** Os empregados contratados para jornada de trabalho inferior a 220 (duzentos e vinte) horas mensais terão garantido o valor do piso salarial correspondente ao número de horas contratadas, sem prejuízo de garantia do salário mínimo hora vigente.

**Parágrafo Segundo:** O piso salarial será reajustado de conformidade com a política salarial vigente, não podendo ter valores inferiores aos estabelecidos para o salário mínimo federal.

### **Reajustes/Correções Salariais**

#### **CLÁUSULA QUARTA - - COVID-19 - ABONO**

Considerando o estado de calamidade pública causado pela pandemia do COVID-19 que gerou significativa restrição às atividades das empresas que compõem o segmento de Casas de Diversões, ocasionando por consequência direta impacto financeiro ao setor, comprometendo o emprego e a renda dos trabalhadores, as Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o caput do art. 611-A e com o §2º do art. 457 da CLT, estabelecem a concessão de abono sob o título "**COVID-19-ABONO**", nas seguintes condições:

**A)** Empregados que recebem em 30/09/2020 salários superiores ao piso salarial de R\$ 1.223,00 até R\$ 5.000,00, a título de "**COVID-19 ABONO**", será calculado o percentual de 3% (três por cento) sobre os salários de 30/09/2020.

O percentual de 3% (três por cento) será pago em 03 (três) parcelas de 1% (um por cento) nos meses de competência de fevereiro/2021 (pagamento em março/2021), abril/2021 (pagamento em maio/2021) e julho/2021 (pagamento em agosto/2021), devendo referido valor ser identificado no recibo de pagamento de salário pela rubrica "**COVID-19 - ABONO**".

**B)** Empregados que recebem em 30/09/2020 salários superiores a R\$ 5.000,00 - **Fica estabelecida a livre negociação entre empregado e empregador.**

**Parágrafo Primeiro:** Em caso de concessão de reajuste salarial por liberalidade do empregador, o ABONO de que trata a presente cláusula não será devido.

**Parágrafo Segundo:** Em caso de rescisão do contrato de trabalho, o empregado fará jus ao pagamento do abono total, ou da parcela do abono que faltar, cujo valor deverá ser pago junto com as verbas rescisórias.

**Parágrafo Terceiro:** O abono de que trata a presente cláusula NÃO tem natureza salarial, NÃO integra a remuneração do empregado, NÃO se incorpora ao contrato de trabalho e NÃO constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, previdenciário e fundiário, conforme prescrevem o § 2º do art. 457 da CLT; alínea "z", do § 9º, do art. 28, da lei 8.212/1991 e o § 6º do art. 15, da lei 8.036/1990.

### **Pagamento de Salário – Formas e Prazos**

#### **CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO DOS SALÁRIOS (VALE)**

Garantidas as condições favoráveis preexistentes, os empregadores concederão adiantamento salarial a seus empregados até o dia 20 (vinte) de cada mês, ou, se este coincidir com sábados, domingos ou feriados, no primeiro dia útil subsequente, em quantia não inferior a 40% (quarenta por cento) do salário mensal, inclusive no curso do aviso prévio.

**Parágrafo Primeiro:** A presente condição não se aplicará àqueles empregados que tiverem faltado, injustificadamente, ao serviço por mais de 02 (dois) dias até o dia 15 (quinze) do mês.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que optarem por pagamento salarial integral deverão fazê-lo por escrito, ficando o empregador, nesse caso, desobrigado ao cumprimento da presente cláusula.

## **CLÁUSULA SEXTA - DATA LIMITE DE PAGAMENTO DO SALÁRIO**

O salário mensal deverá ser pago ao empregado até o 5º (quinto) dia útil do mês subsequente ao vencido. Se o 5º (quinto) dia útil coincidir com domingos e/ou feriados, o pagamento deverá ser feito no primeiro dia útil subsequente.

**Parágrafo Único:** A inobservância dos prazos previstos na presente cláusula acarretará ao empregador multa, a favor do empregado, correspondente a 1/30 (um trinta avos) da remuneração devida, por dia de atraso, independentemente das demais cominações previstas em Lei.

## **CLÁUSULA SÉTIMA - PAGAMENTO EM CHEQUE**

Os empregadores que não efetuarem o pagamento em moeda corrente, considerando o "cheque salário" moeda corrente, deverão proporcionar aos empregados tempo hábil para recebimento no Banco, dentro da jornada de trabalho, desde que coincidente com o horário bancário, excluindo-se os horários de refeição.

## **CLÁUSULA OITAVA - COMPROVANTES DE PAGAMENTO**

Os empregadores fornecerão aos seus empregados, obrigatoriamente, comprovantes de pagamento com a discriminação de todas as importâncias pagas e descontos efetuados, contendo a identificação do empregador e os valores dos recolhimentos fundiários.

## **CLÁUSULA NONA - SALÁRIO DE ADMISSÃO**

Ao empregado admitido para a função de outro, dispensado sem justa causa, será assegurado salário igual ao do empregado de menor salário na função, excluídas as vantagens pessoais. Ficam excetuadas as admissões em cargos de confiança.

## **Outras normas referentes a salários, reajustes, pagamentos e critérios para cálculo**

### **CLÁUSULA DÉCIMA - INTEGRAÇÃO DAS HORAS EXTRAS**

Para pagamento das férias e 13º salário, tanto proporcionais como integrais, computar-se-ão todas as horas extras, desde que habitualmente trabalhadas.

### **CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - SALÁRIO SUBSTITUIÇÃO**

Os empregadores ficam obrigados, enquanto perdurar a substituição que não tenha caráter meramente eventual, a pagar ao empregado substituto o mesmo salário contratual do substituído, exceto para os ocupantes de cargos de: gerência, supervisão, chefia e encarregados.

