ADITAMENTO EMEREGENCIAL À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019-2021
CORONAVÍRUS

MUNICÍPIODE MONTE MOR

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional, o **SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI**, inscrito no CNPJ 00.135.628/0001-02, com sede com sede na Rua Ismael Bueno de Oliveira, nº 33, Jardim Eliza, Capivari-SP, CEP 13.360.00, neste ato representado por seu Presidente, Sr. Marcio Moreira, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DO COMÉRCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO**, inscrito no CNPJ 46.107.462/0001-03, com sede na Rua General Osório, nº 883, 4º Andar, Centro, Campinas-SP, neste ato representado por sua Presidenta, Srª. Sanae Murayama Saito, 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 no plano municipal pelo DECRETO Nº 20.782, DE 21/3/20;

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, consequente, 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 DA REGIÃO DE CAPIVARI e a empresa assistida pelo SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA 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 salarial 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 d artigo 482, da CLT) ou solicitar a resilição do contrato de trabalho.

1.6. 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 pactuda, 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.*

1.7. 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 39 da CCT Varejista 2019/2020, esta prevalecerá.

1.8. 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 1.6.).

1.9. 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.

1.10. 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.

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

02 DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO INDIVIDIAL DE TRABALHO

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.

2.1. 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 pactuda, 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 d artigo 482, da CLT) ou solicitar a resilição do contrato de trabalho.

03 DO BANCO DE HORAS

Todos os acordos coletivos de trabalho celebrados com o SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DA REGIÃO DE CAPIVARI 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 DO COMERCIO VAREJISTA 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 DA REGIÃO DE CAPIVARI 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 secrc@secrc.com.br

A empresa deverá encaminhar ao SINDICATO DO COMERCIO VAREJISTA DE CAMPINAS E REGIÃO no email relacionomento@sindivarejistacampinas.org.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 DA RATIFICAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DA CCT

As cláusulas da CCT 2019-2021 que não foram objeto de estipulação neste aditamento mantém plena vigência e eficácia.

Monte Mor, 17 de abril de 2.020.

MARCIO MOREIRA
Presidente do
Sindicato dos Empregados
No Comércio da Região de

SANAE MURAYAMA SAITO
Presidente do
Sindicato do Comércio
Varejista de Campinas e

Capivari **Região**