



TERMO DE ADITAMENTO
CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO
2019-2020

Por este instrumento e na melhor forma de direito, de um lado, como representante da categoria profissional a **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 60.976.404/0001-47, com sede nesta Capital, à Praça da Liberdade, 130 - 7º andar, Cep 01502-900, neste ato representada por seu Presidente, Sr. **JOÃO BAPTISTA DE GOUVEIA**, inscrito no CPF sob o nº 229.187.448-91, e de outro lado, como representante da categoria econômica, o **SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL NO ESTADO DE SÃO PAULO**, entidade sindical de primeiro grau inscrita no CNPJ sob nº 60.748.332/0001-80, com sede nesta Capital, à Avenida Brigadeiro Luiz Antonio, 613, Cep 01317-000, neste ato representado por seu Presidente, Sr. **DANTE OREFICE JUNIOR**, inscrito no CPF sob o nº. 836.592.188-04, assistido por seus advogados, Dr. **JOSÉ LÁZARO DE SÁ**, inscrito na OAB/SP sob o nº 305.166 e no CPF/MF sob o nº 308.994.628-98, e Dra. **SUELEN ALVES SANCHEZ**, inscrita na OAB/SP sob o nº 315.671, e CPF nº 331.883.378-92,

CONSIDERANDO o cenário de pandemia que assola o planeta, decorrente do novo coronavírus (Covid-19), e os elevados riscos de proliferação no Brasil;

CONSIDERANDO as diversas medidas já implementadas pelos órgãos públicos em suas diferentes esferas, especialmente as Medidas Provisórias nºs 927 e 936-2020, todas com o mesmo propósito, de mitigar os efeitos derivados da propagação do referido vírus;



CONSIDERANDO a função social das empresas, a imprevisão deste estágio caótico que pegou todos de surpresa, o status de hipossuficiência dos trabalhadores e a necessidade de equilibrar todos estes fatores;

CONSIDERANDO a vigência da última norma coletiva assinada e os poderes das entidades convenentes para aditá-la; e,

CONSIDERANDO as regras trabalhistas vigentes e a necessidade de flexibilização para permitir medidas efetivas para garantia não apenas do bem estar social e contenção do vírus, mas também a superação das partes envolvidas, empresas e colaboradores, em **CARÁTER EXCEPCIONAL**, as PARTES celebram, de comum acordo, o presente **ADITAMENTO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, que se regerá conforme as condições e itens seguintes:

1. DA ADAPTAÇÃO AO TRABALHO REMOTO (HOME OFFICE)

1.1. As empresas privilegiarão atividades remotas desde que compatíveis com a natureza do serviço, observadas as premissas indicadas na Medida Provisória nº 927-2020.

1.2. Observadas as formalidades pertinentes bem como a flexibilização para adaptação emergencial, fica estabelecida regra de não execução de horas extras, salvo expresse acionamento por parte da empresa.

2. DA CONCESSÃO DE FÉRIAS

2.1. Observadas as regras estabelecidas na Medida Provisória 927-2020, inclusive no que tange à prazos e formalidades, é facultado às empresas concederem férias individuais ou coletivas de até 30 (trinta) dias ininterruptos.

2.2. As empresas poderão fracionar as férias de seus colaboradores, de forma coletiva ou revezadamente, em até 3 (três) períodos iguais de 10 (dez) dias.

3. DO SISTEMA DE BANCO DE HORAS



3.1. Pelo presente instrumento, o saldo de horas negativas poderá acumular objetivando a compensação posterior mediante jornada suplementar limitada a 2 (duas) horas por dia, desde que compensadas dentro de 18 (dezoito) meses, na forma Medida Provisória nº 927-2020 a contar do término do estado de calamidade pública.

3.2. Se a compensação das horas negativas não for realizada pelo empregado dentro do prazo limite referido no item 3.1, o empregador fica autorizado a descontar o saldo remanescente na folha de pagamento do mês subsequente ao da apuração final, desde que comprove que deu oportunidade e condições ao trabalhador para que a compensação fosse feita na integralidade.