#### **Gratificações, Adicionais, Auxílios e Outros**

##### **Adicional de Hora-Extra**

### **CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRA**

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 60% (sessenta por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

##### **Adicional de Tempo de Serviço**

### **CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - ANUÊNIO**

Os empregadores se obrigam ao pagamento de adicional por tempo de serviço prestado pelo empregado ao mesmo empregador, igual a 1% (um por cento) por ano trabalhado, adicional esse que será calculado sobre o salário nominal do empregado e incidirá no cálculo das horas extras mensais, 13º salário, indenização integral ou parcial e depósitos fundiários.

**Parágrafo Único:** Os empregados que já estejam recebendo adicional por tempo de serviço superior ao estabelecido na presente cláusula terão o percentual atual mantido.

##### **Adicional Noturno**

### **CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL NOTURNO**

Os empregadores que mantêm jornada de trabalho noturno, horário compreendido entre as 22:00 (vinte e duas) horas de um dia e 5:00 (cinco) horas do dia seguinte, pagarão aos empregados adicional de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, para fins do Artigo 73 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**Parágrafo Único:** A hora noturna é computada em 52 minutos e 30 segundos.

### **Participação nos Lucros e/ou Resultados**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS**

A formalização de Programas de Participação nos Resultados – PPR deverá ser negociada diretamente entre as empresas e seus empregados com a assistência do Sindicato dos Trabalhadores.

### **Auxílio Alimentação**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - CESTA BÁSICA**

As empresas fornecerão, mensalmente, vale-cesta no valor de R\$ 77,25 (setenta e sete reais e vinte e cinco centavos) a todos os empregados.

**Parágrafo Primeiro:** É facultado ao empregador cumprir a obrigação estabelecida na presente cláusula mediante a utilização de vale cesta ou cartão alimentação e/ou aquisição de cesta básica com no mínimo 20 (vinte) quilos, podendo, nesses casos, fazer uso do sistema de cartões implantados e/ou convênios firmados pelo Sindicato profissional.

**Parágrafo Segundo:** O benefício do vale-cesta previsto nesta cláusula deverá ser concedido aos empregados (as) por ocasião das férias, da licença maternidade, do auxílio doença e do acidente de trabalho, sendo que nestes dois últimos casos (auxílio doença e acidente de trabalho) a concessão do benefício será garantida por um período de até 60 (sessenta) dias.

**Parágrafo Terceiro:** O vale-cesta deverá ser entregue ao empregado até o dia 05 (cinco) de cada mês.

**Parágrafo Quarto:** As empresas que fornecem vale refeição ou refeição aos seus empregados estão dispensadas do cumprimento da presente cláusula.

### **Auxílio Transporte**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - VALE TRANSPORTE**

Os empregadores fornecerão a seus empregados o vale transporte sem proceder qualquer desconto do salário do empregado.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de aumento de tarifas, os empregadores se obrigam a complementar a diferença por ocasião do primeiro pagamento de salário.

### **Auxílio Morte/Funeral**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - AUXÍLIO FUNERAL**

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará, uma única vez, ao cônjuge sobrevivente designado perante a Previdência Social, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) piso salarial da categoria vigente a data do falecimento.

**Parágrafo Primeiro:** Se o falecido for solteiro, maior ou menor de idade, o pagamento deverá ser feito a seus progenitores.

**Parágrafo Segundo:** A presente cláusula não será aplicada aos empregadores que adotem o sistema de seguro de vida em grupo.

### **Auxílio Creche**

#### **CLÁUSULA DÉCIMA NONA - CRECHE**

Quando do retorno da licença maternidade, as empresas que não possuem creches próprias pagarão aos empregados um auxílio creche equivalente a 15% (quinze por cento) do salário normativo, por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

**Parágrafo Primeiro:** O auxílio creche poderá ser substituído pela concessão de vagas junto a creches, sem nenhum ônus para os empregados.

**Parágrafo Segundo:** Os empregados que já estejam recebendo auxílio creche terão o auxílio mantido por mês e por filho até 05 (cinco) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove) dias de idade.

**Parágrafo Terceiro:** Nos casos em que pai e mãe trabalhem no mesmo empregador, o auxílio será pago somente à empregada-mãe.

### **Seguro de Vida**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO DE VIDA**

Para os empregados que exercem serviços de vigilância e segurança será concedido seguro de vida em grupo por parte das empresas, sem qualquer ônus para os empregados.

## **Contrato de Trabalho – Admissão, Demissão, Modalidades**

### **Normas para Admissão/Contratação**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA**

Todo empregado, readmitido para a mesma função, estará desobrigado de firmar contrato de experiência.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE**

As novas contratações, caso sejam adotados contratos em regime de trabalho intermitente, deverão observar para os empregados contratados nessa modalidade, as disposições contidas na CLT.

**Parágrafo Primeiro:** O empregado contratado no regime intermitente, considerando a sazonalidade da prestação de serviços, não fará jus ao pagamento do auxílio creche previsto nesta convenção.

**Parágrafo Segundo:** Para o empregado contratado na modalidade intermitente, a cesta básica prevista nesta convenção somente será devida nos meses em que houver mais de 10 (dez) dias de prestação de serviços.

### **Desligamento/Demissão**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - CARTA AVISO DE DISPENSA**

O empregado dispensado sob alegação de falta grave deverá ser avisado do fato por escrito e contra recibo esclarecendo-se os motivos da dispensa.

