

TERMO ADITIVO COVID-19

FEMACO - FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS. AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP, CNPJ n. 67.987.917/0001-00, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES

SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP, CNPJ n. 62.653.233/0001-40, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a).JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;

e

SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENCAO E EXECUCAO DE AREAS, CNPJ n. 86.825.536/0001-61, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). RITA DE CASSIA BASTOS;

celebram a presente TERMO ADITIVO COVID-19, estipulando as condições de trabalho previstas nas cláusulas seguintes:

VIGÊNCIA E DATA-BASE

Respeitados os prazos da legislação vigente, bem como o prazo de 90 (noventa) dias para as tratativas econômicas e sociais, as partes firmam o presente INSTRUMENTO com validade enquanto perdurar o Decreto de calamidade pública.

Fixam também como garantia da data base como 1º de março para todos os fins de direito e o presente compromisso de negociarem as cláusulas econômicas e sociais em até 90 (noventa) dias, a partir o registro do presente instrumento.

ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) dos empregados em empresas de Manutenção e Execução de Áreas Verdes Públicas e Privadas, com abrangência territorial representada pelas entidades sindicais profissionais que subscrevem à **FEMACO** e as bases representadas pelo **SIEMACO-SP**.

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES

OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

COVID-19

CONSIDERANDO que a OMS - Organização Mundial da Saúde declarou em 11 de março de 2020 a expansão no novo "Corona vírus", chamado de "COVID-19" pelo mundo se configura uma Pandemia;

CONSIDERANDO os impactos da Pandemia no mundo e recentemente no Brasil e considerando que damos prioridade neste momento crítico ao direito a prevenção da saúde e segurança física dos prestadores de serviços **MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES PÚBLICAS E PRIVADAS** sejam eles empregados ou empresários e seus familiares;

CONSIDERANDO que a Assembleia de trabalhadores, quando da Celebração da Convenção Coletiva de Trabalho que ora se adita, outorgou poderes a entidade sindical laboral e que a esta cabe defender os interesses da categoria representada, nos termos do Artigo 8º, III da Constituição Federal, a qual cientificará seus representados por meios eletrônicos e canais digitais mantidos para informar a categoria;

CONSIDERANDO que a Assembleia patronal, quando da Celebração da Convenção Coletiva de Trabalho que ora se adita, outorgou poderes a entidade sindical de classe econômica e que a esta cabe defender os interesses da categoria representada, nos termos do Artigo 8º, III da Constituição Federal, a qual cientificará seus representados por meios eletrônicos e canais digitais mantidos para informar a categoria;

CONSIDERANDO a Nota Técnica conjunta nº06/2020 do MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, através da Procuradoria Geral do Trabalho -CONALIS - Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical, sobre diálogo social, negociação coletiva e adoção de medidas de proteção ao emprego e ocupação diante da pandemia da doença infecciosa COVID-19, na parte "2 – DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO DO EMPREGO E DA OCUPAÇÃO, VIII. POSSIBILITAR A FLEXIBILIZAÇÃO DOS REQUISITOS FORMAIS PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA, como obrigatoriedade de assembleia presencial, diante de medidas de isolamento social e quarentena determinadas pelos órgãos públicos, podendo-se adotar meios telemáticos, céleres e eficazes para consulta aos trabalhadores e interessados";

CONSIDERANDO que a declaração da epidemia Mundial se enquadra como motivo de força maior, prevista nos artigos 501 a 504 da Consolidação das Leis do Trabalho, as entidades sindicais signatárias firmam o presente COMUNICADO CONJUNTO COVID 19, com base na legislação vigente no Brasil.

CONSIDERANDO, que o Decreto nº 64.881, de 22 de março de 2020, do Estado de São Paulo proíbe reuniões e aglomerações, sendo necessário assim adotar meios eletrônicos para atendimento dos requisitos formais previstos no Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, inclusive para convocação, deliberação, decisão, formalização e publicidade de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, previstos no art. 17, inciso II, da Medida Provisória nº 936/2020.

Assim o presente termo, que tem premissa **adotar as designações previstas nas MPs nºs 927 e 936 de 2020**, que prevê que as medidas a serem adotadas deverão ocorrer ou por

A

acordo individual com o trabalhador, ou por acordo ou convenção coletiva, as entidades sindicais signatárias firmam o presente **TERMO ADITIVO À CCT 2020 CHAMADA DE "TERMO ADITIVO COVID 19**, com base na legislação vigente no Brasil, sendo que esse será todo operacionalizado por meio eletrônico pela impossibilidade de reunião presencial dos membros da categoria, bem como de seus dirigentes.

