DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

SEGUNDO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021

Traz normas para as empresas tentarem superar a crise deflagrada pelo coronavírus, propiciar a subsistência dos trabalhadores e evitar demissões

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 **SinHoRes Osasco - Alphaville e Região** - Sindicato Empresarial de Hotéis, Restaurantes, Bares e Similares (CNPJ 20.584.243/0001-21), por meio de seus presidentes, e em função de suas bases territoriais e respectivas representações, e

Considerando que, em 20 de março de 2020, as Partes assinaram **Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021** (doravante designado como **Primeiro Aditivo**), que trouxe uma série de regramentos diferenciados aplicáveis aos empregadores e empregados da categoria.

Considerando que, em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927 **(MP 927)**, que dispôs sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de **calamidade pública** reconhecido pelo **Decreto Legislativo nº 6**, de 20 de março de 2020, tendo sido ainda expressamente reconhecido o estado de força maior.

Considerando que, em 22 de março de 2020, o Governador do Estado de São Paulo decretou (**Decreto nº 64.881**) a suspensão das atividades das empresas do setor, sendo certo que eventual revisão dessa suspensão não será suficiente para minorar os efeitos da crise.

Considerando que, em 1º de abril de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 936 **(MP 936)** que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que trouxe novos regramentos para empregados e empregadores.

Considerando o disposto no parágrafo terceiro, do artigo 11, da **MP 936**:

> *"§ 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória".*

Considerando que, em 6 de abril de 2020, o SISTEMA EMPREGADOR WEB foi atualizado para o envio das informações contratuais, conforme a **MP 936**.

Considerando que a profusão de normas coletivas e legais gera certa confusão na categoria, podendo fazer com que as empresas deixem de aproveitar regramentos especiais, capazes de propiciar a subsistência dos trabalhadores e a preservação de empregos e postos de trabalho, particularmente neste momento de crise extrema.

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

ajustam o presente **SEGUNDO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO DE 2019/2021** (doravante designado como **Segundo Aditivo**), de acordo com as cláusulas e condições a seguir transcritas:

I – VIGÊNCIA, ABRANGÊNCIA E ESCLARECIMENTOS

CLÁUSULA 1ª. VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente **Segundo Aditivo** no período de 13/04/2020 a 30/06/2021, mantida a data-base da categoria em 1º de julho, sendo certo que as disposições especiais deste **Segundo Aditivo** poderão ser aplicadas no período de calamidade pública reconhecida pelo artigo 1º do Decreto Legislativo nº 6, de 2020, (aqui denominado **período especial**), contado da data de sua assinatura.

§ 1º. O **período especial** terá a duração mínima de 120 dias, contados da assinatura do presente **Segundo Aditivo**.

§ 2º. Em 30 dias, a contar da data de assinatura do presente instrumento, as Partes se obrigam a reavaliar a situação e voltar a negociar.

CLÁUSULA 2ª. ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021 aplica-se aos empregadores e empregados em hotéis, motéis, apart-hotéis, flats, hospedarias, pousadas, hostels e outros meios de hospedagem, bem como restaurantes, lanchonetes, bares e similares, e nos **municípios em intersecção com o que consta no Registro Sindical das partes convenentes**, quais sejam: **OSASCO - BARUERI - SANTANA DE PARNAÍBA - CARAPICUÍBA - CAJAMAR (incluindo-se Jordanésia) - ITAPEVI - JANDIRA - PIRAPORA DO BOM JESUS.**

CLÁUSULA 3ª. ESCLARECIMENTOS

Em razão da **gravíssima crise decorrente da pandemia causada pelo denominado COVID-19,** as empresas do setor estão em meio a uma catástrofe econômica dramática e sem precedentes. Como é público e notório, mantido o cenário atual, todo o setor pode desmoronar, como infelizmente já vem acontecendo, com a quebra de milhares de empresas e a perda de incontáveis empregos diretos e indiretos. Sendo assim, o presente **Segundo Aditivo** visa a manutenção de empregos e o pagamento de direitos trabalhistas essenciais aos empregados.