**Parágrafo Único:** Se o empregado se recusar a assinar o documento, testemunhas deverão fazê-lo.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - COVID-19 – DA RESCISÃO CONTRATUAL**

De forma excepcional, em caso de rescisão do contrato de trabalho fica possibilitado à empresa o seguinte:

**(1) na rescisão pelo empregador** o parcelamento das verbas rescisórias em no máximo até 06 (seis) parcelas, respeitando o valor mínimo de 01 (um) salário mínimo nacional por parcela.

**(2) na rescisão com pedido de demissão pelo empregado** o parcelamento das verbas rescisórias em no máximo até 04 (quatro) parcelas, respeitando o valor mínimo de 01 (um) salário mínimo nacional por parcela.

**Parágrafo Primeiro:** O termo de rescisão, a chave de conectividade e as guias do FGTS e Seguro

Desemprego, deverão ser liberadas no prazo máximo de 10 (dez) dias a contar da comunicação da rescisão, podendo estes documentos serem enviados aos trabalhadores através de meio eletrônico.

**Parágrafo Segundo:** A validade do parcelamento disposto na presente cláusula está condicionado ao envio da minuta de acordo individual realizado com o empregado aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato do **SINCADESP** – [[sincadesp@sincadesp.com.br](mailto:sincadesp@sincadesp.com.br)] e do **SINDTUR** – [[sindturvotoporanga@gmail.com](mailto:sindturvotoporanga@gmail.com)], em até 10 (dez) dias corridos contados da assinatura da minuta de acordo.

### **Aviso Prévio**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL**

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 05 (cinco) anos de serviço ao mesmo empregador, dispensados sem justa causa, fica estabelecido aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias.

**Parágrafo Único:** Em se tratando de aviso prévio trabalhado o empregado cumprirá 30 (trinta) dias, recebendo em dinheiro os 15 (quinze) dias restantes.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - DISPENSA DO AVISO PRÉVIO – NOVO EMPREGO**

Os empregados, dispensados sem justa causa, e que obtiverem novo emprego antes ou durante o prazo do aviso prévio, ficarão desobrigados do cumprimento do aviso prévio desde que solicitem e comprovem o alegado.

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - ALTERAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DURANTE O AVISO PRÉVIO**

Durante o aviso prévio, dado por qualquer uma das partes (empregador / ou empregado), ficam vedadas alterações nas condições de trabalho, inclusive transferência de local de trabalho, sob pena de rescisão imediata do contrato, respondendo o empregador pelo pagamento do restante do aviso prévio.

**Parágrafo Único:** A presente cláusula não se aplica aos casos de reversão ao cargo efetivo pelos empregados exercentes de cargo de confiança.

### **Suspensão do Contrato de Trabalho**

#### **CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - COVID-19 – SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o



inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Durante o prazo de vigência da presente cláusula, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, as empresas integrantes do setor de diversões poderão suspender temporariamente os contratos de trabalho dos seus empregados, a seu critério, de forma setorial, departamental, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho pelos prazos autorizados na referida lei e/ou prorrogados em atos supervenientes através de decretos, portarias e demais atos normativos do poder Executivo e/ou Legislativo.

**Parágrafo Primeiro:** O empregador poderá suspender o contrato de trabalho do empregado mediante a elaboração de termo individualizado e comunicação prévia de 48 horas, observado o período máximo para suspensão permitidos pela legislação, podendo fazer a suspensão de forma fracionada, em períodos sucessivos ou intercalados, desde que esses períodos sejam iguais ou superiores a dez dias e que não seja excedido o prazo legal.

**Parágrafo Segundo:** O contrato de trabalho será restabelecido, regularmente, findo o prazo previamente acordado, ou, no prazo de 02 (dois) dias corridos, contados:

(1) da cessação do estado de calamidade pública;

(2) da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

**Parágrafo Terceiro:** O empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso nos termos desta cláusula, fará jus ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda instituído pelo Governo Federal, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, que será pago diretamente ao empregado, pela União, em seus termos e condições respeitando-se os prazos legais para concessão e pagamento.

**Parágrafo Quarto:** O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e à **SINDTUR – [sindturvotuporanga@gmail.com]**, em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, a suspensão do contrato de trabalho.

**Parágrafo Quinto:** O empregador não se responsabilizará pelo pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, desde que tenha prestado as informações necessárias nos prazos e formas estabelecidas pela regulação própria.

**Parágrafo Sexto:** Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia, pelas vias próprias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos da comunicação ao empregado da suspensão contratual, este ficará responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à suspensão temporária do contrato de trabalho, bem como dos encargos até a regularização.

**Parágrafo Sétimo:** Durante o período de vigência da presente cláusula, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado durante a suspensão do contrato do trabalho, bem como por período equivalente, subsequente ao término da suspensão, sob pena de o empregador arcar com pagamento total dos salários a que o empregado teria direito no período de garantia de emprego, juntamente com as verbas rescisórias, utilizando-se, como base de cálculo, a remuneração anterior à suspensão.

**Parágrafo Oitavo:** Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, os empregados farão jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale transporte e vale refeição.

**Parágrafo Nono:** As empresas que tiveram, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$

4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), e que optarem por suspender o contrato de trabalho de seus empregados, deverão ainda:

**a)** efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal a estes no valor equivalente a 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, para empregados que recebem até 03 (três) salários mínimos (R\$ 3.135,00);

**b)** Considerando as particularidades do seguimento e visando a manutenção dos empregos, para os empregados que recebem salários superiores a R\$ 3.135,00 as empresas enquadradas neste parágrafo poderão pactuar diretamente com seus empregados o percentual a ser pago de ajuda compensatória, respeitando o percentual mínimo de 15% (quinze por cento) do salário do colaborador, não podendo tal complemento ser inferior a R\$ 940,50 e mediante comunicação ao Sindicato.