3.3. As empresas não poderão ativar o sistema de Banco de Horas aqui tratado durante a aplicação das medidas de redução de salário e de jornada tratados nos itens seguintes, sob pena de invalidação das referidas medidas, e penalidades decorrentes previstas na Medida Provisória nº 936-2020.

3.4. Observados os limites previstos na legislação, na hipótese de demissão sem justa causa sem a compensação de eventuais horas negativas é vedado o desconto por parte do empregador.

4. DA REDUÇÃO DE JORNADA E DE SALÁRIO

4.1. Além das possibilidades de redução salarial previstas na Medida Provisória nº 936-2020, às empresas é facultado a redução de 25, 50 ou 70% dos salários dos empregados que perceberem remuneração superior às R\$ 3.135,00 (três mil cento e trinta e cinco reais) e inferior ao dobro do teto da Previdência Social.

4.2. Nos mesmos percentuais deverão ser reduzidas as jornadas de trabalho dos empregados.

4.3. Independentemente do percentual de redução caberá ao empregador adotar as providências previstas na Medida Provisória e demais normas regulamentadoras nos respectivos prazos para garantir a cota do Benefício Emergencial sob pena de arcar com as penalidades lá previstas até efetiva comunicação ao Ministério da Economia.

EAA

Praça da Liberdade, 130 – 7º andar
CEP 01502-900 – São Paulo – SP
Fone 11 3116 - 0111 – SEDE PRÓPRIA
www.eaa.org.br | eea@eaa.org.br

SIRCESP

Avenida Brigadeiro Luis Antonio, 613
CEP 01317-000 - São Paulo - SP
Fone 011 3188-7700
www.sircesp.com.br | sircesp@sircesp.com.br



- 4.4. A aplicação dos percentuais de redução de salário de que trata o item 4.1. dependerá da expressa anuência do empregado que deverá ser comunicado da intenção do empregador com antecedência de 2 (dois) dias corridos, por quaisquer meios eletrônicos escritos.
- 4.5. Para reduzir o impacto sobre a redução salarial dos empregados que se enquadrem na faixa salarial referida no item 4.1. a empresa poderá pagar ao empregado durante a aplicação da medida ajuda compensatória nos termos do art. 9º, da Medida Provisória nº 936-2020.
- 4.6. A ajuda compensatória tratada no item anterior possui natureza indenizatória, nos termos da Medida Provisória nº 936-2020.
- 4.7. Na eventualidade de fixação de ajuda compensatória mensal, o percentual da mesma sobre o salário deverá constar do TERMO firmado entre empresa e empregado.
- 4.8. As medidas de redução de salário e de jornada de trabalho poderão ser aplicadas pelo prazo máximo de 90 (noventa) dias corridos, permitido o fracionamento em até 3 (três) períodos de 30 (trinta) dias, respeitado o prazo máximo contado do ajuste firmado entre empresa e empregado.
- 4.9. Os empregados que tiverem seus salários e jornadas reduzidas não poderão ser ativados para execução de jornadas extraordinárias, nem estarão sujeitos ao sistema de banco de horas durante a vigência da medida tratada neste item, sob pena de sua invalidação, além das penalidades decorrentes previstas na Medida Provisória 936-2020.
- 4.10. O item 6.9 não se aplica nas hipóteses do art. 61 e parágrafos, todos da CLT.
- 4.11. Na hipótese de aplicação de medidas de redução de salário e de jornada fica expressamente vedada a contratação de novos empregados, pois incompatível com a natureza da medida.

5. DA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

- 5.1. Alternativamente, mediante negociação direta com o empregado poderão as empresas suspender o contrato de trabalho pelo prazo mínimo de 30 (trinta) e máximo de 60 (sessenta) dias, contados da data do ajuste entre empresa e empregado, hipótese



em que o salário será também suspenso na íntegra, porém a empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais) deverá efetuar o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de 30% (trinta por cento) do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho.

5.2. A ajuda compensatória tratada no item anterior possui natureza indenizatória, nos termos da Medida Provisória nº 936-2020.