CLÁUSULA 4.º - ENCAMINHAMENTO DE DOCUMENTOS AO SINTHORESP

Estabelecem as partes que todos os contratos de redução de jornada de trabalho e salário e/ou de suspensão temporária, assim como, as manifestações de não concordância com os mesmos por parte dos empregados, deverão ser encaminhados ao **SINTHORESP**, no prazo de 10 (dez) dias corridos de sua celebração (caso tenham sido celebrados antes do dia 13/04/20, deverão ser enviados até 22/04/20), no seguinte endereço eletrônico: contratosdetrabalhoMP936_osasco@sinthoresp.org.br.

II – FÉRIAS

CLÁUSULA 5ª. FÉRIAS

Nos termos da Cláusula 4ª, caput, alínea "a", do **Primeiro Aditivo**, as concessões de **férias** aos empregados, individual ou coletivamente, serão efetuadas mediante comunicação prévia

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

com 48 horas de antecedência.

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

§ 2.º As férias, calculadas sobre o salário, serão pagas em até 4 (quatro) parcelas mensais e consecutivas, com o vencimento da primeira em até 30 dias após o início das férias.

§ 3.º De acordo com o artigo 8º, da **MP 927**, o empregador poderá optar por efetuar o pagamento do adicional de um terço de férias após sua concessão, até a data em que é devida a gratificação natalina (13º salário).

§ 4.º A empresa poderá antecipar a concessão de férias (individuais ou coletivas) aos empregados, ainda que não completado o período aquisitivo a que se refere o artigo 130 da CLT, contemplando-se duas hipóteses:

> *1ª HIPÓTESE*: o período de descanso e o cálculo das férias são proporcionais ao período aquisitivo do empregado, sendo iniciado novo período aquisitivo quando do retorno do colaborador; e
>
> *2ª HIPÓTESE*: o período de descanso e o cálculo das férias são maiores do que o período aquisitivo do empregado, hipótese que representa autêntica antecipação de períodos futuros de férias, autorizando o empregador a descontar os dias concedidos a mais das próximas férias ou de eventuais verbas rescisórias.

§ 5.º O empregador não estará obrigado a aceitar eventual requerimento do empregado de conversão de um terço de férias em abono pecuniário.

§ 6.º Os trabalhadores que pertencem ao grupo de risco do *coronavírus* (**covid-19**) serão priorizados para o gozo de férias, individuais ou coletivas.

§ 7.º As disposições desta Cláusula são aplicáveis apenas durante o **período especial**.

§ 8º. Os empregados que se encontram em férias poderão ser comunicados que, ao final delas voltarão ao trabalho com salário e jornada reduzidos ou terão seus contratos de trabalho suspensos.

III – REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL

CLÁUSULA 6ª. REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL- FORMAS
Existem duas formas de **Redução Salarial Proporcional**: a prevista no **Primeiro Aditivo**; e aquela introduzida pela **MP 936**.

§ único. Durante o **período especial**, a empresa poderá utilizar qualquer uma delas ou mesmo ambas em períodos diferentes ou ainda aplicá-las em grupos diversos de empregados. A **Redução Salarial Proporcional** poderá coexistir com a **Suspensão do Contrato de Trabalho**, evidentemente em grupos diversos de empregados.

CLÁUSULA 7ª. REDUÇÃO SALARIAL PROPORCIONAL PREVISTA NO PRIMEIRO ADITIVO
A **Redução Salarial Proporcional** prevista no Primeiro Aditivo, de até **25% (vinte e cinco)** por cento, deverá ser acompanhada de redução de 25% da jornada de trabalho do empregado. Essa redução poderá ser praticada na vigência do **período especial**.

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

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

§ 2.º Optando a empresa pela **Redução Salarial Proporcional**, os empregados deverão ser imediatamente comunicados sobre tal decisão. Ao término do período especial, os salários e as respectivas jornadas dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidos.

§ 3.º Esta redução, que não poderá ser maior do que 25% do salário do empregado, independe de acordo escrito entre empregador e empregado e não gera qualquer direito à estabilidade no emprego.