**JORNADA DE TRABALHO – DURAÇÃO, DISTRIBUIÇÃO, CONTROLE, FALTAS
PRORROGAÇÃO/REDUÇÃO DE JORNADA**

1. REDUÇÃO DA CARGA HORÁRIA COM REDUÇÃO DE SALÁRIOS E BENEFÍCIOS

Por motivo de força maior e com o intuito de garantir o emprego dos trabalhadores, evitando assim demissões em massa, diante da decretação pelo Governo Federal de "estado de Calamidade", nos termos do art. 611-A da CLT, combinado com o art. 7º.,VI, da Carta Magna e teor da MP 936-20, independentemente do valor do salário base do empregado, as empresas poderão reduzir a jornada de trabalho e proporcionalmente o valor dos salários nos seguintes percentuais:

- Redução de jornada e de salário em 25%;
- Redução de jornada e de salário de 50%;
- Redução de jornada e de salário de 70%.
- Outros percentuais de redução de jornada e de salário, desde de que limitados ao teto de 70%, poderão ser adotadas pelas empresas através de comunicação prévia de 05 (cinco) dias ao sindicato laboral, no qual deverá ser apontado o setor específico a ser adotado, de forma que não resta possível a adoção geral e ou genérica pela empresa. Cabendo a tais empresas observarem os trâmites da MP 936-20 ou da legislação superveniente para que os empregados façam jus a complementação salarial por parte do governo federal.

A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP nº 936/20 ou legislação superveniente, aprovada pelo Congresso Nacional.

Em razão dos termos da presente negociação coletiva a empresa não precisa formalizar a redução da jornada e de salários de forma individual com o empregado, devendo apenas ocorrer a comunicação ao empregado e ao respectivo sindicato profissional com relação nominal dos trabalhadores, bem como local, setor de trabalho, por qualquer meio eletrônico, inclusive, por meio de *Whatsapp* com antecedência mínima de 24h (vinte e quatro horas) do início da redução de jornada e salário.

O valor do salário hora do empregado será mantido independentemente da redução de jornada e salarial.

Caso a empresa opte por conferir ao empregado alguma ajuda compensatória, em razão da redução da jornada e salário, esta ajuda não integrará o salário devido pelo empregador e será de natureza indenizatória.

Fica facultado à empresa a forma da diminuição acima prevista, podendo esta ocorrer tanto na jornada diária de trabalho, como na jornada semanal ou mensal, podendo, por

consequente, reduzir os dias de trabalho, criando novas escalas de trabalho, possibilitando o rodízio entre empregados no mesmo tomador de serviços, ou em outro.

O auxílio alimentação, previsto na cláusula décima sétima anterior, deverá ser garantido aos trabalhadores, observando as exceções da referida cláusula.

Em razão da redução da jornada de trabalho, eventual vale refeição concedido por mera liberalidade do empregador e o vale transporte serão proporcionas aos dias efetivamente trabalhados.

O período da redução de jornada e de salários previstos no item "1.a" será de 90 (noventa) dias, podendo este período ser prorrogado se mantido o decreto de calamidade ou lei superveniente assim possibilitar, podendo, ainda, as partes firmarem mero aditivo ao presente por até igual período, nos moldes do art. 7, VI, da CF.

A aplicação dos termos da presente cláusula de redução de jornada e salário destina-se aos empregados celetistas com jornada integral, jornada parcial, aos que estejam em contrato de experiência, nas demais modalidades de contrato por prazo determinado e aprendizagem, mesmo que contratados por instituições profissionalizantes.

Cessados os efeitos decorrentes do motivo de força maior, é garantido o restabelecimento dos salários, horários e benefícios reduzidos.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

BANCO DE HORAS

Fica autorizado o uso do acordo de compensação de jornada através de Banco de Horas, previsto no artigo 59 § 2º da CLT, relativo aos dias não trabalhados, a serem compensados pelo empregado no dia de sua folga (com o limite de 10 horas a 12 horas por dia, conforme a escala) ou em dias normais de trabalho (em até 02 (duas) horas por dia), salvo quando da hipótese do art. 61§ 2o. da CLT, na qual a empresa deverá comunicar os empregados atingidos.

