

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2020/2021

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: RJ001664/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 11/11/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR036350/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 13041.114454/2020-84
DATA DO PROTOCOLO: 10/09/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 13041.106784/2019-62
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 06/11/2019

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

SIGABAM - SINDICATO DOS GARCONS BARM E MAI DO EST DO RJ, CNPJ n. 32.087.918/0001-06, neste ato representado(a) por seu ;

E

SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO, CNPJ n. 15.294.428/0001-61, neste ato representado(a) por seu ;

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

CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE

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

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Garçons, Barmen e Maitres, Garçonetes, Atendentes de Mesas de Restaurantes e Atendentes de Mesas de Restaurantes Self Service, que exerçam as funções de Garçom e Cumins**, com abrangência territorial em **Rio de Janeiro/RJ**.

Saúde e Segurança do Trabalhador

Condições de Ambiente de Trabalho

CLÁUSULA TERCEIRA - DAS CONSIDERAÇÕES

Considerando a necessidade de ajustar procedimentos para a retomada das atividades das empresas do setor hoteleiro, de forma a garantir a saúde dos empregados, hóspedes e da população em geral, além de dar previsibilidade aos envolvidos, reconhecendo que o processo deva ser gradual, seguro e responsável, tanto com a saúde, quanto com a situação financeira.

Considerando que, a retomada financeira dos estabelecimentos hoteleiros não depende exclusivamente dos empresários, mas de medidas governamentais que restabeleçam a circulação de pessoas e possibilitem a volta do turismo, mesmo que em condições especiais.

Considerando que os Decretos Municipais 47.488 e 47.489 de 2020, que regulam a retomada das atividades econômicas no Município do Rio de Janeiro, impõem fases e gradação do relaxamento das medidas emergenciais.

Considerando a necessidade de estabelecer indicadores claros para a aferição da situação financeira do setor hoteleiro, que permitam orientar de forma clara e transparente as ações nas políticas de gestão de pessoas e gestão de salário e benefícios, com a previsão de uma gradação no retorno ao pleno emprego nas empresas, compatíveis com os Decretos Municipais.

Considerando que as Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 e a lei 14.020/2020, bem como as Convenções Coletivas de Trabalho celebradas em março e abril de 2020, atendem apenas ao período de início da pandemia, não prevendo medidas para o período de retomada das atividades econômicas e, como tal, deve haver um direcionamento a empregadores e empregados, estabelecendo o comportamento adequado de balanceamento entre a atividade econômica e o devido distanciamento social, visando a preservação da atividade econômica e da saúde dos trabalhadores

Considerando, finalmente, que a saúde e o direito à vida são bens protegidos constitucionalmente devendo as Entidades Sindicais proverem meios consensuais para a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e a promoção da saúde do trabalhador.

Os Sindicatos representativos das categorias Econômica e Profissional chegaram aos seguintes termos para regularem as condições de emprego e salário nos próximos doze meses:

CLÁUSULA QUARTA - MEDIDAS DE PREVENÇÃO À SAÚDE E DE HIGIENE DO TRABALHO

Tendo em vista os protocolos de higiene e saúde do trabalho propostos pelos Governos do Estado do Rio de Janeiro e do Município do Rio de Janeiro, para a retomada gradual das atividades econômicas no setor de turismo e hospitalidade, que prevêem medidas comuns de segurança e higiene, as partes elegem as “DEZ REGRAS DE OURO”, de observância obrigatória pelas empresas e trabalhadores:

- 1) HIGIENIZAR AS MÃOS ANTES E DEPOIS DE CADA ATIVIDADE;
- 2) Disponibilizar álcool 70% em gel em áreas de circulação e dispensadores de sabão líquido e de papel toalha descartáveis e lixeiras com tampas sem acionamento manual nos banheiros e próximos aos lavatórios,
- 3) Usar obrigatoriamente máscara em todas as áreas e só tirar durante as refeições,