CLÁUSULA 8ª. REDUÇÃO SALARIAL PREVISTA NA MP 936

A **Redução Salarial Proporcional** prevista na **MP 936**, mais especificamente em seu artigo 7º, permite reduções do salário e da jornada de trabalho, nos seguintes percentuais:

a) 25% (vinte e cinco por cento);

b) 50% (cinquenta por cento); ou

c) 70% (setenta por cento).

§ 1.º Recomenda-se às empresas, tão logo seja possível, a adoção da **Redução Salarial Proporcional** disciplinada pela **MP 936**, uma vez que ela propiciará aos empregados o direito ao recebimento proporcional do chamado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, calculado sobre o valor mensal do seguro-desemprego:

a) de 25% do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual a 25%;

b) de 50% do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual a 50%; e

c) de 70% do seguro desemprego a que o empregado teria direito para a redução de jornada e de salário igual a 70%.

§ 2.º Para fins do parágrafo único do artigo 12, da **MP 936**, a **Redução Salarial Proporcional** prevista nos artigos 3º e 7º, da mesma **MP 936**, poderá ser aplicada a todos os empregados da categoria, inclusive para aqueles com salários iguais ou superiores a **R$ 3.135,00.**

§ 3.º Esclareça-se que já é possível a utilização da Redução Salarial de que trata a **MP 936**, haja vista ter sido atualizado o Sistema Empregador WEB, do Ministério da Economia.

§ 4.º As empresas devem estar cientes de que na **Redução Salarial** determinada pela **MP 936**:

- Deve ser preservado o salário-hora do empregado;
- O Prazo máximo de duração é de 90 dias;
- A redução de jornada e salário cessa nas seguintes hipóteses:
  a) Término do estado de calamidade pública;
  b) Vencimento do acordo entre as partes;
  c) Decisão antecipada do empregador.

IV – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA 9ª. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - FORMAS

Existem duas formas de **Suspensão do Contrato do Trabalho**: a prevista no **Primeiro Aditivo**; e aquela introduzida pela **MP 936**.

§ 1º. Durante o **período especial**, a empresa poderá utilizar qualquer uma delas ou mesmo ambas em períodos diferentes ou ainda aplicá-las em grupos diversos de empregados. A suspensão dos contratos de trabalho poderá ser aplicada à totalidade ou parte dos

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial e de acordo com o movimento deste. A **Suspensão do Contrato de Trabalho** poderá coexistir com a **Redução Salarial Proporcional**, evidentemente em grupos diversos de empregados.

§ 2º. Na **Suspensão do Contrato de Trabalho**, seja qual for a modalidade, não é devido o pagamento de salários, mantendo-se apenas o vínculo empregatício entre empresa e empregado.

§ 3.º Durante o período de **Suspensão do Contrato de Trabalho**, seja qual for a modalidade, a empresa deverá manter obrigatoriamente o **BSF - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (Cls. 71ª, da CCT 2019-201)** e o **NOVO SEGURO DE VIDA (Cls. 62ª, da CCT 2019-2021),** além do plano de saúde médico e/ou odontológico (quando for o caso), nas mesmas condições que vinha (m) sendo disponibilizado (s). A empresa que vinha concedendo cesta-básica ou vale-alimentação também deverá manter tais benefícios aos respectivos empregados.

§ 4.º Na **Suspensão do Contrato de Trabalho**, seja qual for a modalidade, **NÃO É NECESSÁRIO** proporcionar ou encaminhar o empregado para **curso ou programa de qualificação profissional.**

§ 5.º O vale-transporte, em qualquer modalidade, tampouco é devido pelas empresas.

§ 6.º A **Suspensão Contratual**, seja qual for a modalidade, pode ser aplicada aos contratos de trabalho de aprendizagem.

§ 7.º O empregado que não concordar com a suspensão de seu contrato de trabalho poderá solicitar a rescisão contratual por **mútuo acordo**, que se dará na forma da Cláusula 14ª deste **Segundo Aditivo**. Para tanto, o empregado poderá se valer de qualquer meio de comunicação com a empresa (e-mail, mensagem de aplicativo de celular, carta, telegrama etc.)