O período de vigência do banco de horas será de 01.03.20 a 28.02.2021, sendo que em caso de rescisão, independentemente do motivo, haverá o desconto proporcional nas verbas rescisórias

O banco de horas gerado durante o período de calamidade pública, poderá ser compensado em até 18 (dezoito) meses, após o término da calamidade pública.

Em caráter excepcional, as horas extras já realizadas, que seriam pagas poderão, a critério das empresas, serem convertidas para banco de horas, com a liberação destes empregados em folgas compensatórias, assim como pode o pagamento destas ser postergado para o fim da pandemia, com pagamento parcelado em até 03 (três) vezes.

Podem ser excedidas as horas diárias de trabalho além da 8ª, sem a limitação de 10 horas diárias, podendo ainda ultrapassar a 12ª hora diária, durante o período de calamidade.



FÉRIAS E LICENÇAS

OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE FÉRIAS E LICENÇAS

FÉRIAS

Considerando o caput do art. 611-A da CLT, com redação dada pela Lei nº 13.467/17, ficam autorizadas as empresas a concederem férias coletivas ou individuais, sem a necessidade de pré-aviso com 30 dias de antecedência e/ou notificação com 15 dias de antecedência para o Ministério do Trabalho e para o Sindicato dos Trabalhadores da Categoria.

As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo.

Em situação excepcional, motivada por ato do Poder Público ou em razão de rescisão de contrato com tomador de serviços ou sua redução, a comunicação ao empregado das férias pode ser imediata, sem observar a antecedência mínima, podendo esta comunicação ocorrer por qualquer meio eletrônico.

As empresas ficam autorizadas a antecipar o período de gozo de férias daqueles trabalhadores que ainda não completaram o período aquisitivo, sendo que em havendo rescisão contratual, independentemente do motivo, antes da totalização do período aquisitivo serão descontadas os dias proporcionais decorrentes no termo rescisório.

Considerando a atividade essencial, o empregador poderá suspender as férias ou licenças não remuneradas dos profissionais, mediante comunicação formal da decisão ao trabalhador, por escrito ou por meio eletrônico, preferencialmente com antecedência de quarenta e oito horas.

Em razão da natureza extraordinária, as empresas ficam dispensadas de efetuar o pagamento prévio das férias e do abono constitucional de 1/3, devendo efetuar o pagamento do período de férias na mesma data que ocorre o pagamento habitual do salário mensal, e o abono constitucional deverá ser quitado até o pagamento da primeira parcela do 13º salário de 2020, ou por ocasião da rescisão contratual, se esta ocorrer antes.

As férias sendo concedidas, faz com que a este empregado, completado o período aquisitivo, inexistam novo direito de férias, em razão de sua antecipação.

O empregador poderá, nos postos de trabalho onde houver suspensão de trabalho das atividades laborais total ou parcial, dispensar o empregado do comparecimento ao trabalho, com o pagamento, ficando acordado que o mesmo número de dias em que o empregado ficar sem trabalhar será compensado quando da usufruir de suas férias, limitando-se a 30 (trinta) dias.

Fica acordado que a presente modalidade de suspensão/compensação poderá ser utilizada tanto ao empregado que, na data da paralização da atividade, já tenha completado o curso do período aquisitivo, como aquele que ainda esteja no curso do período aquisitivo.

A empresa deverá ainda informar quais os estabelecimentos ou setores que serão abrangidos por tal medida encaminhando cópia da aludida comunicação, por meio

eletrônico, aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e afixar o aviso nos locais de trabalho para conhecimento e ciência de todos os trabalhadores.

DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Como forma de manter os empregos dos empregados operacionais e administrativos das empresas durante o estado de calamidade pública do COVID-19, fica autorizada a suspensão temporária do contrato de trabalho, independentemente do salário do empregado, pelo prazo máximo de 60 (sessenta dias), que poderá ser fracionado em até 02 (dois) períodos de trinta dias, nos moldes previstos na MP nº 936/2020, sendo o Poder Executivo responsável pelo pagamento das ajudas de custos, dentro dos ditames da citada norma.

As partes convencionam que a suspensão temporária do contrato de trabalho objeto deste termo aditivo, não precisará ser pactuada por acordo individual escrito entre empregador e empregado, devendo apenas ocorrer a comunicação ao empregado e ao respectivo sindicato profissional por qualquer meio eletrônico, inclusive, por meio de *Whatsapp*, no prazo que dispõe a medida provisória 936/20, através dos telefones informados no presente anexo.

O auxílio alimentação, previsto na cláusula décima sétima da norma coletiva anterior, deverá ser garantido aos trabalhadores, observando as exceções da referida cláusula.

