

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2022

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: SP009838/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/12/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR060601/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 10260.130874/2020-35
DATA DO PROTOCOLO: 30/11/2020

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

TERMOS ADITIVO(S) VINCULADO(S)

Processo nº: 10260101954202245e **Registro nº:** SP001069/2022

SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO PAULO E REGIÃO, CNPJ n. 62.636.246/0001-01, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSÕES DO ESTADO SÃO PAULO, CNPJ n. 01.716.689/0001-18, neste ato representado(a) por seu ;

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 2022 e a data-base da categoria em 01º de outubro.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

A presente Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Empregados em Casas de Diversões**, assim considerados aqueles que prestam serviços e exercem suas funções em: **Empresas de Entretenimentos, Salões de Bilhares, Casas de Boliches, Diversões Eletrônicas Automáticas e Manuais, Parques de Diversões (Indoor, Terrestres, Aquáticos e Temáticos), Zoológicos e Exposições da Fauna e Flora, Casas de Bingos, Empresas Prestadoras de Serviços**, com abrangência territorial em **Arujá/SP, Biritiba Mirim/SP, Cotia/SP, Diadema/SP, Embu das Artes/SP, Embu-Guaçu/SP, Ferraz de Vasconcelos/SP, Franco da Rocha/SP, Guararema/SP, Guarulhos/SP, Itapeverica da Serra/SP, Itaquaquecetuba/SP, Juquitiba/SP, Mairiporã/SP, Mauá/SP, Mogi das Cruzes/SP, Poá/SP, Ribeirão Pires/SP, Rio Grande da Serra/SP, Santa Isabel/SP, Santo André/SP, São Bernardo do Campo/SP, São Paulo/SP e Suzano/SP**.

**SALÁRIOS, REAJUSTES E PAGAMENTO
PISO SALARIAL****CLÁUSULA TERCEIRA - PISO SALARIAL**

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

A partir de 01/10/2020, 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, sendo que nenhum empregado poderá receber salário inferior ao piso salarial ora estabelecido considerando-se 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

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

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 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 o quanto segue.

O reajuste salarial decorrente do índice acumulado do INPC do período de outubro/2019 a setembro/2020 não será aplicado nos salários dos trabalhadores, ficando estabelecido como forma de compensação da não aplicação do índice de reajuste o pagamento 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\$ 1.186,88 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 estabelecido 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A SALÁRIOS, REAJUSTES, PAGAMENTOS E CRITÉRIOS PARA CÁLCULO

CLÁUSULA SEXTA - 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 SÉTIMA - 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 GRATIFICAÇÃO DE FUNÇÃO

CLÁUSULA OITAVA - GRATIFICAÇÃO DE CAIXA

Ao trabalhador que exerça a função de caixa ou balconista será garantido o recebimento de 4% (quatro por cento) calculado sobre o salário normativo, a título de gratificação de caixa.

Parágrafo Único: A gratificação de que trata esta cláusula, na forma da legislação em vigor, 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, fundiário e/ou previdenciário.

ADICIONAL DE HORA-EXTRA

CLÁUSULA NONA - HORA EXTRA

As horas extraordinárias serão remuneradas com acréscimo de 75% (setenta e cinco por cento) para as duas primeiras e 100% (cem por cento) para as demais.

Parágrafo Primeiro: As horas extraordinárias trabalhadas em feriados serão remuneradas com acréscimos de 100% (cem por cento), sem a correspondente folga compensatória.

Parágrafo Terceiro: A média das horas extras serão computadas para pagamento das férias, 13º salário, DSR e salário base para rescisão contratual.

ADICIONAL DE TEMPO DE SERVIÇO

CLÁUSULA DÉCIMA - ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO

A) Para os trabalhadores admitidos até 30/09/1993, a concessão de adicional por tempo de serviço (ATS), calculado sobre o salário base e pago mensalmente obedece a seguinte tabela:

6 meses de trabalho 5% (cinco por cento)

1 ano de trabalho 10% (dez por cento)

2 anos de trabalho 12% (doze por cento)

3 anos de trabalho 14% (quatorze por cento)

4 anos de trabalho 16% (dezesseis por cento)

5 anos de trabalho 17%, (dezessete por cento)

6 anos de trabalho 19% (dezenove por cento)

7 anos de trabalho 20% (vinte por cento)

8 anos de trabalho 21% (vinte e um por cento)
9 anos de trabalho 22% (vinte e dois por cento)
10 anos de trabalho 24% (vinte e quatro por cento)
11 anos de trabalho 25% (vinte e cinco por cento)
12 anos de trabalho 26% (vinte e seis por cento)
13 anos de trabalho 27% (vinte e sete por cento)
14 anos de trabalho 28% (vinte e oito por cento)
15 anos de trabalho 30% (trinta por cento) – limite máximo.

B) Para os trabalhadores admitidos a partir de 01/10/1993, a concessão de adicional por tempo de serviço (ATS) de 1% (um por cento) a cada ano trabalhado, calculado sobre o salário base e pago mensalmente, até atingir 30% (trinta por cento) com 30 anos de trabalho.

ADICIONAL NOTURNO

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADICIONAL NOTURNO

A remuneração do trabalho noturno, compreendido entre as 22:00 horas de um dia às 05:00 horas do dia seguinte, será acrescido de 30% (trinta por cento) sobre a hora normal, para as duas primeiras horas, e 40% (quarenta por cento) para as demais.

Parágrafo Primeiro: Exclusivamente para os trabalhadores das empresas alocados nas atividades de jogo de boliche o adicional noturno será de **30%** (trinta por cento) sobre a hora normal.

Parágrafo Segundo: A média dos adicionais noturnos serão computadas para pagamento das férias, 13º salário, DSR e salário base para rescisão contratual.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E/OU RESULTADOS

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - PARTICIPAÇÃO NOS RESULTADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

A partir de 1º de outubro de 2020, 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.

