

TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO QUE FIRMAM A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NO COMÉRCIO E NO SETOR DE SERVIÇOS DO DF, **FETRACOM-DF**, inscrito no CNPJ n. 01.635.580/0001-56, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). **ALBERTO OLIVEIRA SANTOS** e o SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOÇÃO, ORGANIZAÇÃO, PRODUÇÃO E MONTAGEM DE FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO DF, **SINDEVENTOS-DF**, inscrito no CNPJ n. 06.745.588/0001-99, neste ato representado(a) por seu Vice-Presidente, Sr(a). **LUIS OTÁVIO ROCHA NEVES**

CONSIDERANDO o compromisso dos órgãos sindicais dos Empregados e Empregadores de implementar normas que visem a segurança e a saúde da categoria profissional dos trabalhadores das empresas de promoção, organização, produção e montagem de feiras, congressos e eventos com abrangência territorial no DF, ante a propagação do Corona Vírus (COVID/19);

CONSIDERANDO a importância de se recomendar a estimulação das pactuações coletivas de trabalho, nos termos da CLT e da Constituição Federal, para que se proteja a relação individual, neste momento crítico nacional, entre empregador e empregado, sem prejuízo de eventuais acordos individuais que possam ser firmados nos termos da MP 927 de 22/03/2020 (alterada pela MP 928 de 23/03/2020) e da MP 936 de 01/04/2020;

CONSIDERANDO a urgência da adoção de ações de medidas de prevenção para conter a propagação do Corona Vírus (COVID/19), e preservar a manutenção dos empregos, os órgãos sindicais dos Empregados e Empregadores decidem firmar o presente TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO fixando, de forma excepcional, na forma do art. 611-A da CLT, as seguintes cláusulas e condições de trabalho.

CLÁUSULA PRIMEIRA - OBJETO

O presente Aditivo é assinado em caráter emergencial, no intuito de permitir aos setores a utilização dos benefícios da MP 927 de 22/03/2020 (alterada pela MP 928 de 23/03/2020) e da MP 936 de 01/04/2020, fundamentado no espírito de cooperação social, buscando a manutenção das empresas e dos respectivos empregos gerados.

CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho no período de 02 de abril de 2020 a 31 de dezembro de 2020, mantendo a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA TERCEIRA – FÉRIAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS

Diante das incertezas sobre o contágio no Brasil as empresas poderão fracionar as férias de seus colaboradores, de forma individual, coletiva ou revezadamente, em até 3 (três) períodos iguais de 10 (dez) dias.

Parágrafo primeiro: A antecipação das férias poderá ser concedida a todos os empregados, ainda que não completados o período aquisitivo previsto no art. 130 da CLT.

Parágrafo segundo: Devido à urgência da medida adotada, a empresa que desejar conceder férias antecipadas aos seus empregados, deverá pré-avisar o empregado, por escrito, 48 (quarenta e oito) horas antes do início das férias.

Parágrafo terceiro: É vedado o início das férias no período de dois dias que antecede os dias de feriado ou o dia de repouso semanal remunerado, não podendo assim iniciar-se nos dias de sexta-feira; sábado ou domingo, conforme determina o § 3º do art. 134 da CLT.

Parágrafo quarto: O pagamento da remuneração das férias concedidas em razão do estado de calamidade pública poderá ser efetuado até o quinto dia útil do mês subsequente ao início do gozo das férias e o do terço constitucional poderá ser pago juntamente com o 13º salário.

Parágrafo quinto: A concessão das férias deverá observar que essa ocorra de forma prioritária às gestantes, maiores de 60 (sessenta) anos e aos portadores de doenças crônicas.

Parágrafo sexto: Durante o período de vigência do presente Termo Aditivo, a estabilidade de 30 dias garantida ao trabalhador no retorno das férias individuais, prevista no parágrafo terceiro da cláusula trigésima sétima da CCT 2019/2020, fica afastada.

CLÁUSULA QUARTA – COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO DE TRABALHO - AMPLIAÇÃO DO BANCO DE HORAS)

Pelo presente instrumento, o Banco de Horas poderá acumular saldo de horas negativas objetivando a compensação posterior, mediante horas suplementares trabalhadas, limitadas a 2 (duas) horas por dia, e respeitando o limite máximo de 10h trabalhadas diárias, desde que compensadas dentro de 18 (dezoito) meses, contados a partir da assinatura do presente instrumento coletivo.