Em razão da suspensão da jornada de trabalho, as empresas ficam dispensadas de fornecer o vale transporte e de vale refeição eventualmente concedidos pelo empregador por mera liberalidade.

O período da suspensão jornada da jornada de trabalho, poderá ser prorrogado se mantido o decreto de calamidade ou lei superveniente assim possibilitar, podendo, ainda, as partes firmarem mero aditivo ao presente por até igual período, nos moldes do art. 7, VI, da CF.

A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP 936/20 ou legislação superveniente.

O contrato de trabalho será restabelecido no prazo de 02 (dois) dias corridos, contado da:

- i) cessação do estado de calamidade pública;
- ii) da data estabelecida na comunicação ao empregado como termo de encerramento do período e suspensão pactuado;
- iii) ou da data de comunicação do empregador que informe ao empregado sobre a sua decisão de antecipar o fim do período de suspensão pactuado.

A complementação salarial por parte do governo federal se dará nos termos previsto na redação da MP 936-20 ou legislação superveniente, de igual forma a ajuda compensatória a ser conferida pela empresa, que se dará pelo salário base, tanto se facultativa ou compulsória, a depender dos termos da MP 936/20 ou legislação superveniente, terá as seguintes características:

I - deverá ter o valor definido na comunicação a ser feita ao empregado sobre a suspensão do contrato de trabalho;

II - terá natureza indenizatória, por se tratar de uma ajuda de custo;

III - não integrará a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado;

IV - não integrará a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários;

V - não integrará a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS, instituído pela Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990, e pela Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015; e

VI - poderá ser excluída do lucro líquido para fins de determinação do imposto sobre a renda da pessoa jurídica e da Contribuição Social sobre o Lucro Líquido das pessoas jurídicas tributadas pelo lucro real, nos termos da legislação pertinente.

Em razão da suspensão do contrato de trabalho, a empresa deverá informar o respectivo sindicato profissional por qualquer meio eletrônico, inclusive, por *Whatsapp*, nos termos do prazo que dispõe a medida provisória 936/20.

Deverão ser comunicados pelos empregadores ao respectivo sindicato laboral os empregados que tiverem o contrato suspenso, no prazo de até dez dias corridos, contado da data da comunicação ao empregado e sua celebração.

Em razão da situação emergencial, fica pactuado que o período da suspensão contratual, será desprezado do período aquisitivo de férias, sendo retomado automaticamente quando findar tal situação, de forma que não gera ao empregado qualquer ônus ou desconto previsto no art. 130 da CLT, aplicando-se o mesmo princípio em relação ao 13º salário e PPR.

A aplicação dos termos da presente cláusula de suspensão do contrato de trabalho destina-se aos empregados celetistas com jornada integral, jornada parcial, aos que estejam em contrato de experiência, nas demais modalidades de contrato por prazo determinado e aprendizagem, mesmo que contratados por instituições profissionalizantes.

DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO

Fica garantida ao trabalhador estabilidade ao empregado enquanto perdurarem a paralisação das atividades laborais assim como na redução de jornada e salário.

O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido, de comum acordo, acordo entre as partes com assistência do sindicato laboral e por justa causa do empregado.

CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES

DO TELETRABALHO

Durante o prazo de vigência deste aditivo, as empresas do setor poderão, sempre que possível, dentro da atividade de cada trabalhador, adotar o regime de trabalho remoto, no domicílio do empregado, conforme as regras estabelecidas diretamente entre a empresa e cada trabalhador.

Nesta hipótese deverá o empregado estar à disposição do empregador, na mesma jornada de trabalho usual, devendo para tanto estar com celular e/ou notebook e/ou outros meios de comunicação, durante o período da jornada.

No caso de teletrabalho as empresas ficam dispensadas de fornecer o vale transporte e benefícios de vale refeição eventualmente concedidos pelo empregador por mera liberalidade.

OUTROS GRUPOS ESPECÍFICOS

TRABALHADORES ACIMA DE 60 ANOS

O intuito principal desta cláusula é preservar a saúde do empregado considerado na "faixa de risco", aquele que possui 60 (sessenta) anos de idade ou mais, poderão as empresas optar em conceder licença remunerada até o limite equivalente dos dias de aviso prévio adicional por ano de trabalho, de forma que por ocasião da rescisão contratual serão abatidos os dias de licença remunerada concedidos do aviso prévio adicional.