Parágrafo Único: As empresas que não celebrarem acordos individuais de PPR no período previsto no caput, deverão, a partir de 1º de março de 2021, optar por uma das alternativas seguintes:

A) Alterar o conteúdo da Cesta Básica prevista nesta Convenção para 25 (vinte e cinco) quilos; ou

B) Fornecer vale alimentação no valor de R\$ 38,70 (trinta e oito reais e setenta centavos) mensais sem custo para o trabalhador, adicionalmente a cesta prevista na cláusula 64ª, ou efetuar o pagamento a título de indenização de cesta básica no valor de R\$ 464,30 (quatrocentos e sessenta e quatro reais e trinta centavos) em 10 (dez) parcelas de R\$ 46,43 (quarenta e seis reais e quarenta e três centavos) enquanto não houver a negociação do referido Programa de Participação nos Resultados.

AUXÍLIO TRANSPORTE

CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - VALE TRANSPORTE

O vale transporte a que têm direito os empregados será concedido na forma da legislação pertinente, devendo ser efetuado o crédito em conta corrente, na conformidade das disposições do Decreto 4.840 de 17/10/2003, do valor correspondente ou entregar o vale transporte na forma da Lei, juntamente com o salário do mês.

AUXÍLIO SAÚDE

CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA MÉDICA

As empresas integrantes da categoria econômica, que por força de norma coletiva preexistente, já concediam o benefício pertinente à manutenção de plano de assistência médica para seus trabalhadores e dependentes legais, manterão o benefício e a regra de custeio expressa no desconto do salário do trabalhador na importância correspondente a 1% (um por cento) do salário base.

Parágrafo Único: Os trabalhadores das empresas da categoria econômica que forem admitidos a partir de 01/11/2012 poderão ser inscritos no Plano de Assistência Médica com o qual a empresa mantiver convênio, em caráter de liberalidade.

AUXÍLIO DOENÇA/INVALIDEZ

CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - COMPLEMENTAÇÃO DO AUXÍLIO DOENÇA

Em caso de concessão de acidente de trabalho pela Previdência Social fica assegurado ao trabalhador complementação de auxílio-doença em valor equivalente à diferença entre a importância recebida do INSS e a somatória de todas as verbas normais que compõem a remuneração percebida mensalmente, compreendendo-se todos anuênios, gratificação especial de caixa e de função.

Parágrafo Único: A concessão do benefício previsto nesta cláusula será devida pelo período máximo de 60 (sessenta) dias por ano.

AUXÍLIO MORTE/FUNERAL

CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - AUXÍLIO FUNERAL

No caso de falecimento do empregado, o empregador pagará, uma única vez, ao cônjuge ou dependentes inscritos na Previdência Social, a título de auxílio-funeral, juntamente com o saldo de salários e outras verbas trabalhistas remanescentes, o valor correspondente a 01 (um) mês de remuneração.

AUXÍLIO CRECHE

CLÁUSULA DÉCIMA SÉTIMA - AUXÍLIO CRECHE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

Toda trabalhadora com filhos(as) até 6 (seis) anos, 11 (onze) meses e 29 (vinte e nove dias) de idade, fará jus a um reembolso parcial do valor das despesas de seus filhos(as) em creche, pré-escola, instituição análoga ou sob cuidados de babá, no valor de R\$ 149,24 (cento e quarenta e nove reais e vinte e quatro centavos), por filho(a).

Parágrafo Único: O benefício estabelecido no “caput” desta cláusula:

- a) é garantido a partir do retorno da trabalhadora da licença maternidade.
- b) será pago com a apresentação de recibo do valor correspondente pela trabalhadora.
- c) é substitutivo da obrigação legal de manter ou conveniar creches, não tendo natureza salarial para qualquer fim ou efeito legal.
- d) será mantido nos períodos de suspensão ou de interrupção do contrato individual de trabalho de suas trabalhadoras.

SEGURO DE VIDA

CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - 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.

OUTROS AUXÍLIOS

CLÁUSULA DÉCIMA NONA - FORNECIMENTO DE REMÉDIOS

Fornecimento gratuito de remédios, aos empregados afastados por acidente de trabalho, mediante apresentação de receituário médico.

Parágrafo Único: Estão excluídos do fornecimento gratuito os medicamentos concedidos pelo Sistema Público de Saúde.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES DESLIGAMENTO/DEMISSÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA - COVID-19 – DA RESCISÃO CONTRATUAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/03/2021

Até 31/03/2021, de forma excepcional, em caso de rescisão do contrato de trabalho na retomada regular das atividades após o período de quarentena fica possibilitado à empresa solicitar o parcelamento das verbas rescisórias junto ao Sindicato Profissional, observando quanto ao parcelamento 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.

(3) em caso de atraso no pagamento das parcelas fica estabelecida a multa de 10% (dez por cento) sobre o valor devido.

Parágrafo Primeiro: A empresa ao adotar o parcelamento das verbas rescisórias, fica obrigada a comprovar estar em dia com todos os depósitos de Fundo de Garantia do empregado e efetuar a homologação da rescisão no **SINDIVERSÕES**, tão logo ocorra a retomada de atendimento pelo Sindicato Profissional.

Parágrafo Segundo: 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.

AVISO PRÉVIO

CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - AVISO PRÉVIO ESPECIAL

Aos empregados com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade que tenham sido admitidos até 30/09/1993, dispensados sem justa causa, fica estabelecido aviso prévio de 60 (sessenta) dias.

Parágrafo Primeiro: Aos trabalhadores admitidos a partir de 01/10/1993, com mais de 45 (quarenta e cinco) anos de idade e mais de 30 (trinta) meses de serviço ao mesmo empregador, dispensados sem justa causa, será assegurado o mesmo benefício.