Parágrafo primeiro – Se a compensação das horas negativas não for realizada pelo empregado sem justo motivo, dentro do prazo estabelecido no *caput*, o empregador fica autorizado a descontar o saldo remanescente na folha de pagamento do mês subsequente à apuração final. Contudo, fica vedado o desconto financeiro do empregado que não realizar a compensação das horas negativas por ausência de convocação do empregador ou por ausência de demanda de trabalho.

Parágrafo segundo – Em caso de rescisão contratual, eventual saldo negativo de banco de horas não será descontado dos valores rescisórios, ressalvado o disposto no parágrafo anterior.

Parágrafo terceiro – A empresa poderá descontar o banco de horas negativo aos feriados futuros do ano 2020, desde que a cada hora trabalhada no feriado, seja descontada duas horas negativas do banco de horas.

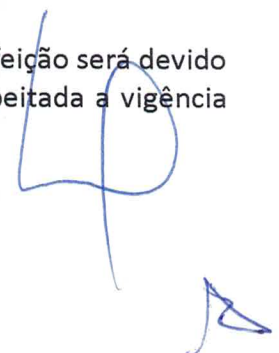
CLÁUSULA QUINTA – DO TRABALHO REMOTO

As empresas privilegiarão atividades remotas no sistema denominado “home office”, desde que compatíveis com a natureza do serviço, dispensadas ainda as formalidades pertinentes a contrato específico para essa modalidade.

Parágrafo primeiro – As regras trabalhistas pertinentes a essa modalidade serão flexibilizadas, sendo de responsabilidade das partes as adaptações.

Parágrafo segundo – Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição será devido na proporção de 50% pelo período em que durar o regime de teletrabalho, respeitada a vigência deste Termo Aditivo.

CLÁUSULA SEXTA - DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO



Tendo em vista que Decretos do Governo do Distrito Federal proibiram ou restringiram o funcionamento de diversas atividades, ficam as empresas autorizadas a suspender o contrato de trabalho de seus empregados, pelo período de vigência deste instrumento, independentemente do salário percebido pelo trabalhador.

Parágrafo primeiro – Os sindicatos signatários concordam que as empresas poderão colocar os seus empregados em regime de licença não remunerada, em razão do grave risco de contágio da COVID-19, pelo prazo de 60 dias, podendo ser fracionado em até dois períodos de 30 dias, nos termos do art. 8º, caput da MP 936/2020

Parágrafo segundo – O trabalhador que tiver seu contrato suspenso, terá direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, da MP 936/2020, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

I – Se o empregador teve faturamento anual menor que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) em 2019, o trabalhador fará jus a 100% (cem por cento) do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito, sem a necessidade de o empregador conceder qualquer ajuda compensatória mensal, que é facultativa.

II – Na forma do parágrafo 5º, do art. 8º, da MP 936/2020, se o empregador teve faturamento anual maior que R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), em 2019, o trabalhador fará jus a 70% (setenta por cento) do valor mensal do seguro-desemprego a que teria direito, ficando a empresa obrigada a pagar ajuda de custo compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado.

Parágrafo terceiro – Eventual ajuda de custo compensatória não integrará a remuneração do empregado, não se incorporará aos contratos de emprego e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

Parágrafo quarto – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, os empregados farão jus aos benefícios concedidos pelos empregadores, tais como: seguro de vida e assistência médica/odontológica.

Parágrafo quinto – Não será devido ao trabalhador o vale transporte e o vale refeição será substituído por uma cesta básica ou valor equivalente a R\$ 100,00 (cem reais) pelo período em que durar a suspensão do contrato de trabalho.

CLÁUSULA SÉTIMA – DA REDUÇÃO DE JORNADA COM REDUÇÃO PROPORCIONAL DE SALÁRIOS

No intuito de diminuir a exposição potencial dos empregados e reduzir riscos de contágio da COVID-19, bem como viabilizar a atividade econômica, fica autorizada a redução do salário registrado em carteira proporcional à redução do número de horas, com fundamento no art. 7º, da MP 936/2020, independentemente do salário percebido por cada colaborador.