- 4) Obedecer ao distanciamento de dois metros ou quatro metros quadrados por pessoa, evitando o uso do elevador,
- 5) Manter os ambientes arejados com as janelas e portas abertas e a limpeza dos aparelhos de ar condicionado em dia,
- 6) Providenciar máscaras, luvas de borracha, toucas e outros equipamentos de proteção individual para as equipes de limpeza e demais funcionários, de acordo com a atividade exercida,
- 7) Reforçar a sensibilização quanto à etiqueta respiratória em caso de tosse ou espirros,
- 8) Encaminhar à assistência médica o funcionário ou colaborador que apresente sintomas de covid-19,
- 9) Fazer a limpeza concorrente a cada três horas e a limpeza terminal após o expediente, com atenção à necessidade da limpeza imediata,
- 10) Divulgar em pontos estratégicos os materiais educativos e outros meios de informação sobre as medidas de prevenção à covid-19, como as Regras de Ouro e a central 1746.

Parágrafo Primeiro: Para viabilizar as regras previstas no *caput*, cumprirá aos empregadores o fornecimento e a entrega dos equipamentos de proteção individual (EPI), tais como máscaras, para todos os empregados. Luvas, aventais e botas, conforme a função exercida pelo empregado. Disponibilizar o álcool gel, sabão e papel toalha.

Parágrafo Segundo: Caberá ao empregador orientar os empregados para o correto uso dos EPI's e a fiscalização, avaliação e controle será exercida, pelas CIPAS, nos estabelecimentos com mais de 50 empregados, ou pelos empregados designados pelos empregadores, nos demais estabelecimentos, observada a NR.05 do antigo Ministério do Trabalho.

Parágrafo Terceiro: É dever do empregado utilizar os EPI's durante todos o período de trabalho e reportar ao empregador caso apresente sintomas de contaminação por Covid-19, ou tenha estado em contato com pessoas infectadas em seus ambientes sociais, para fins de testagem e isolamento, se for o caso. Bem como, respeitar as regras de distanciamento social e de etiqueta respiratória.

Parágrafo Quarto: os empregados que se encontram com o contrato de trabalho suspenso terão seu retorno ao trabalho precedido de exame por médico de medicina e segurança do trabalho, por meio presencial, ou com utilização de telemedicina, a fim de terem o certificado de aptidão para o trabalho.

Parágrafo Quinto: o empregado não poderá se escusar a retornar ao trabalho, em caso de convocação do empregador, sob pena de configuração de abandono do emprego na forma do artigo 482, alínea "i" da CLT.

Parágrafo Sexto: caso o empregador solicite ao empregado, que se submeta ao teste de verificação de contágio pelo Covid-19, este, não poderá se recusar a fazê-lo. Em caso de

testagem positiva, o empregado deverá ser imediatamente afastado do trabalho para tratamento.

Parágrafo Sétimo: considerando o sistema de “Fases” estabelecido no Município do Rio de Janeiro, pelos Decretos 47.488/2020 e 47.489/2020, advindo a fase verde, as medidas previstas nesta cláusula poderão ser flexibilizadas na forma ali prevista.

CLÁUSULA QUINTA - DOS INDICADORES

Durante o prazo de retomada da economia, serão considerados como indicadores para aferição da situação financeira das empresas do setor hoteleiro, os seguintes fatores e índices:

- Decretos que autorizem a circulação de pessoas em locais turísticos;
- Decreto que autorizem a circulação inter-municipal, inter-Estadual e internacional;
- Reabertura de rotas de vôos, domésticos e internacionais, com redução de passageiros e com liberação do número de passageiros;
- Decretos que autorizem a realização de grandes eventos, tais como: Réveillon, Carnaval e outros, que importem em aglomeração de pessoas;
- Aumento do índice de ocupação hoteleira.

Parágrafo Primeiro: até que o índice de ocupação média hoteleira atinja o percentual de 65% (sessenta e cinco por cento), conforme apurado pela FECOMERCIO/RJ, por mais de dois meses consecutivos, considera-se o setor econômico em processo de retomada da atividade produtiva.

Parágrafo Segundo: durante o processo de retomada da atividade produtiva poderão ser mantidas em caráter transitório as medidas excepcionais previstas neste Instrumento Coletivo.