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

Parágrafo Terceiro: O disposto nesta cláusula não retira do trabalhador o direito à aplicação da Lei 12.506/2011.

SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - 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 supervinientes 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 previsto em Lei, 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 do **SINCADESP – [sincadesp@sincadesp.com.br]** e do **SINDIVERSÕES – [sind@sindiversoes.com.br]**, 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 de 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 TERCEIRA - COVID-19 – DA 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.

OUTRAS NORMAS REFERENTES A ADMISSÃO, DEMISSÃO E MODALIDADES DE CONTRATAÇÃO

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - DO CONTRATO DE TRABALHO INTERMITENTE

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

Ao empregado contratado no regime de trabalho intermitente, considerando a não continuidade e a alternância entre períodos de prestação de serviços e de inatividade, serão garantidas apenas as seguintes condições previstas nesta Convenção Coletiva de Trabalho:

- I. Piso salarial hora;
- II. Reajuste salarial;
- III. Integração das horas extras;
- IV. Salário substituição (em relação ao valor horário);
- V. Hora extra;
- VI. Adicional noturno;
- VII. Fornecimento de remédio;
- VIII. Termo de quitação anual;
- IX. Revista;
- X. Férias;
- XI. Fornecimento de uniformes;

- XII.** Exames médicos;
- XIII.** Contribuições devidas pelos empregados;
- XIV.** Quadro de avisos;
- XV.** Relação de contribuintes;
- XVI.** Comunicação acidente de trabalho;
- XVII.** Relação de empresas;
- XVIII.** Categorias representadas;
- XIX.** Núcleo intersindical de solução de conflitos;
- XX.** Multa.

Parágrafo Único: As demais condições constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho são convertidas em “ajuda de custo” no valor de R\$ 18,10 (dezoito reais e dez centavos) por dia efetivamente trabalhado, cujo pagamento deverá ser efetuado no prazo avençado para pagamento da remuneração pelo trabalho, não sendo devido o pagamento da cesta básica prevista na cláusula “CONDIÇÕES ESPECIAIS EMPREGADOS CONTRIBUINTES” mesmo que o trabalhador contratado na modalidade intermitente autorize o desconto das contribuições sindicais.

CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - 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 VIGÉSIMA SEXTA - QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS

O pagamento das verbas relativas às rescisões de contratos de trabalho, baixa na CTPS e a entrega ao empregado dos documentos que comprovem a comunicação da extinção contratual aos órgãos competentes deverá ocorrer em até 10 (dez) dias após o último dia efetivamente trabalhado.

Parágrafo Primeiro: Buscando a segurança judiciária necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre legislado, fica estabelecido que independentemente do motivo da rescisão e do tempo de serviço, a assistência e homologação da rescisão do contrato de trabalho deverá ser efetuada no Sindicato Profissional no prazo máximo de 15 (quinze) dias.

Parágrafo Segundo: Para assistência nas homologações o Sindicato Laboral poderá cobrar até 10% (dez por cento) do valor do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Terceiro: A homologação da rescisão do contrato de trabalho poderá ser feita de forma facultativa pelas empresas comprovadamente associadas ao SINCADESP e em dia com as suas contribuições.

CLÁUSULA VIGÉSIMA SÉTIMA - TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL

Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no Sindicato Profissional, com apresentação dos documentos necessários que serão solicitados pelos Sindicatos Profissional e Patronal.

Parágrafo Primeiro: No ato da quitação as partes (empregado e empregador) estarão assistidas pelos representantes nomeados pelos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

Parágrafo Segundo: O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo os valores das obrigações de dar e fazer.

Parágrafo Terceiro: Para assistência nas quitações anuais fica estabelecido que os associados do SINCADESP pagarão 5% (cinco por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho e os não associados do SINCADESP pagarão 15% (quinze por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - 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: Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - TELETRABALHO – “HOME OFFICE”

As empresas poderão pactuar com os trabalhadores a adoção do regime de teletrabalho ou home office, especificando em contrato individual as atividades que serão realizadas pelo empregado, podendo ainda alterar o trabalho presencial para remoto e vice-versa, registrando tais alterações por aditivo contratual.

Parágrafo Primeiro: A adoção ou alteração do regime de teletrabalho para o presencial ou vice-versa observará o prazo mínimo de 15 dias para início ou encerramento do regime.

Parágrafo Segundo: O comparecimento às dependências do empregador para a realização de atividades específicas que exijam a presença do empregado no estabelecimento não descaracteriza o regime de teletrabalho ou home office.

Parágrafo Terceiro: As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura, bem como fornecimento de plano de banda larga adequados à prestação do trabalho remoto, serão previstas em contrato individual escrito, cujo eventual fornecimento pelo empregador não integram a remuneração do empregado, que ainda responsabilizar-se-á pelo uso adequado e conservação dos equipamentos fornecidos pelo empregador, com base no §2º do art. 457 da CLT.

Parágrafo Quarto: O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo Quinto: Visando a proteção de dados a que tenha acesso em função de seu contrato de trabalho, o empregado deverá assinar termo de responsabilidade e termo de confidencialidade e sigilo desses dados, comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Parágrafo Sexto: Não será devido ao trabalhador em home office o vale transporte, salvo nas situações previstas no parágrafo segundo.

Parágrafo Sétimo: Conforme dispõe o inc. III, do art. 62 da CLT, o trabalhador em regime de teletrabalho ou home office não está sujeito a controle de jornada, permanecendo à disposição do empregador no horário contratualmente pactuado.