**Parágrafo Décimo:** Para as gestantes abrangidas por esta condição estabelecida na presente cláusula, em hipótese alguma a suspensão do contrato de trabalho prejudicará o recebimento do salário-maternidade do INSS, que deverá ser pago na sua integralidade, sem qualquer redução do benefício, obrigando-se a empresa a complementá-lo, por medida de proteção à maternidade, sem prejuízo, ainda, da estabilidade prevista em lei.

**a)** A garantia provisória estabelecida no Artigo 10 da Lei 14.020 de 06/07/2020, no caso da empregada gestante, fica reconhecida por período equivalente ao acordado para a suspensão temporária do contrato de trabalho, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea "b" do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de suspensão do contrato de trabalho, fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo de R\$ 522,50.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a suspensão do contrato de trabalho aqui previsto após o término do gozo das mesmas

## **CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - COVID-19 – IMPLEMENTAÇÃO DE LAY OFF**

Durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões 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.

### **Portadores de necessidades especiais**

## **CLÁUSULA TRIGÉSIMA - PORTADORES DE NECESSIDADES ESPECIAIS**

Os empregadores se comprometem a possibilitar a admissão de pessoas portadoras de necessidades

especiais em funções compatíveis com o estado físico de cada contratado.

### **Mão-de-obra de Faixa Etária Avançada**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - FAIXA ETÁRIA**

O fator etário não impedirá a contratação do empregado, salvo se existirem impedimentos legais para tanto.

#### **Outras normas referentes a admissão, demissão e modalidades de contratação**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - CARTA DE REFERÊNCIA**

As empresas fornecerão aos trabalhadores dispensados sem justa causa e demissionários, carta de referência que serão entregues juntamente com as guias para levantamento do FGTS e de Seguro Desemprego.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS**

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que as quitações de verbas trabalhistas (sejam rescisórias ou não), poderão ter assistência e homologação da Entidade Sindical profissional.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL**

Os empregadores poderão firmar, perante a Entidade Sindical Profissional, com seus empregados o termo de quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos mesmos, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer cumpridas mensalmente.

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - - COVID-19 – TELETRABALHO – “ HOME OFFICE”**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Os trabalhadores já contratados nessa modalidade e/ou os que tiveram seus contratos de trabalho aditados

anteriormente aos Termos Aditivos Emergenciais, 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 Artigo 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\$ 120,00** (cento e vinte 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 da presente cláusula, 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.

**Parágrafo Sexto:** Para os trabalhadores direcionados ao teletrabalho, em havendo necessidade a empresa deverá fornecer os equipamentos telemáticos necessários para o bom desempenho da atividade, mediante acordo entre empresa e empregador.

## **Relações de Trabalho – Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades**

### **Qualificação/Formação Profissional**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - CURSOS E REUNIÕES OBRIGATÓRIAS**

Quando por solicitação da empresa e realizados fora do horário normal e local do trabalho, os cursos de aprimoramento profissional e reuniões terão seu tempo remunerado como horas normais de trabalho, sendo possível a compensação em descanso quando expressamente solicitado pelo empregado.

### **Estabilidade Mãe**

#### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - GESTANTE**

Fica assegurada estabilidade provisória à gestante, desde a confirmação da gravidez até 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de dispensa sem justa causa, a empregada deverá apresentar ao empregador atestado médico comprobatório da gravidez anterior ao aviso prévio, dentro de 60 (sessenta) dias da data de recebimento do mesmo, sob pena de decadência do direito previsto na presente cláusula.

## **Estabilidade Serviço Militar**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - SERVIÇO MILITAR**

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, inclusive Tiro de Guerra, desde o alistamento até a sua incorporação e nos 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade em que serviu.

**Parágrafo Único:** Na hipótese de acordo para rescisão do contrato de trabalho, o mesmo só terá validade se for celebrado com a anuência e assistência da Entidade Sindical profissional.

## **Estabilidade Aposentadoria**

### **CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - APOSENTADORIA/ESTABILIDADE**

Fica assegurada estabilidade aos empregados em vias de aposentadoria por tempo de serviço, conforme abaixo estabelecido:

- a)** Aos empregados que contarem com 28 (vinte e oito) anos de serviços ao mesmo empregador - 02 (dois) anos de estabilidade;
- b)** Aos empregados que contarem com 10 (dez) anos de serviços ao mesmo empregador - 01 (um) ano de estabilidade;
- c)** Aos empregados que contarem com 05 (cinco) anos de serviços ao mesmo empregador - 06 (seis) meses de estabilidade.

**Parágrafo Primeiro:** A concessão prevista nesta cláusula ocorrerá uma única vez, podendo a obrigação ser substituída por uma indenização correspondente aos salários do período da garantia.

**Parágrafo Segundo:** A presente cláusula não se aplica nas hipóteses de encerramento das atividades do empregador, dispensa por justa causa ou pedido de demissão.

## **Outras normas de pessoal**

### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - DOCUMENTOS RECEBIDOS PELO EMPREGADOR**

A Carteira de Trabalho, Certidões de Casamento e/ou Nascimento, Atestados Médicos e outros serão recebidos pelos empregadores contrarrecibo em nome do empregado.

## **Outras estabilidades**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUXÍLIO DOENÇA**

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, com licença superior a 15 (quinze) dias, serão garantidos emprego e salário por período igual ao do afastamento até o limite máximo de 30 (trinta) dias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - ESTABILIDADE APÓS FÉRIAS**

O empregado terá estabilidade até 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LICENÇA MATERNIDADE MÃES ADOTANTES**

Conforme disposto na Lei 13509/2017, à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do Art. 392 da CLT.