Parágrafo primeiro – A redução de salário deverá ser proporcional à redução de jornada, preservando o valor do salário-hora de trabalho registrado em carteira.

Parágrafo segundo – Para facilitar a operacionalização da implementação do benefício, a redução de jornada deverá obedecer ao inciso III, do art. 7º, da MP 936/2020, nos seguintes percentuais:



- a) vinte e cinco por cento;
- b) cinquenta por cento; ou
- c) setenta por cento.

Parágrafo terceiro – O trabalhador que tiver sua jornada/salário reduzidos terá direito ao recebimento do valor do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, na forma do art. 6º, da MP 936/2020, que tem como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, aplicando-se sobre a base o percentual da redução.

Parágrafo quarto – O cumprimento da jornada poderá se dar da forma que melhor convier as partes, não podendo ser superior a 8 (oito) horas diárias e respeitando o limite de horas mensais convencionado. Por exemplo, no caso de redução de 50% (cinquenta por cento) em um contrato de 220 (duzentas e vinte) horas, a jornada de 110 (cento e dez) horas poderá ser distribuída nos dias do mês, da forma que melhor atender à continuidade da empresa, desde que não ultrapasse 8 (oito) horas por dia.

Parágrafo quinto – É permitido acordo individual estabelecendo reduções diversas entre empregados do mesmo estabelecimento e/ou empregador. Ou seja, com a possibilidade de manutenção parcial da operação, será permitido reduzir a jornada/salário dos empregados na mesma função em diferentes percentuais. (ex. parte dos funcionários com 25% e outra parte com 70%).

Parágrafo sexto – É permitido acordo individual estabelecendo suspensão do contrato de trabalho para parte dos funcionários e redução de jornada/salário para outra parte.

Parágrafo sétimo – Nos casos de redução de jornada de modo a suprimir o trabalho em alguns dias da semana, fica garantida a correspondente redução do vale transporte, sendo que o vale refeição será substituído por uma cesta básica ou valor equivalente a R\$ 100,00 (cem reais), observada a jornada e os dias trabalhados.

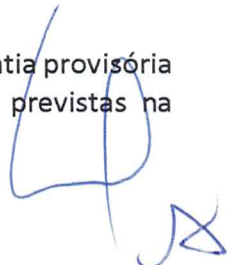
Parágrafo oitavo – Durante o período de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, os empregados farão jus aos benefícios concedidos pelos empregadores, tais como: seguro de vida e assistência médica/odontológica.

CLÁUSULA OITAVA - GARANTIA PROVISÓRIA DO EMPREGO

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao trabalhador que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda em decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho, nos seguintes termos:

- I - Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.
- II - Após o restabelecimento da jornada de trabalho e de salário ou do encerramento da suspensão temporária do contrato de trabalho, por período equivalente ao acordado para a redução ou a suspensão.

Parágrafo primeiro – A dispensa sem justa causa que ocorrer durante o período de garantia provisória no emprego sujeitará o empregador ao pagamento, além das parcelas rescisórias previstas na legislação em vigor, de indenização no valor de:



- I – 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a vinte e cinco por cento e inferior a cinquenta por cento;
- II – 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário igual ou superior a cinquenta por cento e inferior a setenta por cento; ou
- III – 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período de garantia provisória no emprego, nas hipóteses de redução de jornada de trabalho e de salário em percentual superior a setenta por cento ou de suspensão temporária do contrato de trabalho.

Parágrafo segundo – Não se aplicará a garantia provisória e nem qualquer penalidade para as hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

Parágrafo terceiro – Tendo em vista as incertezas acerca do momento de retomada das atividades empresariais, bem como da legislação aplicável aos casos de trabalhador que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a garantia do emprego prevista no art. 10 da MP 936/2020 poderá ser flexibilizada, a critério das partes, ficando estabelecido que em 15/06/2020 será realizada nova rodada de negociação, com objetivo de analisar o cenário e verificar a melhor alternativa a ser adotada no tocante à estabilidade do empregados.