Parágrafo Oitavo: Recomenda-se que as empresas observem, no que couber, as orientações contidas na **NOTA TÉCNICA 17/2020 DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (GT NACIONAL COVID-19 e do GT NANOTECNOLOGIA/2020)** de 10/09/2020.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES QUALIFICAÇÃO/FORMAÇÃO PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA - 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 PRIMEIRA - GESTANTE

A) Para as trabalhadoras gestantes admitidas na empresa até 30/09/1993, fica garantido emprego e salário desde a comprovação da gravidez até 90 (noventa) dias após o término da licença maternidade.

B) Para as trabalhadoras gestantes admitidas na empresa após 30/09/1993, fica garantido emprego e salário desde a comprovação da gravidez até 30 (trinta) 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 SEGUNDA - SERVIÇO MILITAR

Serão garantidos emprego e salário ao empregado em idade de prestação do serviço militar, 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 ACIDENTADOS/PORTADORES DOENÇA PROFISSIONAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - TRABALHADOR ACIDENTADO

Ao empregado que venha a sofrer acidente do trabalho é garantida, na forma da legislação em vigor, pelo prazo mínimo de 12 (doze) meses, a manutenção da relação de emprego após seu retorno ao trabalho, conforme Artigo 118 da Lei 8213/91.

ESTABILIDADE APOSENTADORIA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - ESTABILIDADE / APOSENTADORIA

A) Aos empregados admitidos até 30/09/1993, e que estejam há 12 (doze) meses da aposentadoria por idade, tempo de serviço, ou especial, fica assegurada garantia de emprego e salário pelo período de 12 (doze) meses.

B) Aos empregados admitidos após 30/09/1993, e que estejam há 12 (doze) meses da aposentadoria por idade, tempo de serviço, ou especial, fica assegurada garantia de emprego e salário pelo período de 12 (doze) meses, desde que tenham 02 (dois) anos ou mais de serviço na mesma empresa.

Parágrafo Único: A garantia de emprego e salário de que trata a presente cláusula será observada pela empresa, desde que o empregado comunique, por escrito, no prazo de 60 (sessenta) dias a contar da notificação do aviso prévio, comprovando reunir ele as condições previstas na Lei Previdenciária.

OUTRAS NORMAS DE PESSOAL

CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - REVISTA

As empresas que adotarem o sistema de revista nos trabalhadores o farão em local adequado e por pessoa do mesmo sexo, evitando-se eventuais constrangimentos.

OUTRAS ESTABILIDADES

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - AUXÍLIO DOENÇA

Ao empregado afastado do serviço por motivo de doença, com licença igual ou superior a 30 (trinta) dias, serão garantidos emprego e salário pelo prazo de 90 (noventa) dias, após a alta médica previdenciária.

CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA - 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 PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - COVID-19 – REDUÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO / REDUÇÃO DE 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 **SINDIVERSÕES – [sind@sindiversoes.com.br]**, 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 regulamentação 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.

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.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - JORNADA DE TRABALHO

Fica facultado aos empregados e empregadores, mediante acordo coletivo, estabelecerem jornada especial de trabalho, reduzida ou compensada, inclusive 12x36 (doze horas de trabalho x trinta e seis horas de descanso), com assistência da Entidade Sindical Patronal e Entidade Sindical Profissional.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - COVID-19 – COMPENSAÇÃO DE HORAS

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.

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.

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 na presente cláusula.

CONTROLE DA JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - CONTROLE JORNADA – PONTO ELETRÔNICO / PONTO POR EXCEÇÃO

As empresas com mais de 20 (vinte) empregados ficam obrigadas a manter o controle de ponto de jornada, sob pena de se inverter o ônus da prova em eventual ação trabalhista no que concerne a cômputo e remuneração de horas extraordinárias.

Parágrafo Primeiro: Conforme o disposto no Inciso X, do Artigo 611-A da CLT, fica a empresa autorizada a adotar sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho que melhor atendam às suas necessidades, ficando ainda permitido, a utilização de registro de ponto por exceção à jornada regular de trabalho, conforme estabelecido no Artigo 74, § 4º da CLT.

Parágrafo Segundo: O registro de ponto por exceção poderá ser adotado para todos os empregados subordinados à anotação de registro de frequência, ficando a empresa responsável pelo controle e administração das anotações de exceção ocorridas durante a jornada de trabalho.

Parágrafo Terceiro: A frequência dos empregados deverá ser anotada em livro ponto, cartão de ponto ou outro meio magnético/eletrônico devidamente registrado e/ou homologados quando exigidos, permitindo a identificação do empregador e do empregado de forma que possibilite a impressão do registro das marcações por exceção realizadas pelo empregado, que ao final do mês constarão de relatório individual para serem conferidas e assinadas pelo empregado.

Parágrafo Quarto: Na anotação do ponto por exceção fica dispensada a anotação da entrada e saída do empregado, devendo ser anotadas as ocorrências das seguintes exceções: atrasos, faltas (justificadas e não justificadas), licenças, férias, afastamentos e horas extras.

Parágrafo Quinto: Nos sistemas alternativos, inclusive sistemas de ponto eletrônico, de controle de jornada de trabalho, inclusive no registro de ponto por exceção, ficam vedadas:

- a) Restrições à marcação do ponto;
- b) Marcação automática do ponto;
- c) Exigência de autorização prévia para marcação de sobrejornada;
- d) Alteração ou eliminação dos dados registrados pelo empregado, exceto nos casos de alteração por lançamento inverídico de informações, quando então os dados corretos serão registrados em apartado e reconhecidos pelo empregado para substituição.

Parágrafo Sexto: A empresa que adotar o “sistema de ponto eletrônico” deverá observar a Legislação e Portarias regulamentadoras e comunicar ao Sindicato Profissional o uso desse sistema.