CLÁUSULA 10ª. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - PRIMEIRO ADITIVO

A empresa que fizer uso da **Suspensão do Contrato de Trabalho** prevista no **Primeiro Aditivo** deverá pagar **abono indenizatório** mensal aos seus empregados em valor não inferior a **50% do menor piso salarial mensal** aplicável à empresa, quando se tratar de empregados mensalistas, e não inferior a **50% do menor piso salarial por hora trabalhada** aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de empregados horistas.

§ 1.º A empresa deverá calcular o **abono indenizatório** sobre o piso salarial que lhe for aplicável, sendo certo que, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, ora aditada, o enquadramento nos pisos salariais depende do estabelecido na cláusula 5ª. da Convenção Coletiva de Trabalho. A Empresa que não seguir essas regras deverá obrigatoriamente calcular o abono indenizatório sobre o piso salarial previsto na cláusula 5º, inciso II, alínea b, da Convenção Coletiva de Trabalho, que atualmente é de R$ 1.396,00. A adoção de base de cálculo incorreta para o pagamento do abono indenizatório acarreta a nulidade da **Suspensão do Contrato de Trabalho**.

§ 2.º O abono indenizatório corresponderá a no **mínimo** 50% do piso salarial aplicável à empresa. Naturalmente, isso significa que a empresa poderá pagar valores superiores (as Partes, inclusive recomendam o pagamento de valores maiores), na forma de abono indenizatório.

§ 3. Durante o período de **Suspensão do Contrato de Trabalho**, seja qual for a modalidade, a empresa deverá manter obrigatoriamente o **BSF - BENEFÍCIO SOCIAL FAMILIAR (Cls. 71ª, da CCT 2019-201)** e o **NOVO SEGURO DE VIDA (Cls. 62ª, da CCT 2019-2021),** além do plano de saúde médico e/ou odontológico (quando for o caso), nas mesmas condições que vinha (m) sendo disponibilizado (s). A empresa que vinha concedendo cesta-básica ou vale-alimentação também deverá manter tais benefícios aos respectivos empregados.

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

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

§ 5.º Optando a empresa pela suspensão dos contratos de trabalho, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão, inclusive quanto ao pagamento do abono indenizatório.

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

§ 7.º A **Suspensão do Contrato de Trabalho** também poderá ser solicitada pelo empregado e ser efetivada com a concordância da empresa.

CLÁUSULA 11ª. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO - MP 936

Recomenda-se às empresas que, quando for possível, adotem as regras da **MP 936** para promoverem suspensões dos contratos de trabalho.

§ 1º. A empresa que havia promovido a suspensão dos contratos de trabalho na forma estabelecida na Cláusula 7ª, do **Primeiro Aditivo**, poderá passar a observar o artigo 8º, da MP 936/2020. Os empregados poderão ser cientificados acerca da mudança por qualquer meio de comunicação (e-mail, mensagem de aplicativo de celular, carta, telegrama etc.). Em tal hipótese, deverão ser pagos aos empregados o abono indenizatório de forma proporcional aos dias em que houve a suspensão contratual na forma estabelecida no **Primeiro Aditivo**.

§ 2º. Durante a suspensão contratual efetivada com base na MP 936/2020, a empresa adotará nos holerites a rubrica "**ajuda compensatória mensal**", quando devida for.

§ 3º. A "**ajuda compensatória mensal**" somente será devida pelas empresas com faturamento, no exercício de 2019, superior a R$ 4.800.000,00. Essas empresas, segundo a **MP 936**, devem pagar **30%** do **salário** do empregado com contrato de trabalho suspenso, a título de "**ajuda compensatória mensal**". Os empregados dessas empresas, por sua vez, receberão do Governo Federal valores equivalentes a **70% (setenta por cento)** do seguro-desemprego a que teriam direito.

§ 4º. A "**ajuda compensatória mensal**", devida pelas empresas com faturamento superior a R$ 4.800.000,00 no ano de 2019, tem natureza indenizatória, nos termos do parágrafo 1º, do artigo 9º, da **MP 936**.

§ 5º. As empresas com faturamento igual ou inferior a R$ 4.800.000,00 no ano de 2019 deverão pagar aos empregados com **salários iguais ou superiores** a R$ 3.135,00 "**ajuda compensatória mensal**" equivalente a **15%** do **salário** do empregado. Os empregados dessas empresas, por sua vez, receberão do Governo Federal valores equivalentes a **100% (cem por cento)** do seguro-desemprego a que teriam direito.