CLÁUSULA NONA – DEMISSÃO CONTRATUAL E FORMA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Durante a vigência deste Termo Aditivo, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser feito em até 2 (duas) parcelas, caso o total das verbas rescisórias se limite a R\$ 4.000,00 (quatro mil reais). No caso das verbas rescisórias até o montante de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) o pagamento poderá ser feito em 4 (quatro) parcelas. As verbas rescisórias que ultrapassem a quantia de R\$ 10.000,00 (dez mil reais) poderão ser quitadas em 5 (cinco) parcelas. Todas as parcelas serão iguais, mensais e sucessivas. Nos valores mencionados não se considera o valor da multa de 40% do FGTS.

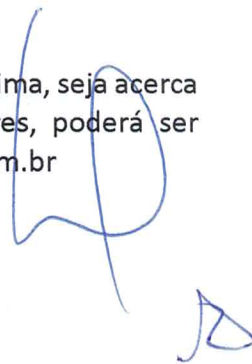
Parágrafo único – Em relação à multa de 40% do FGTS, o seu pagamento poderá ser feito até o vencimento da última parcela das verbas rescisórias, sendo de responsabilidade exclusiva das empresas o pagamento dos encargos cobrados pela Caixa Econômica Federal em razão dessa prorrogação do pagamento (juros, etc.).

CLÁUSULA DÉCIMA - DA COMUNICAÇÃO AO MINISTÉRIO DA ECONOMIA

O empregador deverá informar ao Ministério da Economia a redução da jornada de trabalho e de salário ou a suspensão temporária do contrato de trabalho, no prazo de dez dias, contado da data da celebração do acordo, sob pena de ficar responsável pelo pagamento da remuneração no valor anterior à redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho do empregado, inclusive dos respectivos encargos sociais, até a que informação seja prestada.

Parágrafo único – A comunicação à Federação Laboral, seja acerca das notificações acima, seja acerca de acordos individuais e/ou coletivos firmados entre empregados e empregadores, poderá ser comunicada de forma eletrônica para o seguinte e-mail: fetracomdf@fetracomdf.com.br

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA COMUNICAÇÃO AO TRABALHADOR



Tendo em vista a restrição de locomoção em razão do Corona Vírus, bem como indicação para que a população faça auto-isolamento no intuito de retardar a proliferação do mesmo, fica convencionado que, na hipótese de aplicação da suspensão do contrato de trabalho e/ou da redução da jornada de trabalho/salário, na forma da MP 936/2020, o empregador deverá comunicar ao empregado, no prazo de 48 horas, sendo certo que todas as comunicações para os trabalhadores poderão ser realizadas por meio eletrônico (e-mail, WhatsApp, Telegram, etc) ou por telegrama para o endereço constante no cadastro dos empregados.


CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – MEIOS ELETRÔNICOS PARA FORMALIZAÇÃO DO ADITIVO

Face à situação emergencial e de exceção sobre a qual se funda o presente, foram utilizados meios eletrônicos para realização dos requisitos formais para celebração deste aditivo à convenção coletiva de trabalho, nos termos do art. 17, II da MP 936/2020. Ficam ainda flexibilizadas as formalidades relativas ao depósito e registro do presente Aditivo à Convenção Coletiva vigente, em observância ao que foi preconizado no item VIII da Nota Técnica Conjunta n. 006/2020 da Procuradoria Geral do Trabalho e Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical – CONALIS do Ministério Público do Trabalho.

Brasília, DF, 18 de maio de 2020.


**FEDERACAO DOS TRABALHADORES NO COMERCIO E NO SETOR DE SERVICOS DO DF –
FETRACOM/DF**

**CNPJ n. 01.635.580/0001-56
ALBERTO OLIVEIRA SANTOS
PRESENTE**


**SINDICATO DAS EMPRESAS DE PROMOCAO, ORGANIZACAO, PRODUCAO E MONTAGEM DE
FEIRAS, CONGRESSOS E EVENTOS DO DF – SINDEVENTOS/DF**

**CNPJ n. 06.745.588/0001-99
LUIS OTAVIO ROCHA NEVES
VICE-PRESIDENTE**