### **Jornada de Trabalho – Duração, Distribuição, Controle, Faltas**

#### **Compensação de Jornada**

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - JORNADA DE TRABALHO**

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo escrito, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36, com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - DIAS PONTES**

Faculta-se aos empregadores a liberação do trabalho em dias úteis intercalados com feriados em começo e fins de semana, através de compensação anterior e/ou posterior dos respectivos dias, desde que aceita a liberação e a forma de compensação por no mínimo 2/3 (dois terços) dos seus empregados, inclusive mulheres e menores.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - COVID-19 – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

Por motivo de força maior relacionada à Pandemia sobre a qual se funda a presente negociação, com base nos arts. 501 e 611-A da CLT, bem como na MP 936/2020 convertida na lei nº 14.020, de 6 de julho de 2020, para o período de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 relacionado à Pandemia do COVID-19, a jornada de trabalho presencial ou em home office, independente de faixa salarial, poderá ser reduzida em 25% (vinte e cinco por cento), 50% (cinquenta por cento) ou 70% (setenta por cento) com a correspondente redução salarial em mesmo percentual de redução da jornada, sendo preservado o valor do salário mínimo nacional, pelo prazo estabelecido na lei 14.020/2020 e nos Decretos 10422/2020, 10470/2020 e 10517/2020, adotando-se todas as formalidades e prazos relativos à documentação e comunicação entre a empresa e o empregado e, também de comunicação e envio dos documentos pela empresa ao Poder Público previstas na legislação supra, visando regular identificação dos trabalhadores abrangidos pela medida e alcançados pelo Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

**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:** O empregador se compromete a pagar o salário do empregado, proporcionalmente a jornada reduzida acordada, sendo assegurado o valor do salário-hora, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020.

**Parágrafo Terceiro:** Considerando a redução proporcional da jornada de trabalho e salário, fará jus o empregado ao recebimento, por parte da UNIÃO, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, instituído pelo Governo Federal, nos termos da MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020.

**Parágrafo Quarto:** O Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, estabelecido na MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, será calculado na forma prevista no art. 6º, I, e pago ao empregado mensalmente, conforme art. 5º, § 2º da referida Lei, respeitando-se os prazos legais para concessão e pagamento.

**Parágrafo Quinto:** O empregador deve informar, ao Ministério da Economia pelas vias próprias e, aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato do **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e do **SINDTUR – [sindturvotuporanga@gmail.com]**, em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado, da redução da jornada e salário.

**Parágrafo Sexto:** O empregador não se responsabilizará pelo pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e Renda, desde que tenha prestado as informações necessárias nos prazos e formas estabelecidas pela regulação própria.

**Parágrafo Sétimo:** Caso o empregador não informe ao Ministério da Economia, pelas vias próprias, no prazo de até 10 (dez) dias corridos, da efetivação da comunicação ao empregado da redução de jornada e salário, ficará a empresa responsável pelo pagamento do valor equivalente ao que seria pago pelo Governo a título de Benefício Emergencial, bem como dos encargos até a regularização.

**Parágrafo Oitavo:** Em caso de o empregador ter adotado todas as medidas possíveis trazidas pela Lei 14.020/2020, pelos prazos legalmente autorizados, e, em não havendo a publicação de decreto que possibilite a extensão de prazo para a redução e/ou suspensão de jornada com o pagamento do Benefício Emergencial pelo Governo, poderá ser celebrado acordo individual de redução de jornada e salário dos seus empregados, no percentual máximo de 50%, a seu critério, de forma setorial, departamental, parcial

ou na totalidade dos postos de trabalho, observado o limite de vigência da presente cláusula.

**a)** A medida constante no presente parágrafo, possui caráter excepcional e poderá ser utilizada quando não houver em vigência lei, decretos, portarias e outros atos normativos do Poder Executivo e/ou legislativos que ampliem a aplicação da medida emergencial constante na presente cláusula.

**b)** 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 parágrafo, a empresa deverá interromper a redução praticada, caso mais benéficas as disposições legislativas.

**c)** A validade da realização de redução de jornada de trabalho e salário por acordo individual de que trata o parágrafo oitavo está condicionado ao envio da minuta de acordo individual realizado com o empregado aos Sindicatos ora signatários pelos e-mails de contato do **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e do **SINDTUR – [sindturvotuporanga@gmail.com]**, em até 10 (dez) dias corridos contados da comunicação ao empregado.

**Parágrafo Nono:** Durante o período de vigência da presente cláusula, o trabalhador mantido nesta condição, não poderá ser dispensado durante o período acordado para redução, bem como por período equivalente, subsequente ao término, sob pena de o empregador arcar com as indenizações previstas no art. 10, parágrafo 1º da Lei 14.020 de 06/07/2020, juntamente com as verbas rescisórias, utilizando-se, como base de cálculo, a remuneração anterior à redução da jornada e salário.

**Parágrafo Décimo:** O empregador se compromete a manter o emprego pelo prazo da redução e por período equivalente ao acordado após o reestabelecimento da jornada de trabalho e de salário, exceto por justa causa ou a pedido do empregado.

**Parágrafo Décimo Primeiro:** Durante o período de redução de jornada e salário, os empregados farão jus a todos os benefícios concedidos pelo empregador aos seus empregados, com exceção do vale refeição aos que trabalharem por até 06 (seis) horas/dia.

**Parágrafo Décimo Segundo:** Aos empregados que recebem aposentadoria ou qualquer outro benefício da Previdência social que inviabilize ou impeça o recebimento do Benefício Emergencial a ser pago pela União, em caso de redução de jornada e salários, fica o empregador obrigado a efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor mínimo de R\$ 522,50.