§ 6º. A **Suspensão do Contrato de Trabalho** estabelecida nos artigos 3º e 8º, da **MP 936**, poderá ser aplicada aos empregados com salários iguais ou superiores a **R$ 3.135,00.**

§ 7.º As empresas devem estar cientes de que na **Suspensão do Contrato de Trabalho** determinada pela **MP 936**:

- O prazo máximo de duração é de 60 dias (que poderão ser fracionados em 2 períodos de 30 dias);
- A suspensão será descaracterizada e imediatamente restabelecidas as condições do contrato de trabalho, se houver prestação de serviços durante o período de suspensão contratual, ainda que parcialmente por

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

meio de teletrabalho, à distância ou de forma remota.

CLÁUSULA 12ª. EMPREGADOS IMPEDIDOS DE RECEBER O BENEFÍCIO EMERGENCIAL
Aos empregados que estão impedidos de receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, listados nas alíneas "a", "b" e "c", do inciso II, do parágrafo 2º, do artigo 6º, da **MP 936**, serão aplicadas as cláusulas e condições do **Primeiro Aditivo**.

§ único. Essa mesma regra será aplicada na hipótese de o Governo Federal, por motivos técnicos, operacionais ou econômicos, não conseguir pagar o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego aos empregados de maneira geral.

V. DISPOSIÇÕES DIVERSAS

CLÁUSULA 13ª. DA ANTECIPAÇÃO DO DÉCIMO TERCEIRO SALÁRIO
A empresa poderá antecipar aos empregados, metade do valor líquido do décimo terceiro salário de 2020.

§ 1.º O pagamento da antecipação prevista no caput desta cláusula será feito a título de abono indenizatório e poderá ser realizado em três parcelas iguais e mensais.

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

§ 3.º Efetivada a antecipação do 13º salário nos termos do caput desta cláusula, considerar-se-á quitados 6/12 da gratificação natalina do ano de 2020, devendo a empresa efetuar o pagamento do restante até o dia 20 de dezembro de 2020, nos termos da Lei 4.749/65.

§ 4.º Na hipótese de rescisão contratual no ano corrente, serão deduzidos do cálculo das verbas rescisórias, os valores do abono indenizatório previsto neste instrumento e que correspondam às respectivas parcelas adiantadas do 13º salário.

CLÁUSULA 14ª. ENCERRAMENTO DEFINITIVO DAS ATIVIDADES
Os estabelecimentos que estão **proibidos** de funcionar, que vierem a encerrar **definitivamente** suas atividades e **não fizerem** uso das medidas estabelecidas no artigo 3º, da MP 936/2020 não precisarão conceder aviso prévio, ainda que indenizado, aos empregados dispensados sem justa causa.

§ 1º. Na hipótese do *caput*, as verbas rescisórias poderão ser pagas em até 6 (seis) parcelas mensais, iguais e sucessivas, sem a incidência da multa do artigo 477, da CLT.

§ 2º. As verbas rescisórias terão caráter indenizatório, aplicando-se, no caso, os incisos III, IV, V e VI, do parágrafo 1º, do artigo 9º, da MP 936/2020.

§ 3º. Somente poderão se valer das condições diferenciadas da presente Cláusula, as empresas que estiverem regulares com os benefícios previstos na Convenção Coletiva e regulares com o **e-TIG**: Termo de Implantação de Gorjeta - eletrônico (CCT das Gorjetas) ou Acordo Coletivo, quando a empresa tiver gorjetas compulsórias ou espontâneas.

CLÁUSULA 15ª. DIFERIMENTO DO PAGAMENTO DE PLR
A empresa obrigada ao pagamento de PLR, com vencimento no prazo do **período especial**,

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

poderá diferir a respectiva obrigação para o mês de dezembro de 2020, sem qualquer multa ou penalidade.