5.3. Na hipótese do item 5.1. a empresa manterá todos os benefícios percebidos pelo empregado, salvo vales destinados à mobilidade, seja transporte coletivo ou combustível, pagos para o trabalho e não como contrapartidas pelo trabalho.

5.4. Vales refeição e ou alimentação poderão ser pagos em dinheiro durante a vigência das medidas emergenciais, desde que manifestado expressamente pelo empregado.

5.5. Em caso de suspensão temporária do contrato de trabalho, na qual a União conceda ao empregado Benefício Emergencial de Preservação do Emprego, o período será computado para efeito de férias.

5.6. Os empregados que tiverem seus contratos suspensos não poderão ser ativados para execução de quaisquer atividades durante a vigência da medida tratada neste item, ainda que parciais, sob pena de sua invalidação, além das penalidades decorrentes previstas na Medida Provisória 936-2020.

5.7. Na hipótese de aplicação de medidas de suspensão do contrato de trabalho fica expressamente vedada a contratação de novos empregados, pois incompatível com a natureza da medida.

6. DA GARANTIA PROVISÓRIA DE EMPREGO

6.1. Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que receber o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda, de que trata o art. 5º, em



decorrência da redução da jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária do contrato de trabalho de que trata esta Medida Provisória, nos seguintes termos:

6.1.1. Durante o período acordado de redução da jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária do contrato de trabalho; e

6.1.2. 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.

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

6.2.1. 50% (cinquenta por cento) do salário a que o empregado teria direito no período restante 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;

6.2.2. 75% (setenta e cinco por cento) do salário a que o empregado teria direito no período restante 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

6.2.3. 100% (cem por cento) do salário a que o empregado teria direito no período restante 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.

6.3 O disposto neste artigo não se aplica às hipóteses de dispensa a pedido ou por justa causa do empregado.

7. DAS NEGOCIAÇÕES REMOTAS E DAS COMUNICAÇÕES ÀS ENTIDADES

7.1. Considerando as medidas de isolamento social, a paralisação das atividades representadas e os termos do Decreto nº 10.278, de 18 de março de 2020, além dos acordos presenciais ou firmados mediante coleta de assinaturas via portador, serão



válidas as negociações entre empresa e empregado firmadas por meios remotos, observadas as seguintes providências:

7.1.1. À empresa caberá formatar o contrato de trabalho especial indicando além dos termos da medida pretendida, registro cronológico da digitalização do documento na forma do Decreto.

7.1.2. Transmitir ao e-mail privado do empregado via digitalizada, com assinatura do seu representante legal, observada a antecedência de 2 (dois) dias, confirmando seu recebimento através de mensagem formal por e-mail, e por um segundo canal como WhatsApp ou outros canais de comunicação, inclusive em redes sociais no modo privado.

7.1.3. Manifestação expressa do empregado quanto ao entendimento da íntegra das cláusulas do contrato além do aceite.

7.2. Os documentos firmados por meio remoto deverão atender os padrões de configuração tratados no Decreto nº 10.278-2020.

7.3. A assinatura do empregado será suprida pela expressa anuência manifestada por e-mail em resposta à mensagem dos empregados com a minuta do contrato, nos termos do item 3.1.2.

7.4. Não serão válidas as mensagens transmitidas para e-mails corporativos do empregado.

7.5. A empresa que se utilizar do Benefício Emergencial transmitirá à **SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO**, através do e-mail aditivosircesp@eaa.org.br, e em cópia ao **SIRCESP**, através de juridico@sircesp.com.br, mensagem contendo as medidas emergenciais aplicadas, apontando:

7.5.1. Nome completo dos empregados e respectivas medidas para cada colaborador, se redução de salário e jornada ou suspensão do contrato de trabalho;



7.5.2. A carga horária realizada pelo empregado antes da redução e a carga horária que será realizada durante a redução;

7.5.3. Os percentuais de redução adotados;

7.5.4. O período em que a medidas permanecerá vigente.

8. DAS MEDIDAS DE PROTEÇÃO À SAÚDE

8.1. É dever das empresas observar e aplicar as medidas de proteção à saúde nos ambientes de trabalho sob sua responsabilidade e nas interações entre os colaboradores e estes em relação à clientes, com a meta de prevenir o contágio e preservar a saúde dos empregados e demais pessoas dos referidos ambientes.