**Parágrafo Décimo Terceiro:** A garantia provisória estabelecida no Artigo 10 da Lei 14.020 de 06/07/2020, no caso da empregada gestante, fica reconhecida por período equivalente ao acordado para a redução da jornada de trabalho e do salário, contado a partir do término do período da garantia estabelecida na alínea “b” do inciso II do caput do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

**Parágrafo Décimo Quarto:** Para os trabalhadores em gozo de férias, somente é possível iniciar a redução de jornada e salários aqui prevista após o término do gozo das mesmas.

## **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA -- COVID-19 – COMPENSAÇÃO DE HORAS**

Em caráter extraordinário, com base 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, as empresas integrantes do setor de diversões poderão praticar as regras abaixo estabelecidas referente a “compensação de horas”.

**(1) Banco de horas negativo:** Diante da necessidade de paralisação transitória das atividades por motivo de força maior em razão das medidas de contenção ao contágio do Covid-19 (CORONAVÍRUS), faculta-se ao empregador a compensação das horas não trabalhadas pelo empregado, mediante prorrogação da jornada regular, até o limite de 02 (duas) horas por dia, no prazo de 09 (nove) meses após o retorno das atividades normais.

**(2) 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” constante do item 1.

### **Faltas**

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - ABONO DE FALTAS – EMPREGADA MÃE**

A empregada que deixar de comparecer ao serviço para acompanhamento em consultas médicas de seus filhos menores de 14 (quatorze) anos, inválidos ou incapazes, no limite de 01 (uma) vez por mês com o devido comprovante legal, e, em casos de internações, devidamente comprovadas, terá suas faltas abonadas até o limite máximo de 15 (quinze) dias, durante o período de vigência das cláusulas sociais da presente Convenção Coletiva de Trabalho.

#### **CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - FALECIMENTOS**

Nos casos de falecimento de sogro (a), genro ou nora, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço no dia do falecimento e do sepultamento, sem prejuízo do salário.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES**

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames finais que coincidam com o horário de trabalho ou em caso de vestibular, este limitado a um por ano, terá suas faltas abonadas desde que, em ambas as hipóteses, haja comunicação prévia às empresas com antecedência de 05 (cinco) dias e com comprovação posterior.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - CASAMENTO**

Nos casos de casamento o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

### **Outras disposições sobre jornada**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - HORÁRIO DE TRANSPORTE**

No encerramento do expediente que se verificar no período noturno, nos empregadores que não fornecem transporte coletivo aos funcionários usuários de serviços de transporte público regular, o término da jornada de trabalho deverá coincidir com os horários cobertos pelos mesmos.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHO DOMINGOS E FERIADOS**

Fica estabelecida a concessão de 01 (uma) folga por mês, coincidente com o domingo, sem prejuízo da folga semanal.

**Parágrafo Único:** Tendo em vista a forma excepcional de trabalho das Empresas de Diversões Públicas, que apresentam um público maior nos domingos, fica deliberado pelos convenientes que a folga obrigatória a ser gozada em um domingo a cada quatro semanas, será usufruída dessa forma mês sim e mês não, quando será substituída por gozo em dia de sábado no mês subsequente àquele em que foi usufruída no domingo.

### **Férias e Licenças**

#### **Duração e Concessão de Férias**

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS**

O período de férias não poderá ter início em dias de sábado, domingo, feriado ou dia já compensado.

#### **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - FÉRIAS COLETIVAS (NATAL E ANO NOVO)**

Na hipótese de férias coletivas no mês de dezembro, recaindo Natal e Ano Novo em dia útil, os empregados farão jus ao acréscimo de 02 (dois) dias em suas férias.

### **Outras disposições sobre férias e licenças**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - COINCIDÊNCIA DAS FÉRIAS COM ÉPOCA DE CASAMENTO**

Fica facultado ao empregado gozar férias no período coincidente com a data de seu casamento, desde que o empregado comunique ao empregador com antecedência de 60 (sessenta) dias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - FÉRIAS PROPORCIONAIS**

Fica assegurado aos empregados com menos de 01 (um) ano de serviço ao mesmo empregador e que solicitarem a rescisão do contrato de trabalho, o direito às férias proporcionais quando do pagamento das verbas rescisórias.

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - LICENÇA PATERNIDADE**

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias, sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

### **Saúde e Segurança do Trabalhador**

#### **Condições de Ambiente de Trabalho**

## **CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - REFEITÓRIO / VESTIÁRIO**

Os empregadores deverão manter acomodações apropriadas para os seus empregados fazerem suas refeições, em perfeitas condições de higiene, de conformidade com a legislação e normas de segurança, higiene e medicina do trabalho vigente, mantendo, ainda, vestiários com local apropriado para a guarda de objetos de uso pessoal e banheiros masculino e feminino, observada as disposições da NR. 24 da Portaria 3214 no tocante as condições sanitárias e de conforto nos locais de trabalho.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - BEBEDOUROS (ÁGUA POTÁVEL)**

Os empregadores obrigam-se a fornecer água potável aos seus empregados devendo instalar bebedouros em local de fácil acesso.

### **Uniforme**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES**

Os empregadores fornecerão, gratuitamente, uniforme e equipamento de segurança a todos os seus empregados, quando obrigatório seu uso.

### **Aceitação de Atestados Médicos**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - ATESTADOS MÉDICOS E ODONTOLÓGICOS**

Os atestados médicos e/ou odontológicos passados por facultativos da Entidade Sindical Profissional, desde que mantido convênio com o INSS, serão reconhecidos pelos empregadores que não possuam convênios próprios ou mantenham referidos serviços.