FALTAS

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - 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 da presente cláusula social, aqui referido de 01/10/2020 a 30/09/2022.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - FALECIMENTOS

Nos casos de falecimento de cônjuges, filhos, ascendentes ou pessoas que vivem na dependência econômica, devidamente comprovada por documento de trabalho, o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 05 (cinco) dias corridos, sem prejuízo do salário.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - ABONO DE FALTAS – ESTUDANTES

O empregado estudante que deixar de comparecer ao serviço para prestar exames escolares e ENEM que coincidam com o horário de trabalho, terá suas faltas abonadas desde que, haja comunicação prévia às empresas com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas e comprovação posterior.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - CASAMENTO

Nos casos de casamento o empregado poderá deixar de comparecer ao serviço por 06 (seis) dias consecutivos, sem prejuízo do salário.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE JORNADA

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - FORNECIMENTO DE ALIMENTAÇÃO

Ao trabalhador que tiver a jornada de trabalho prorrogada pelo período de 02 (duas) horas ou mais entre a jornada normal e a extraordinária, será fornecida gratuitamente a alimentação sem desconto do período de intervalo.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - TRABALHO DOMINGOS

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 QUADRAGÉSIMA OITAVA - FÉRIAS

O período de férias não poderá ter início em dias de sexta-feira, sábado, domingo e, no período de 02 (dois) dias que antecede feriados ou dias já compensados.

Parágrafo Primeiro: Quando as férias abrangerem os dias 25 de dezembro e 01 de janeiro, estes dias não serão computados como férias e, portanto, excluídos da contagem dos dias corridos regulamentares.

Parágrafo Segundo: Ao trabalhador, cujo contrato de trabalho venha a ser rescindido por iniciativa do empregador, sem justa causa, e no prazo de 30 (trinta) dias após o retorno das férias, será paga uma indenização adicional equivalente a 01 (um) salário nominal mensal. A indenização aqui prevista será paga sem prejuízo das demais verbas rescisórias e juntamente com estas, não podendo ser substituída pelo aviso prévio, trabalhado ou indenizado.

CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COVID-19 – FÉRIAS ANTECIPADAS OU FÉRIAS COLETIVAS

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 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.

Fica facultado às empresas representadas a concessão antecipada aos trabalhadores das férias individuais e/ou férias coletivas, sendo priorizados, preferencialmente, as pessoas acima de 60 anos, diabéticos, hipertensos, insuficiência renal crônica, doença respiratória crônica, doença cardiovascular, além de outras conforme protocolos sanitários e/ou restrição médica.

Parágrafo Primeiro: As férias serão comunicadas por meio físico ou eletrônico, observada antecedência de 48 (quarenta e oito) horas.

Parágrafo Segundo: Poderá ser fracionado o período de gozo como estabelecido no art. 134, § 1º da CLT e, também seu início em qualquer dia da semana.

Parágrafo Terceiro: Face à determinação de fechamento dos estabelecimentos de comércio e serviços, o valor das férias concedidas poderá ser pago em 02 (duas) vezes, sendo a primeira parcela em até 05 (cinco) dias úteis do início do gozo, e a segunda parcela em 30 (trinta) dias.

Parágrafo Quarto: O adicional constitucional de 1/3 (um terço) poderá ser pago juntamente com o valor das férias em 02 (duas) parcelas conforme estabelecido no parágrafo terceiro ou, no caso das férias em curso antes da assinatura da presente, o pagamento de 1/3 (um terço) será feito em parcela única junto com a primeira parcela do 13º salário.

Parágrafo Quinto: Em caso de dispensa imotivada, as férias pagas antecipadamente poderão ser descontadas no limite do crédito a mesmo título que o empregado tiver a receber.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - LICENÇA PATERNIDADE

Os empregadores concederão aos seus empregados licença paternidade de 05 (cinco) dias corridos, a partir do primeiro dia subsequente ao nascimento do filho (a), sem prejuízo da remuneração, conforme garantido pela Constituição Federal.

SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR UNIFORME

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - FORNECIMENTO DE UNIFORMES

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

EXAMES MÉDICOS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - EXAMES MÉDICOS

As empresas custearão os exames médicos admissional, periódico e demissional de seus trabalhadores nos termos da legislação vigente.

RELAÇÕES SINDICAIS GARANTIAS A DIRETORES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - FREQUÊNCIA LIVRE DO DIRIGENTE SINDICAL

Assegura-se a frequência livre dos Dirigentes Sindicais, para participarem de Assembleias e Reuniões devidamente convocadas e comprovadas, devendo ser comunicado à empresa com antecedência de 72 (setenta e duas) horas.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIA SINDICAL

Fica liberada a assinatura de presença e/ou marcação de ponto do empregado que exercer mandato sindical, sem prejuízo de salários e vencimentos.

Parágrafo Único: A presente cláusula é limitada a 01 (um) dirigente sindical por empresa com mais de 100 (cem) trabalhadores.

CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - CONTRIBUIÇÃO ASSISTENCIAL ASSOCIATIVA NEGOCIAL / PATRONAL

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

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 QUINQUAGÉSIMA SEXTA - CONTRIBUIÇÕES DEVIDAS PELOS EMPREGADOS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

A presente cláusula é inserida na Convenção Coletiva de Trabalho em conformidade com as deliberações aprovadas em assembleia geral da categoria profissional do SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSÕES DE SÃO PAULO E REGIÃO com observância do quanto estabelecido nos Artigos 513 e 545 da CLT, bem como os ajustes firmados através de TAC junto ao Ministério Público do Trabalho, sendo de sua responsabilidade o conteúdo da mesma.

Parágrafo Primeiro: A título de Contribuição Assistencial a empresa deverá descontar o percentual de 5% (cinco por cento), em duas parcelas de 2,5% (dois e meio por cento) sobre o salário base, nos meses de dezembro de 2020 e maio de 2021, a ser recolhido a favor do Sindicato em guias próprias encaminhadas pelo mesmo.