8.2. As atividades essenciais observarão, ainda, medidas com o condão de se evitar aglomerações de pessoas, de acordo com as recomendações do Ministério da Saúde.

8.3. No que tange aos empregados integrantes dos chamados grupos de risco (assim compreendidos os idosos com 60 anos ou mais, gestantes, portadores de doenças respiratórias crônicas, cardiopatias, diabetes, hipertensão ou outras afecções que deprimam o sistema imunológico, conforme o Decreto nº 64.864/2020, é vedado o trabalho presencial enquanto perdurar a quarenta, conforme decisão de tutela de urgência proferida nos autos do Dissídio Coletivo Jurídico DC 1000784-80.2020.5.02.000.

9. DOS EFEITOS DESTES INSTRUMENTOS

9.1. A presente medida é adotada em caráter de URGÊNCIA com vigência a contar da data de sua assinatura, válida por 6 (seis) meses.

9.2. As providências editadas pelos órgãos públicos prevalecerão sobre as regras aqui dispostas.

9.3. A abreviação das medidas será considerada e providenciada formalmente caso restabelecida a normalidade ou condições mínimas de funcionamento das empresas, sem prejuízo dos efeitos jurídicos produzidos pelas medidas extraordinárias.



9.4. Ficam ratificadas todas as demais cláusulas da norma coletiva firmada em 05 de julho de 2019, não conflitantes, alteradas ou abrangidas pelo presente ADITAMENTO, as quais vigorarão em suas disposições originais e sem quaisquer alterações, **por mais 6** (seis) meses.

9.5. Por força da presente medida emergencial, atentas aos impactos da presente crise nas relações entre capital e trabalho, as PARTES firmam o compromisso de tratar da renovação da Convenção Coletiva de Trabalho ora aditada, em relação a todas as cláusulas econômicas e sociais, oportunamente, conforme os cenários dos próximos meses.

9.6. As medidas emergenciais voltadas para obtenção do Benefício Emergencial obedecerão aos prazos correspondentes.

E assim, por estarem justos e avençados, assinam o presente Aditamento para que surta os desejados efeitos de direito. **São Paulo, 27 de abril de 2020.**

SINDICATO DOS EMPREGADOS DE AGENTES AUTÔNOMOS DO COMÉRCIO E EM EMPRESAS DE ASSESSORAMENTO, PERÍCIAS, INFORMAÇÕES E PESQUISAS E DE EMPRESAS DE SERVIÇOS CONTÁBEIS NO ESTADO DE SÃO PAULO

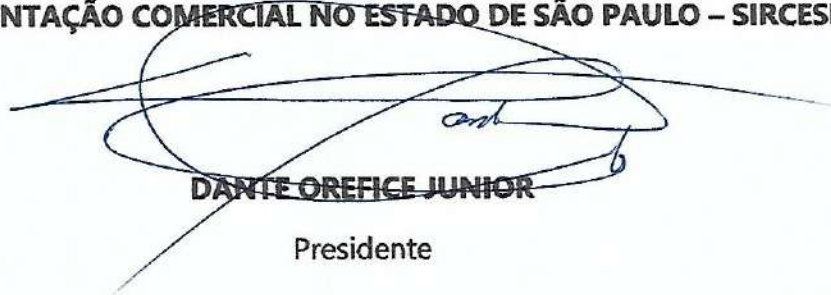
JOAO BAPTISTA DE
GOUVEIA:22918744891

Assinado de forma digital por JOAO
BAPTISTA DE GOUVEIA:22918744891
Dados: 2020.04.28 14:22:49 -03'00'

JOÃO BAPTISTA DE GOUVEIA

Presidente

SINDICATO DOS REPRESENTANTES COMERCIAIS E DAS EMPRESAS DE REPRESENTAÇÃO COMERCIAL NO ESTADO DE SÃO PAULO – SIRCESP



DANTE OREFICE JUNIOR

Presidente