Será garantido a esse trabalhador todos os benefícios conquistados em Convenção Coletiva de Trabalho, exceto o valor referente ao vale transporte e vale refeição.

O mesmo princípio poderá ser adotado para empregados, ainda que não tenham mais de 60 (sessenta) anos, mas que tenham comprovada doença crônica, como Câncer, Diabetes, cardíaco dentre outras, mediante atestado médico que comprove sua situação.

EXIGÊNCIAS ADMINISTRATIVAS EM SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO.

Durante o período abrangido pelo presente Acordo, fica suspensa a obrigatoriedade da realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais, devendo ser realizados no prazo de 60 (sessenta dias), contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Na hipótese de o médico coordenador de programa de controle médico e saúde ocupacional considerar que a prorrogação representa risco para a saúde do empregado, o médico indicará ao empregador a necessidade de sua realização.

O exame demissional poderá ser dispensado caso o exame médico ocupacional mais recente tenha sido realizado há menos de cento e oitenta dias.



Fica suspensa a obrigatoriedade de realização de treinamentos periódicos e eventuais dos atuais empregados, previstos em normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho, devendo ser realizados no prazo de noventa dias, contado da data de encerramento do estado de calamidade pública.

Durante esse período, os treinamentos poderão ser realizados na modalidade de ensino a distância e caberá ao empregador observar os conteúdos práticos, de modo a garantir que as atividades sejam executadas com segurança.

As comissões internas de prevenção de acidentes poderão ser mantidas até o encerramento do estado de calamidade pública e os processos eleitorais em curso poderão ser suspensos.

Os casos de contaminação pelo coronavírus (covid-19) não serão considerados ocupacionais, exceto mediante comprovação donexo causal.

2. SUSPENSÃO EXTRAORDINÁRIA DOS CONTRATOS DE APRENDIZAGEM

Diante do motivo de Força Maior ficam as empresas autorizadas a suspenderem os contratos de aprendizagem pelo período que perdurar tal cenário, sem pagamento de salário e benefícios, mantida a assistência médica que o mesmo já tenha direito. Cessado o cenário de Força Maior, as empresas deverão de retomar as atividades de aprendizagem.

EQUILIBRIO NAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Com o objetivo de resguardar possíveis intervenções estatais neste momento de crise, fica assegurado pelas entidades sindicais que, a qualquer momento poderão negociar ou em casos específicos com as empresas do segmento, no sentido de viabilizar novas normas para manutenção e criação do bem estar social, principalmente, resguardar as empresas prestadoras de serviços a terceiros o direito de estudar novas medidas a serem criadas diante do atual cenário de estado de Calamidade causado pelo COVID 19.

Os sindicatos acordantes poderão até o término da vigência do presente aditivo negociar a prorrogação automática do presente em sua integral ou parcial, mediante firmamento de simples termo de opção aditiva complementar

Os sindicatos se comprometem quando demandados a serem litisconsortes em qualquer ação que vise declarar ilegal o presente termo aditivo.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Considerando que o presente aditivo tem natureza de proporcionar a manutenção de empregos e assegurar a viabilidade econômica das empresas.

Este aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho foi renegociado, atendendo o quanto estabelecido na MP nº 936/20, artigo 11, §3º.

MANUTENÇÃO DA CCT 2020/2021

Ficam mantidas as demais cláusulas pré-existentes da Convenção Coletiva de Trabalho anterior.

VIGÊNCIA

Respeitados os prazos da legislação vigente, bem como o prazo de 90 (noventa) dias para as tratativas econômicas e sociais, as partes firmam o presente INSTRUMENTO com validade enquanto perdurar o Decreto de calamidade pública.

São Paulo, 13 de abril de 2020.



**FEDERACAO DOS TRABALHADORES EM SERVICOS, ASSEIO E CONS.
AMBIENTAL, URBANA E AREAS VERDES NO ESTADO DE SP
JOSE ROBERTO SANTIAGO GOMES**



**SIEMACO-SP - SINDICATO TRABALHADORES EMPRESAS PRESTACAO DE
SERVICOS DE ASSEIO E CONSERVACAO E LIMPEZA URBANA DE SP,
JOSE MOACYR MALVINO PEREIRA;**



**SINDICATO DAS EMPRESAS DE MANUTENÇÃO E EXECUÇÃO DE ÁREAS VERDES
PÚBLICAS E PRIVADAS DO ESTADO DE SÃO PAULO
SINDVERDE
RITA DE CASSIA BASTOS;**