CLÁUSULA 16ª. COMUNICAÇÕES E AJUSTES ENTRE EMPRESAS E EMPREGADOS

Na medida em que a grande maioria das empresas do setor está com as atividades total ou parcialmente encerradas, por força de decreto estadual e municipais ou mesmo em razão da absoluta falta de movimento motivada pela pandemia do Coronavírus, as comunicações entre empregadores e empregados serão realizadas por e-mail, mensagem de aplicativo de celular, carta, telegrama etc.

§ 1º. A cientificação dos empregados acerca das medidas que serão adotadas pelos seus empregadores será realizada por qualquer um dos meios de comunicação acima listados, tornando eventual ajuste perfeito e acabado, inclusive para fins do inciso II, do artigo 7º e parágrafo 1º, do artigo 8º, ambos da **MP 936**, no caso de não haver resposta.

§ 2º. As empresas deverão comunicar ao **SINTHORESP**, para fins do parágrafo 4º, do artigo 11, da **MP 936**, por e-mail ou carta, as relações dos empregados que tiveram a jornada e o salário reduzidos e aqueles cujos contratos de trabalho foram suspensos.

§ 3º. Fica, desde já, certo e ajustado que o **SINTHORESP** respeitará os atos volitivos dos empregados, manifestados na forma de acordos escritos individuais ou como estabelecido no parágrafo 1º desta Cláusula, para fins do artigo 7º e parágrafo 1º, do artigo 8º, ambos da **MP 936.** A empresa, desse modo, não necessitará aguardar qualquer manifestação do **SINTHORESP** ou mesmo o decurso de prazo algum para aplicar as disposições da **MP 936** em relação aos seus empregados, que poderão ser beneficiados de forma imediata.

§ 4º. O **SINTHORESP**, posteriormente, no prazo de até 1 ano após o encerramento do **período especial,** irá apurar eventuais discrepâncias nas informações prestadas pelas empresas e/ou vício de vontade detectado e delas cobrará eventuais prejuízos experimentados pelos empregados, por conta da aplicação equivocada, dolosa ou culposamente, das disposições contidas na **MP 936**.

CLÁUSULA 17ª. MEDIDAS DE PROTEÇÃO E PREVENÇÃO AOS EMPREGADOS

Recomenda-se que as empresas adotem as seguintes providências:

- Orientar e treinar os trabalhadores sobre a necessidade e a forma correta de higienização das mãos, com água e sabão, bem como com preparações alcoólicas a 70% (sob as formas gel ou solução).
- Orientar e treinar os trabalhadores para cobrirem boca e nariz ao tossir ou espirrar (com cotovelo flexionado ou utilizando-se de um lenço descartável para higiene nasal) e evitarem o contato das mãos com mucosas de olhos, nariz e boca.
- Disponibilizar lavatório para higiene das mãos, provido de água corrente (de preferência, com torneiras que dispensem o comando das mãos), sabonete líquido, toalhas descartáveis e lixeira provida de sistema de abertura sem contato manual.
- Prover dispensadores com preparações alcoólicas a 70% (sob as formas gel ou solução) para a higiene das mãos, na entrada das hospedarias, elevadores, e em cada andar onde haja movimentação de pessoas.
- Manter suspenso o trabalho e circulação de pessoas em áreas coletivas como academias, piscinas, salão de eventos e todos que possibilitem aglomerações.
- Orientar os trabalhadores a limpar e higienizar, constantemente os materiais de trabalho.
- Esterilizar grandes superfícies com desinfetante contendo cloro ativo ou solução de hipoclorito a 1%, a cada atendimento de clientes no balcão/recepção e ao menos duas vezes ao dia nas áreas comuns.
- Adotar rigor no fornecimento, orientação e fiscalização do uso dos Equipamentos de Proteção Individual – EPI`s.
- Disponibilizar Equipamentos de Proteção Individual – EPI`s adequados aos riscos, descartáveis ou não, em número suficiente, nos postos de trabalho, de forma que seja garantido o imediato fornecimento ou reposição.