Parágrafo Terceiro: Na hipótese de edição de Decreto Presidencial, que estabeleça no âmbito do PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA, aumento dos prazos de concessão do pagamento de Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, da redução proporcional de jornada de trabalho e de salários e da suspensão temporária do contrato de trabalho, fica garantido aos empregados e empregadores, desde já, o recebimento de quaisquer benefícios governamentais, podendo optarem pela aplicação de forma setorial, departamental, individual, parcial ou na totalidade dos postos de trabalho, das regras do PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA e/ou a aplicação das Regras da Presente Convenção Coletiva, independentemente da faixa salarial que o empregado esteja enquadrado, servindo o presente ajuste para os fins do disposto no artigo 12 da lei 14.020/2020.

CLÁUSULA SEXTA - DA GARANTIA DE EMPREGO E DA SUSPENSÃO DOS CONTRATOS DE TRABALHO

Considerando os indicadores previstos na cláusula segunda, o retorno à atividade poderá ser realizado de forma gradual, neste sentido, as empresas poderão manter “Banco de Talentos”, constituído preferencialmente, pelos empregados que se encontram com seus contratos de trabalho suspensos e em gozo da garantia provisória de emprego, prevista nas Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020, atual lei 14.020/2020, pela Convenção Coletiva e 1º Termo Aditivo celebrados entre as partes em março e abril de 2020, respectivamente, depositados na Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia e por este instrumento coletivo.

Parágrafo Primeiro: até que seja atingido o indicador previsto no parágrafo primeiro da cláusula segunda, os contratos de trabalho dos empregados abrangidos por este Instrumento Coletivo poderão ser suspensos, nos termos dos parágrafos seguintes:

Parágrafo Segundo: O afastamento dos empregados será considerado como suspensão não remunerada do contrato de trabalho. Considera-se remuneração, o salário base, as verbas de sobre-salário, os adicionais, gratificações, comissões, participação nos lucros ou resultados, taxa de serviço, recolhimento de encargos respectivos, que incidiriam sobre as verbas remuneratórias, tais como: recolhimento previdenciários, fundiário, pagamento de adiantamento de 13º salário, vale transporte, fornecimento de uniformes, e outros benefícios de natureza salarial, ou não, mas que impliquem em despesas de qualquer natureza para o empregador.

Parágrafo Terceiro: decidindo a empresa pela suspensão do contrato de trabalho de seus empregados, deverá ajustar com os mesmos, mediante acordos individuais, o pagamento de um abono-subsistência-emergencial (de caráter indenizatório), no valor mínimo equivalente a 50% (cinquenta por cento) do último salário base - fixo (ou parte fixa do salário), tudo na forma do parágrafo 2º do artigo 457 da CLT, não acumulável com o pagamento das férias individuais ou coletivas, no caso das empresas que tenham adotado estas medidas. O abono supra referido não será inferior a R\$700,00 (setecentos reais), por empregado, e será calculado e pago a todos os empregados com contratos suspensos, cujos salários sejam inferiores a R\$4.000,0 (quatro mil reais), ficando garantido aos demais, com salários superiores, a livre negociação (a partir desse patamar), no acordo individual a ser assinado entre empregado e empresa.

Parágrafo Quarto: pelo prazo pactuado individualmente de suspensão dos contratos de trabalho, ficam garantidos o pagamento do abono de subsistência-emergencial, os empregos e os seguintes benefícios:

- a) **Manutenção da concessão do plano de saúde, pelas empresas que estejam propiciando este benefício na data de suspensão do contrato de trabalho;**
- b) **concessão mensal de cesta básica, que poderá ser fornecida em tíquete alimentação, tíquete refeição, ou dinheiro, a critério do empregador, mas sempre equivalente ao valor mínimo de R\$ 100,00 (cem reais).**

Parágrafo Quinto: na hipótese de convocação de empregado(s), antes do término do prazo acordado com o empregador, os respectivos contratos de trabalho suspensos ficarão plenamente restabelecidos, cabendo ao empregador comunicar ao empregado - pelos meios legais permitidos - para que retorne ao trabalho.