Parágrafo Segundo: Será garantido aos trabalhadores o direito de oposição ao desconto da contribuição desde que o faça individualmente, com sistema de protocolo para o sindicato laboral, até o dia 18/12/2020.

Parágrafo Terceiro: O empregado que efetuar oposição ao desconto da contribuição assistencial, na forma prevista nesta cláusula, deverá entregar na empresa, setor de Recursos Humanos, antes do desconto em folha, cópia do protocolo entregue no Sindicato, para que a empresa não efetue o desconto da contribuição.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO

Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados deverão ter assistência e homologação das Entidades Sindicais profissional e patronal.

Parágrafo Único: Para assistência nas homologações fica estabelecido que os associados do SINCADESP pagarão até 25% (vinte e cinco por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho e os não associados do SINCADESP pagarão até 50% (cinquenta por cento) do piso salarial constante na presente Convenção Coletiva de Trabalho.

CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA 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 QUINQUAGÉSIMA NONA - RELAÇÃO DE CONTRIBUINTES

As empresas encaminharão ao Sindicato profissional cópia das guias de contribuição Sindical e Assistencial, com relação nominal dos salários, no prazo de 30 (trinta) dias após o desconto das contribuições.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA - COMUNICAÇÃO ACIDENTE DE TRABALHO

Nos termos do artigo 142 do Decreto 357/91, que regulamentou os benefícios da Previdência, a empresa deverá comunicar o acidente do trabalho à Previdência Social até o 1º dia útil seguinte ao da ocorrência e, desta comunicação, deverá receber cópia o acidentado bem como ser remetida uma cópia à Entidade Sindical profissional no prazo de 10 (dez) dias após comunicada a Previdência Social.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - RELAÇÃO DE EMPRESAS

Para controle e aplicação das cláusulas: "QUITAÇÃO DE VERBAS TRABALHISTAS"; "TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL"; "ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO" constantes da presente Convenção Coletiva de Trabalho, o SINCADESP encaminhará ao Sindicato Profissional relação atualizada de seus associados.

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE REPRESENTAÇÃO E ORGANIZAÇÃO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - CATEGORIAS REPRESENTADAS

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 considerados os salões de bilhares, as casas de boliches, diversões eletrônicas automáticas e manuais, parques de diversões (indoor, terrestres, aquáticos e temáticos), pesque-pague, campings, zoológicos e exposições da fauna e flora, 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.

DISPOSIÇÕES GERAIS MECANISMOS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS

No município de São Paulo (Capital), empregadores e empregados, antes de ingressar em Juízo, solucionarão suas divergências trabalhistas (individual ou coletiva) através do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC), instituído pelos Sindicatos da categoria.

Parágrafo Primeiro: Buscando a segurança jurídica necessária nas relações de trabalho e implementando a prevalência do negociado sobre o legislado, fica estabelecido que os acordos coletivos a serem firmados entre as empresas e seus empregados, as quitações de verbas trabalhistas (sejam as rescisórias ou as anuais), deverão passar pelo NISC onde as partes (empregador e empregado) contarão com a assistência e homologação das Entidades Sindicais Profissional e Patronal.

Parágrafo Segundo: O **Anexo I** da presente convenção coletiva de trabalho regula as atribuições e formas de procedimento do Núcleo Intersindical de Solução de Conflitos (NISC).

APLICAÇÃO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - CONDIÇÕES ESPECIAIS ASSOCIADOS CONTRIBUINTES

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 30/09/2021

Considerando os dispositivos da Lei 13467/2017, em especial a necessidade atual de as negociações coletivas fixarem garantias superiores de caráter especial aplicáveis aos trabalhadores que continuam a contribuir com sua Entidade Sindical, de forma a preservar um tratamento justo e diferenciado em nome dos associados contribuintes.

Resolvem os Sindicatos convenientes fixar como condições especiais aplicáveis aos trabalhadores que não apresentarem oposição ao desconto das contribuições sindicais previstas na presente convenção coletiva de trabalho a que segue abaixo:

CESTA BÁSICA / VALE ALIMENTAÇÃO / TICKET REFEIÇÃO/ALIMENTAÇÃO

As empresas concederão aos seus trabalhadores um dos itens desta cláusula, com subsídio da empresa de 99% (noventa e nove por cento) àqueles trabalhadores que ganham até 05 (cinco) salários normativos e 85% (oitenta e cinco por cento) àqueles que ganham acima de 05 (cinco) salários normativos. Estes percentuais incidem sobre o valor de aquisição do benefício.

Parágrafo Primeiro: As empresas que concedem aos seus trabalhadores cesta básica, a mesma deverá conter no mínimo 20 (vinte) Kg. com os seguintes alimentos: 10 quilos de arroz agulhinha tipo 1, 03 quilos de feijão tipo 1 e os demais itens complementares: óleo de soja, açúcar refinado, macarrão com ovos, café torrado e moído, sal refinado, farinha de mandioca crua, farinha de trigo, fubá, extrato de tomate, sardinha em conserva, leite em pó, achocolatado, biscoito doce ou salgado e goiabada. A cesta poderá ser substituída por vale alimentação no valor de R\$ 88,43 (oitenta e oito reais e quarenta e três centavos).

Parágrafo Segundo: A empresa **Play One Empreendimentos Ltda**, concederá aos seus trabalhadores cesta básica com no mínimo 25 (vinte e cinco) kg com os seguintes alimentos: 10 quilos de arroz agulhinha tipo 1, 04 quilos de feijão tipo 1, 03 latas de óleo de soja, 02 pacotes de macarrão com ovos (500 gramas), 02 quilos de açúcar refinado, 01 quilo de café torrado e moído, 01 pacote de sal refinado (500 gramas), 01 pacote de farinha de mandioca crua (500 gramas), 01 quilo de farinha de trigo, 01 pacote de fubá mimoso (500 gramas), 02 latas de extrato de tomate (140 gramas), 02 latas de sardinha em conserva (135 gramas), 01 pacote de leite em pó (400 gramas), 01 pacote achocolatado (200 gramas), 01 pacote de biscoito doce (200 gramas) e 01 lata de goiabada (700 gramas). A Cesta poderá ser substituída por vale alimentação no valor de R\$110,55 (cento e dez reais e cinquenta e cinco centavos).