### **Relações Sindicais**

#### **Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados)**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - SINDICALIZAÇÃO**

A Entidade Sindical profissional terá livre acesso às dependências dos empregadores, 01 (uma) vez por mês, com data previamente estipulada, exclusivamente para efetuar a sindicalização dos trabalhadores representados.

### **Representante Sindical**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - LICENÇA DO DIRETOR**

Os empregadores concederão licença remunerada aos empregados diretores sindicais eleitos, quando no exercício de seus mandatos, para que participem de reuniões, conferências, congressos, simpósios e outros eventos de interesse da Entidade Sindical, quando comunicados com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias das datas de realização dos mesmos, sendo que tal licença não poderá ser superior a 02 (dois) dias por mês.

**Parágrafo Único:** Excedendo a licença ao prazo estabelecido na presente cláusula, o excesso será considerado como licença não remunerada, na forma do Artigo 543, parágrafo segundo, da Consolidação das Leis do Trabalho.

### **Liberação de Empregados para Atividades Sindicais**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - PARTICIPAÇÃO DOS EMPREGADOS EM CURSOS**

Os empregadores devem liberar seus funcionários, no período de até 05 (cinco) dias no ano, de acordo com a convocação feita pela Entidade Sindical profissional, para que os mesmos possam participar de:

**a)** Cursos, seminários e palestras sobre prevenção e segurança no trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente no local de trabalho.

**b)** Cursos, seminários e palestras sobre o desenvolvimento tecnológico, programas de qualidade e produtividade, programas de formação, complementação e reciclagem profissional.

**Parágrafo Primeiro:** A Entidade Sindical profissional terá 05 (cinco) dias, após a realização dos eventos, para comprovar a frequência do empregado no mesmo.

**Parágrafo Segundo:** Uma vez comprovada a frequência do empregado no evento, este não sofrerá prejuízo salarial, sendo seu comparecimento ao evento considerado como de efetivo trabalho.

**Parágrafo Terceiro:** O benefício previsto na presente cláusula observará os critérios abaixo:

**a)** Para os empregadores com mais de 15 (quinze) empregados fica limitada a participação de 02 (dois) em empregados por ano, sendo 01 (um) de cada vez.

**b)** Para os empregadores com mais de 80 (oitenta) empregados fica limitada a participação de até 06 (seis) empregados por ano, sendo, no máximo 02 (dois) de cada vez.

### **Contribuições Sindicais**

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ASSOCIATIVA NEGOCIAL / PATRONAL**

Os integrantes da categoria econômica que desejarem se associar ao **SINCADESP** deverão recolher à Entidade Sindical Patronal uma contribuição ASSOCIATIVA negocial, conforme abaixo:

Para se valer das condições especiais aos associados previstas neste instrumento, as empresas poderão se associar ao SINDICATO PATRONAL SINCADESP, mediante requerimento escrito, devendo, para tanto, efetuar até o dia 31/01/2021 o pagamento da Contribuição Associativa Patronal que terá como base o pagamento de R\$ 36,00 por funcionário efetivamente registrado.

**Parágrafo Único:** A empresa poderá efetuar o pagamento em parcela única ou de forma parcelada, mediante opção quando da associação, devendo, obrigatoriamente, apresentar cópia da GFIP e RAIS do período para cálculo da contribuição.

#### **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - CONTRIBUIÇÕES DOS EMPREGADOS**

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral extraordinária da categoria profissional do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região realizada no dia 28/08/2020 na sede do Sindicato localizada à Rua Paraná, nº 3651 - Patrimônio Velho, Votuporanga/SP, sendo de sua responsabilidade o

conteúdo da mesma.

## **CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL / NEGOCIAL DOS EMPREGADOS**

De acordo com a Assembleia Geral da categoria fica estabelecido o desconto Contribuição Assistencial / Negocial **dos empregados associados e/ou filiados**, representados e beneficiados pela presente Convenção Coletiva de Trabalho, do Sindicato dos Empregados em Turismo e Hospitalidade de Votuporanga e Região no percentual mensal de **2% (dois por cento)**, a ser aplicado sobre os salários, devendo ser respeitada a legislação pertinente em vigor.

**Parágrafo Primeiro:** Os descontos serão procedidos em folha de pagamento, a partir da implantação da convenção na folha de pagamento, e recolhidos no dia 10 (dez) do mês subsequente ao desconto, a favor do Sindicato dos Empregados, em guias próprias disponibilizadas pelo mesmo, e **limitado o desconto máximo de R\$ 25,00** (vinte e cinco reais) por parcela e por empregado.

**Parágrafo Segundo:** Ocorrido o desconto e havendo a falta do devido recolhimento a Entidade Sindical Profissional, implicará na responsabilidade da empresa que deverá assumir posteriormente o pagamento sem ônus para o empregado, acarretando ainda, multa de 10% (dez por cento) sobre o montante devido e não recolhido e juros de 1% (um por cento) ao mês e atualização monetária na forma da Lei.

**Parágrafo Terceiro:** Fica assegurado o **direito do empregado em manifestar, a qualquer tempo**, o desejo de **oposição** ao desconto da contribuição negocial, desde que o faça de maneira individual e por escrito, sendo entregue na secretaria da sede da entidade sindical, com cópia para o Departamento Pessoal do Empregador.

**Parágrafo Quarto:** O Sindicato Profissional, desde já, isenta as Empresas de qualquer responsabilidade sobre o desconto realizado, inclusive em eventual ação judicial.

### **Outras disposições sobre relação entre sindicato e empresa**

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - QUADRO DE AVISOS**

As empresas permitirão ao Sindicato a afixação em quadro de avisos, estes em local acessível aos empregados, de matéria de interesse do trabalhador, após apreciação da empresa, sendo vedada a divulgação de material político-partidário ou ofensivo a quem quer que seja.