Parágrafo Sexto: Conforme previsão da MP 936/20, atual lei 14.020 - os empregadores poderão adotar o curso ou o programa de qualificação profissional de que trata o art. 476-A da Consolidação das Leis do Trabalho, que poderá ser oferecido pelo empregador exclusivamente

na modalidade não presencial, e terá duração não inferior a um mês e nem superior a três meses, facultado o pagamento de ajuda compensatória mensal, nunca inferior a R\$ 700,00 (setecentos reais), não cumulativo com abono-subsistência-emergencial, previsto no parágrafo terceiro e o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, a que se refere o artigo 9º e seguintes da MP 936/2020, atual lei 14.020/2020.

Parágrafo Sétimo: O empregado que não concordar com a suspensão do contrato de trabalho, nos termos desta norma coletiva, terá seu contrato de trabalho rescindido sem justa causa com o recebimento de todas as verbas rescisórias previstas em lei, na forma e nas condições da cláusula sexta.

CLÁUSULA SÉTIMA - REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO

Fica autorizada, a celebração de acordo individual para a redução, em até 50% (cinquenta por cento) da jornada de trabalho, com redução proporcional do salário, inclusive para os trabalhadores na modalidade de teletrabalho, pelo prazo previsto no parágrafo primeiro da cláusula segunda, do presente Instrumento Coletivo.

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: pelo prazo pactuado individualmente de redução de jornada de trabalho, ficam garantidos os empregos.

CLÁUSULA OITAVA - RESCISÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

Durante o prazo previsto no parágrafo primeiro da cláusula segunda, sempre com a finalidade de manutenção de empregos e salários e retenção de talentos, permite-se, excepcionalmente, o parcelamento das verbas rescisórias na seguinte forma:

Entrega em 10 dias da documentação necessária para o recebimento do auxílio desemprego e saque do FGTS;

Pagamento em 10 dias da primeira parcela da rescisão contratual, com depósito em conta do empregado;

Para os empregados com valor rescisório até R\$ 9.000,00 (nove mil reais) pagamento das verbas rescisórias em até 06 parcelas iguais e sucessivas, sempre no quinto dia útil de cada mês;

Para os empregados com valor rescisório superior a R\$ 9.001,00 (nove mil e um reais) pagamento das verbas rescisórias em até 08 parcelas iguais e sucessivas, sempre no quinto dia útil de cada mês;

Parágrafo Primeiro: tendo em vista a situação de excepcionalidade, a recontração de empregados demitidos durante a pandemia ou período de isolamento, mesmo que com prazo inferior a 06 meses, não configurará fraude à legislação trabalhista, tributária ou previdenciária.

Parágrafo Segundo: Para efeito de cálculo das verbas rescisórias, o empregado que tiver seu contrato rescindido, embora com período de garantia de emprego pendente, receberá este saldo, sob a forma de indenização, juntamente com as demais verbas rescisórias e calculado conforme o parágrafo 1º, do artigo 10 da lei 14.020/2020.

CLÁUSULA NONA - DA COMUNICAÇÃO AOS EMPREGADOS

Considerando o caráter emergencial, todas as medidas previstas no presente Instrumento Coletivo deverão ser precedidas de comunicação aos empregados, que poderá ser realizada através de meios eletrônicos, ou digitais, além de quadro de aviso, carta circular, ou notificação por carta individual.

CLÁUSULA DÉCIMA - CONVALIDAÇÃO

Ficam convalidados todos os atos praticados durante a vigência das Medidas Provisórias 927/2020 e 936/2020 (lei 14.020/2020), convenção coletiva emergencial, celebrada em 23.03.2020 e 1º termo aditivo, celebrado em 01.04.2020, preservados os acordos individuais mais benéficos firmados entre as empresas e seus empregados.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DA MULTA

Fica fixada a multa de R\$ 50,00 por empregado e por infração no caso de descumprimento do presente Instrumento Coletivo.

ANTONIO FRANCISCO DOS ANJOS FILHO
Presidente
SIGABAM - SINDICATO DOS GARCONS BARM E MAI DO EST DO RJ

ALFREDO LOPES DE SOUZA JUNIOR

Presidente
SINDICATO DE HOTEIS E MEIOS DE HOSPEDAGENS DO MUNICIPIO DO RIO DE JANEIRO

ANEXOS
ANEXO I - ATA DA ASSEMBLEIA E LISTA DE PRESENÇA

[Anexo \(PDF\)](#)

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