Parágrafo Terceiro: Respeitadas as condições estabelecidas no "caput" da presente cláusula, as empresas manterão a concessão do benefício de cesta básica e/ou vale alimentação durante o período de suspensão ou de interrupção do contrato individual de trabalho de seus empregados.

Parágrafo Quarto: As empresas que oferecem refeição ou vale refeição aos seus empregados está dispensada do cumprimento da presente cláusula.

TICKET REFEIÇÃO

As empresas integrantes da categoria econômica que, por força de norma coletiva preexistente ou decisão interna de sua política de recursos humanos, já concediam o benefício do ticket refeição, reajustarão o valor facial dos tickets vigentes na data de 30.09.2020 em 3,20%.

DESCUMPRIMENTO DO INSTRUMENTO COLETIVO

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - MULTA

Fica estipulada multa equivalente a 01 (um) 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.

OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - COVID-19 – SUSPENSÃO DE CLÁUSULAS

VIGÊNCIA DA CLÁUSULA: 01/10/2020 a 31/03/2021

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 31/03/2021, ficam suspensas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2020/2022 referentes a:

AVISO PRÉVIO ESPECIAL – que estabelece aviso prévio de 60 (sessenta) dias para os trabalhadores com 45 (quarenta e cinco) anos de idade;

GESTANTE – que estabelece garantia de emprego e salário de 90 (noventa) 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 31/03/2021 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 SEXAGÉSIMA SÉTIMA - 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 ao **SINDIVERSÕES**.

CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - COVID-19 – CONVALIDAÇÃO E RERRATIFICAÇÃO DO TERMO ADITIVO EMERGENCIAL

Para efeito de cumprimento do §3º, do art. 11, da lei 14.020/2020, **ficam convalidados e rerratificados na sua integralidade os Termos Aditivos Emergenciais** firmado pelas Entidades Sindicais signatárias da presente Convenção Coletiva de Trabalho, com amparo no inciso XXXVI do art. 5º da Constituição Federal.

Parágrafo Primeiro: Conforme autoriza o art. 7º, XXVI da CF, desde que em consonância com as condições e prazos previstos na presente Convenção Coletiva de Trabalho, ratificadora dos Termos Emergenciais, ficam convalidados os Acordos Individuais firmados pelas empresas com seus empregados feitos a partir da edição da MP 936/2020, ora convertida na lei 14.020/2020.

Parágrafo Segundo: 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 **SINDIVERSÕES – [sind@sindiversoes.com.br]** as condições que estão sendo praticadas, enviando juntamente relação dos trabalhadores envolvidos, na qual deverá constar nome e CPF.

ELISSON ZAPPAROLI
PRESIDENTE
SINDICATO DOS EMPREGADOS EM CASAS DE DIVERSOES DE SAO PAULO E REGIAO

ROGER ALEXANDRE ELY
PRESIDENTE

SINDICATO DAS CASAS DE DIVERSOES DO ESTADO SAO PAULO

ANEXOS
ANEXO I - NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)**ANEXO I****NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)**

Os Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho, por seus representantes legais, instituem o **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** estando suas atribuições e formas de procedimento reguladas pelo presente Anexo I do Instrumento Coletivo.

CLÁUSULA PRIMEIRA – Em conformidade ao disposto da cláusula 63ª, da Convenção Coletiva de Trabalho e mediante decisões das Assembleias Gerais Extraordinárias, fica instituído, no âmbito dos Sindicatos convenientes, o **NÚCLEO INTERSINDICAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS (NISC)** que estará composto de 01 (um) representante de cada Entidade Sindical (Profissional e Patronal) com o objetivo de buscar a conciliação de conflitos individuais de trabalho, absorvendo as prerrogativas previstas no artigo 625-A da Consolidação das Leis do Trabalho.

Parágrafo Único: O NISC é organismo autônomo em relação às Entidades Sindicais e às empresas, não possuindo personalidade jurídica própria, regendo-se pelas normas ora instituídas e seu regimento interno.

CLÁUSULA SEGUNDA – Os representantes indicados pelas Entidades Sindicais para comporem o NISC serão denominados de conciliadores, não havendo qualquer hierarquia, nem subordinação entre seus membros.

Parágrafo Único: Os conciliadores poderão ser remunerados pelas Entidades que representam. Nesta hipótese, a responsabilidade jurídica será da Entidade Sindical respectiva, inclusive quanto aos encargos sociais e fiscais.

CLÁUSULA TERCEIRA – O NISC tem por atribuição primordial a tentativa de conciliação dos conflitos individuais do trabalho relacionados com os trabalhadores e as empresas representadas pelas Entidades Sindicais convenientes e, como função normativa a assistência e homologação obrigatória dos acordos coletivos firmados entre as empresas e seus empregados, e as quitações de verbas trabalhistas anuais possibilitando ainda as quitações de verbas trabalhistas rescisórias.

Parágrafo Único: O NISC, para atendimento pleno da categoria, funcionará preferencialmente na Avenida Prestes Maia nº 241 – 11º andar – cjs. 1116/1124, Centro, São Paulo/SP (CEP: 01031-902) e na Avenida Marquês de São Vicente nº 230, Conjuntos 501/502/503/504, Barra Funda, São Paulo/SP (CEP: 01139-003).