DS

- Orientar os trabalhadores quanto à necessidade da lavagem das mãos, no mínimo, antes e depois do uso de EPI´s, como máscaras e óculos de segurança.
- Orientar os trabalhadores quanto à correta higienização dos EPI´s.
- Orientar os trabalhadores quanto ao uso, remoção e descarte correto dos EPI´s, especialmente máscaras e óculos de segurança.
- Orientar os trabalhadores quanto à necessidade de higienizar os óculos de grau.
- Orientar os trabalhadores a não compartilharem objetos e utensílios de uso pessoal, a exemplo de copos descartáveis, fones e aparelhos de telefone.
- Proibir a varredura a seco de superfícies, uma vez que isso favorece a dispersão de microrganismos veiculados pelas partículas de pó.
- Intensificar a higienização das instalações sanitárias, vestiários, alojamentos, locais de refeição e áreas comuns.
- Manter os ambientes de trabalho ventilados.
- Orientar os trabalhadores a não participarem de aglomerações.
- Orientar os trabalhadores a evitar cumprimentos como abraços e apertos de mão.
- Implantar pausas que garantam que os trabalhadores realizem a lavagem completa das mãos, com água corrente e sabonete líquido, durante a jornada de trabalho.
- Reorganizar escalas de trabalho, com vistas a reduzir o número de trabalhadores por turno, inclusive adotando sistema de rodízio ou sistema de escala de revezamento de turnos, modulando jornadas, entradas, saídas e horários de refeições ou café, de modo a evitar - de todas as maneiras - aglomerações de trabalhadores.
- Garantir a flexibilização dos horários de início e fim da jornada, com vistas a evitar a coincidência com horários de maior utilização de transporte público e, em caso de fornecimento do transporte pelo próprio empregador, garantir a ampliação das linhas disponibilizadas, a fim de reduzir o número de trabalhadores transportados simultaneamente.
- Afixar em local visível informações sanitárias sobre higienização e cuidados para a prevenção do COVID-19.
- Afastar, de imediato, com encaminhamento ao serviço médico, pessoas que apresentem sintomas relacionados ao COVID-19, quais sejam: febre e tosse (seca ou secretiva) persistentes, coriza e falta de ar.
- Suspender os contratos de trabalho de pessoas consideradas no grupo de risco da doença, quais sejam: pessoas idosas (a partir de 60 anos); com doenças crônicas (a exemplo de diabetes, hipertensão, problemas respiratórios).
- Suspender os contratos de trabalho de trabalhadores adolescentes entre 16 e 18 anos, bem como aprendizes, a partir de 14 anos.
- Orientar os trabalhadores quanto às ações de higiene necessárias quando da utilização do transporte público.
- Seguir os planos de contingência recomendados pelas autoridades locais.
- Afixar, na entrada dos estabelecimentos materiais de divulgação sobre prevenção ao COVID19 e orientações de segurança, saúde e higiene.

CLÁUSULA 18ª. RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

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

CLÁUSULA 19ª. OBSERVAÇÃO FINAL

As entidades sindicais convenentes, após consulta aos seus respectivos representados, e em face do disposto no Artigo 8º, III e VI, da Constituição Federal, compreendem e concordam que o quanto negociado visa a manutenção dos postos de trabalho, considerando a dificuldade econômico-financeira vivida pela categoria econômica e que as medidas aqui tomadas, além de evitar o encerramento das atividades empresariais e a extinção dos empregos, visa a proteção da saúde dos empregados, porquanto desnecessária a permanência destes nas

DS

DocuSign Envelope ID: 22A6B428-9211-4DBF-BEF2-3C4C0054C65B

empresas, sabidamente locais públicos, durante períodos sem movimento de clientes. As entidades sindicais convenentes, assim como empresas e empregados, esperam que o momento difícil atualmente vivido pelo País e pelo mundo seja superado, e que tudo retorne à normalidade o quanto antes possível, para o bem de todos.

Por estarem justos e acertados e para que produza seus jurídicos e legais efeitos, assinam as **PARTES** acordantes o presente **SEGUNDO TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2021**, em 3 (três) vias, de igual e teor e forma,

São Paulo, 13 de abril de 2020.

DocuSigned by:
19DACCC50868488...

FRANCISCO CALASANS LACERDA
Presidente do SINTHORESP

EDSON PINTO
Presidente do SINHORES OSASCO - ALPHAVILLE E REGIÃO