

Considerando a declaração de pandemia do novo Coronavírus (Sars-Cov-2) pela Organização Mundial de Saúde – OMS, ocorrida em 11 de março de 2020, e as notícias veiculadas a respeito da elevada capacidade de difusão do vírus, ditado de potencial efetivo para causar surtos de contaminação, com enorme receio internacional quanto as proporções que sua propagação pode acarretar.

Considerando a existência de diversos grupos populacionais vulneráveis, especialmente os trabalhadores que laboram no atendimento ao público, que possuem alto risco de exposição, como é o caso dos Associados/Filiados que representamos.

Considerando a existência de diversos impactos financeiros e sociais para os setores de comércio, bens e serviços, bem como os decorrentes dos decretos publicados pelo Poder Executivo relacionados ao assunto.

Considerando a excepcionalidade do período, e tendo em vista que momentos excepcionais exigem medidas excepcionais, especialmente no sentido de permitir a manutenção dos empregos.

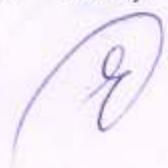
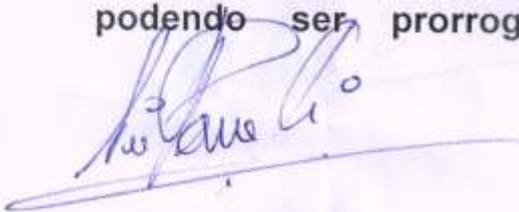
Considerando o disposto no art. 444 da CLT e art. 611-A da CLT, e que o negociado prevalece sobre o legislado, ou seja, a negociação coletiva de trabalho se sobrepõe as disposições legislativas.

Considerando que vários estabelecimentos foram ou podem vir a ser atingidos em decorrência de ato da autoridade pública, decretando o fechamento/Paralisação das atividades.

Celebram o presente TERMO ADITIVO A PRESENTE CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, ESPECIFICA PARA TRATAR DO IMPACTO DO VIRUS COVID-19 (CORONAVIRUS) NOS CONTRATOS DE TRABALHO, estipulando as condições de trabalho para as Microempresas (ME), Empresas de Pequeno Porte (EPP), Empresas integrantes do SIMPLES nacional, e os Micro Empreendedores Individuais (MEI), Associadas e ou Filiadas, que receberão tratamento diferenciado e favorecimento, na forma prevista na Constituição Federal, e no presente aditivo, respeitadas as condições estabelecidas;

Medidas relacionadas a concessão de férias.

Clausula 1ª. Dada a excepcionalidade do período e a fim de se manter o emprego, fica autorizado a concessão de adiantamento do gozo de 15 dias de férias, podendo ser prorrogado por mais quinze dias, dispensadas das



obrigatoriedades de comunicação previa previstas nos art. 135 e 139 da CLT, bem como do art. 51, inciso V, da Lei Complementar 123/2006, independente do período aquisitivo, a partir de 19/03/2020.

Parágrafo 1º. A Remuneração das férias, acrescidas do terço constitucional, bem como de seus reflexos, serão quitadas por ocasião do direito adquirido, quando este ocorrer.

Parágrafo 2º. Não se aplicará, nos casos aqui previstos, a dobra do art. 137 da CLT, nas situações de descumprimento do prazo previsto no art. 134 da CLT, desde que o gozo das férias regulares seja concedido no prazo de até doze meses após o término da restrição legal de funcionamento das empresas representadas.

Parágrafo 3º. Aos trabalhadores que não contemplam de período aquisitivo, poderá ser concedido férias proporcionais ao período trabalhado.

Clausula 2ª. Enquanto perdurar a pandemia do Covid 19, as empresas atingidas por este termo Aditivo poderão adotar regimes de TELETRABALHO, de trabalho intermitente, trabalho em Regime Parcial, além de manter jornadas de 12 por 36 horas ou jornadas mínimas em funcionamento parcial ou setorizado das atividades essenciais na empresa, desde que garanta aos empregados os direitos proporcionalmente mensurados. Nesses casos, não se aplicarão as exigências legais quanto aos prazos ou requisitos essenciais de cada espécie, mantidos os direitos remuneratórios do empregado.

Parágrafo 1º. No que tange ao teletrabalho, considerando que se trata de uma situação e período excepcionais, a opção do empregado e do empregador desta modalidade, não gerará nenhum custo adicional ao empregador.

Parágrafo 2º. Como Forma de minimizar o impacto, a empresa deverá pagar aos trabalhadores o correspondente saldo de salário dos dias trabalhados no mês, até o 5º. Dia útil do mês subsequente.

Clausula 3ª. enquanto perdura a pandemia do Covid 19 as empresas abrangidas por esta Convenção Coletiva poderão aplicar regime de compensação de horas, dando folgas imediatas com saldo existente e compensando-as em horas extras futuras, inclusive após o período da pandemia, desde que não excedam os limites legais e convencionais, ficando vedado a compensação no aviso prévio.

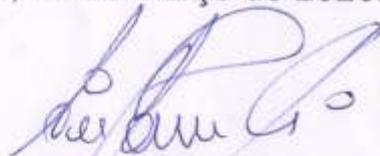
Parágrafo 1º. A empresa poderá adotar regime de compensação horária de até um ano.

Parágrafo 2º. Na hipótese de o empregado solicitar demissão antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão descontadas das verbas a que o empregado tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

Parágrafo 3º. Havendo rescisão do contrato por iniciativa da empresa, antes do fechamento do período, será contabilizado o total de horas trabalhadas e o total de horas compensadas. Se houver débito de horas do empregado para com a empresa, as horas não trabalhadas serão abonadas, sem qualquer desconto nas verbas a que o trabalhador tiver direito na rescisão. No entanto, se houver crédito a favor do empregado, as horas não compensadas serão computadas e remuneradas com o adicional de horas extras devido.

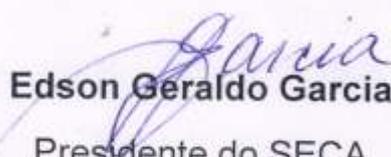
Clausula 4ª. fica suspensa a negociação das cláusulas econômicas e garantida a data base da categorias 01/06/2020, previstas em norma coletiva pelo prazo de 120 dias, sendo que, a depender da continuidade da pandemia, este prazo poderá ser prorrogado.

Anápolis, 19 de março de 2020.



Air Ganzarolli

Presidente do SINCOVAN



Edson Geraldo Garcia

Presidente do SECA