CLÁUSULA QUARTA – Todas as demandas de natureza trabalhista, apresentadas pelo empregado ou pela empresa, no âmbito da representatividade dos Convenientes no município de São Paulo (Capital), serão submetidas previamente ao NISC, conforme estabelecido na cláusula 63ª da Convenção Coletiva de Trabalho.

Parágrafo Primeiro: A demanda será formulada por escrito ou reduzida a termo pelas respectivas Secretarias da Comissão, que designará, na mesma oportunidade, dia e hora da sessão de conciliação, entregando recibo ao demandante.

Parágrafo Segundo: Quando da formulação da demanda o trabalhador deverá apresentar o nome e endereço completo da demandada, bem como todas as provas documentais que achar necessárias.

Parágrafo Terceiro: A sessão de tentativa de conciliação deverá ser realizada no prazo máximo de 15 (quinze) dias a contar do ingresso da demanda.

Parágrafo Quarto: O NISC notificará a empresa e as Entidades Sindicais por meio de comunicação ágil (e-mail por exemplo) com no mínimo, 10 (dez) dias de antecedência à realização da audiência de conciliação, devendo constar dos autos cópia da notificação e comprovante de recebimento.

Parágrafo Quinto: Da notificação constará, necessariamente, o nome dos demandantes, o local, a data e a hora da sessão de conciliação, bem como a advertência de que o demandado deverá comparecer pessoalmente ou ser representado por preposto com poderes específicos para transigir ou firmar acordo, além de apresentar cópia do contrato social da demandada.

CLÁUSULA QUINTA – Não sendo possível realizar a audiência de conciliação nos 15 (quinze) dias seguintes à formulação da demanda, ou, não tendo a empresa demandada ou os representantes das Entidades Sindicais sido notificados da sessão com 10 (dez) dias de antecedência, a secretaria do NISC fornecerá às partes declaração da impossibilidade de conciliação, com descrição do objeto da demanda e agendamento de nova data, se for o caso.

Parágrafo Único: Caso qualquer das partes não compareça à sessão de conciliação, os representantes das Entidades Sindicais, presentes na ocasião, firmarão declaração acerca do fato, com descrição do objeto da demanda, bem como sobre a impossibilidade da conciliação, entregando cópia aos interessados.

CLÁUSULA SEXTA – Aberta a sessão de conciliação os representantes das Entidades Sindicais esclarecerão às partes presentes sobre as vantagens da conciliação e, em conjunto usarão dos meios adequados de persuasão para a solução conciliatória da demanda.

Parágrafo Primeiro: Não prosperando a conciliação, será fornecida ao trabalhador e ao representante do empregador declaração da tentativa conciliatória frustrada com descrição de seu objeto, firmada pelos membros do NISC, que deverá ser juntada à eventual reclamação trabalhista.

Parágrafo Segundo: Aceita a conciliação será lavrado termo assinado pelo trabalhador, pelo empregador ou seu preposto e pelos representantes das Entidades Sindicais presentes à sessão, fornecendo-se cópia às partes.

Parágrafo Terceiro: O termo de conciliação é título executivo extrajudicial e tem eficácia liberatória geral, exceto quanto às parcelas expressamente ressalvadas.

CLÁUSULA SÉTIMA – Os pedidos de acordos coletivos entre as empresas e seus empregados deverão ser encaminhados ao NISC para verificação do cumprimento de sua regularidade formal e atendimento dos requisitos legais.

Parágrafo Único: Cumpridos os requisitos o NISC efetuará a homologação do acordo.

CLÁUSULA OITAVA – Quando da realização da quitação anual das obrigações trabalhistas pagas aos empregados, estas deverão ser feitas no NISC, com apresentação dos documentos necessários para elaboração e/ou conferência de cálculos que serão solicitados no agendamento.

Parágrafo Primeiro: Estabelece-se que a participação efetiva das Entidades Sindicais (Profissional e Patronal) no ato de assistência e homologação das parcelas e dos valores constantes do termo de quitação amplia a atuação sindical em defesa dos interesses da classe, podendo, caso chamados pelas partes (reclamante ou reclamado) ingressar em Juízo na condição de litisconsortes.

Parágrafo Segundo: No ato da quitação, as partes (empregado e empregador) estarão assistidas pelos respectivos representantes dos Sindicatos Profissional e Patronal, resguardando, assim, transparência e efetividade no cumprimento das obrigações.

Parágrafo Terceiro: O termo terá eficácia liberatória somente das parcelas nele especificadas, sendo discriminados neste termo todos os valores das obrigações de dar e fazer.

CLÁUSULA NONA – Para o custeio dos serviços implantados serão cobrados os seguintes valores:

a) Conciliação Prévia – R\$ 200,00 (duzentos reais);

b) Custas arbitradas sobre conciliação prévia e acordos extrajudiciais – 15% (quinze por cento) do valor conciliado, respeitado teto máximo de ½ salário mínimo estadual;

c) Assistência e homologação de rescisão de contrato de trabalho – conforme cláusula 26ª da Convenção Coletiva de Trabalho;

d) Assistência e homologação de acordo coletivo de trabalho – conforme cláusula 57ª da Convenção Coletiva de Trabalho;

e) Outras demandas – Deverá ser observado os valores constantes de tabela a ser disponibilizada no NISC.

CLÁUSULA DÉCIMA – Caberá aos Sindicatos subscritores da Convenção Coletiva de Trabalho proporcionar ao NISC todos os meios necessários à consecução de seu fim, principalmente no que se refere ao espaço, equipamento e pessoal necessário, inclusive assessoria técnica, sendo que as despesas decorrentes serão rateadas entre os referidos Sindicatos.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – O NISC funcionará por prazo indeterminado.

ANEXO II - ATA AGE

ATA ASSEMBLEIA SINDICATO PROFISSIONAL

[Anexo \(PDF\)](#)

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