## **CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DOS EMPREGADOS AFASTADOS**

Os empregadores se comprometem a fornecer, quadrimestralmente, à Entidade Sindical profissional, relação contendo todos os empregados admitidos, demitidos e afastados por motivo de doença (auxílio doença/acidente do trabalho).

### **Outras disposições sobre representação e organização**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA - CATEGORIA REPRESENTADA**

São considerados “**Empregados em Casas de Diversões**” aqueles 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.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA PRIMEIRA -- COVID-19 – SUSPENSÃO DE CLÁUSULAS**

Com fulcro no inciso XXVI, do art. 7º e no inciso III, do art. 8º, ambos da Constituição Federal, c/c com o inciso II, do art. 611-A da CLT, durante o período de vigência do Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020 ou legislação que o suceda ou altere relacionado à Pandemia do COVID-19, em caráter extraordinário, as empresas poderão praticar as regras estabelecidas na presente cláusula.

**Até 31/09/2021**, ficam suspensas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2021 referentes a:

**AVISO PRÉVIO ESPECIAL** – que estabelece aviso prévio de 45 (quarenta e cinco) dias para os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

**GESTANTE** – que estabelece garantia de emprego e salário de 75 (setenta e cinco) dias após o término da licença maternidade para as empregadas admitidas na empresa até 30/09/1993 e, de 30 (trinta) dias para as empregadas admitidas na empresa após 30/09/1993;

**SERVIÇO MILITAR** – que estabelece garantia de emprego e salário de 60 (sessenta) dias após a baixa ou desligamento da unidade do serviço;

**FÉRIAS** – que estabelece o pagamento de indenização adicional equivalente a 01 (um) salário nominal mensal para os contratos que venham a ser rescindidos no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias.

**Parágrafo Primeiro:** No período de 01/10/2020 até 30/09/2021 os empregados não farão jus às garantias de emprego e salário e/ou às indenizações constantes dessas cláusulas.

**Parágrafo Segundo:** No que se refere às férias, a suspensão da garantia de indenização adicional equivalente a 01 (um) salário nominal, é aplicada, inclusive, para os empregados que já estão em gozo das mesmas.

**Parágrafo Terceiro:** No que se refere ao aviso prévio especial, os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade receberão o aviso prévio nos termos da Consolidação das Leis do Trabalho, acrescido de uma indenização correspondente a ½ (meio) salário base.

**Parágrafo Quarto:** No que tange à garantia de emprego, conforme MP 936/2020 convertida na Lei 14.020 de 06/07/2020, nos casos de redução de jornada e salário e de suspensão do contrato de trabalho deverá ser observado esta garantia: **(1)** durante o período acordado para redução de jornada e salário ou para suspensão do contrato de trabalho; **(2)** por período equivalente ao acordado, após o restabelecimento da jornada e salário ou encerramento da suspensão do contrato de trabalho.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEGUNDA - - COVID-19 – GARANTIAS**

(1) As empresas que adotarem as medidas previstas nas cláusulas referentes ao “COVID-19” e que possuem outros benefícios, em especial planos de saúde, devem manter sua concessão aos trabalhadores.

(2) As condições específicas diversas das previstas nas cláusulas “COVID-19”, relativas aos itens nela tratados, poderão ser negociadas e estabelecidas por meio de Acordo Coletivo Emergencial de Trabalho firmado junto à FETHESP.

**Parágrafo UNICO:** Obrigam-se as empresas que adotarem as medidas previstas nas cláusulas referentes ao “COVID-19” a comunicarem ao **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e ao **SINDTUR – [sindturvotuporanga@gmail.com]** as condições que estão sendo praticadas, enviando juntamente relação dos trabalhadores envolvidos, na qual deverá constar nome e CPF.

### **Disposições Gerais**

#### **Mecanismos de Solução de Conflitos**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA TERCEIRA - COMPETÊNCIA**

O cumprimento de quaisquer das cláusulas da presente Convenção Coletiva de Trabalho, bem como as dúvidas oriundas da mesma, será intentado perante a Justiça competente.

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUARTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO**

Desde que ajuizada Ação de Cumprimento perante a Justiça do Trabalho, o empregador responderá pelos encargos decorrentes da ação.

### **Descumprimento do Instrumento Coletivo**

## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA QUINTA - MULTA**

Fica estipulada multa equivalente a 10% (dez por cento) do salário normativo por empregado e revertida a seu favor, em caso de descumprimento de quaisquer das cláusulas constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com exceção daquelas que já tenham multas pré-estabelecidas, sem prejuízo das demais cominações previstas em Lei.

### **Renovação/Rescisão do Instrumento Coletivo**



## **CLÁUSULA SEPTAGÉSIMA SEXTA - REVISÃO, DENÚNCIA, PRORROGAÇÃO OU REVOGAÇÃO**

O processo de revisão, denúncia, prorrogação ou revogação total ou parcial da presente Convenção Coletiva de Trabalho fica subordinado às normas estabelecidas no Artigo 615 da Consolidação das Leis do Trabalho.

**ROGER ALEXANDRE ELY**  
Presidente  
**SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO**

**ANTONIO CANELI DE FREITAS**  
Presidente  
**SINDICATO DOS EMPREGADOS EM TURISMO E HOSPITALIDADE DE VOTUPORANGA E REGIAO**

**ANEXOS**  
**ANEXO I - ATA ASSEMBLÉIA**

[Anexo \(PDF\)](#)

[Anexo \(PDF\)](#)

A autenticidade deste documento poderá ser confirmada na página do Ministério da Economia na Internet, no endereço <http://www.mte.gov.br>.