

TERMO ADITIVO A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO 2019/2020

NÚMERO DE REGISTRO NO MTE: DF000223/2020
DATA DE REGISTRO NO MTE: 14/04/2020
NÚMERO DA SOLICITAÇÃO: MR016758/2020
NÚMERO DO PROCESSO: 19964.104036/2020-53
DATA DO PROTOCOLO: 14/04/2020

NÚMERO DO PROCESSO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 19964.103401/2019-79
DATA DE REGISTRO DA CONVENÇÃO COLETIVA PRINCIPAL: 12/08/2019

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

SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS, CNPJ n. 00.395.419/0001-90, neste ato representado(a) por seu Membro de Diretoria Colegiada, Sr(a). ARNALDO CORREA DE OLIVEIRA;

E

SINDICATO DAS ACADEMIAS DO DISTRITO FEDERAL, CNPJ n. 14.180.212/0001-02, neste ato representado(a) por seu Presidente, Sr(a). THAIS YELENI FERREIRA;

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 abril de 2019 a 31 de dezembro de 2020 e a data-base da categoria em 01º de maio.

CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA

O presente Termo Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho abrangerá a(s) categoria(s) **Trabalhadores em Entidades Recreativas Assistenciais de Lazer e desportos**, com abrangência territorial em **DF**.

**CONTRATO DE TRABALHO – ADMISSÃO, DEMISSÃO, MODALIDADES
SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO****CLÁUSULA TERCEIRA - SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DE ACORDO COM OS
TERMOS DA MP Nº 936/2020**

As empresas poderão optar, alternativamente à redução da jornada de trabalho e salário, pela suspensão do contrato de trabalho, podendo aplicá-la a qualquer empregado, nos moldes da Medida Provisória 936 de 01 de abril de 2020, independente do critério de remuneração ou porte ou não de diploma de curso superior, buscando o recebimento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda.

A Suspensão do Contrato de Trabalho terá como prazo máximo 60 dias, podendo ser divididos em 2 períodos de 30 dias, nos termos do art.8º da MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020. Tal hipótese só é válida desde que o trabalhador tenha direito ao Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda criado pela MEDIDA PROVISÓRIA Nº 936, DE 1º DE ABRIL DE 2020.

Para empresas que auferiram faturamento **abaixo** de 4.8 milhões de reais no ano de 2019, a suspensão do contrato de trabalho dispensará o pagamento da remuneração pelo empregador, assim como das verbas trabalhistas decorrentes da relação de emprego (contribuição previdenciária e FGTS), mas deverá manter o pagamento do vale refeição, vale alimentação, dispensando apenas o pagamento do vale transporte, enquanto durar a suspensão do contrato de trabalho.

Para empresas que auferiram faturamento acima de 4.8 milhões de reais no ano de 2019, a suspensão do contrato de trabalho está condicionada ao pagamento de 30% da remuneração do empregado, mantida as demais regras da cláusula 7.3 acima.

O empregador poderá pagar ao empregado ajuda complementar, de qualquer valor, caracterizando tal pagamento como verba meramente indenizatória, a qual não integrará sua remuneração em quaisquer pretextos.

Durante o período de suspensão do contrato o empregado não poderá exercer qualquer atividade laboral para o mesmo empregador, sob pena de se considerar descaracterizada a suspensão do contrato de trabalho pactuada.

Tendo em vista as particularidades de cada empresa, filial e unidade (porte, quantidade de clientes, quantidade de empregados, localidade etc.), elas ficam autorizadas a estipular, respeitados os limites da Medida Provisória nº 936/2020:

- a) O prazo de suspensão dos contratos, respeitado o limite de 60 dias;
- b) O início da suspensão;
- c) Se será paga a ajuda compensatória e seu respectivo valor, além do mínimo previsto no §5º do art. 8º da Medida Provisória nº 936/2020, na hipótese dessa obrigatoriedade.

Pelo mesmo período de aplicação da medida, os colaboradores afetados terão estabilidade de emprego, na forma do que dispõe o Art. 10 da MP 936, não se aplicando a estabilidade em casos de pedido de demissão pelo empregado ou prática que configure justa causa.

Considerando que o presente instrumento é firmado com o sindicato representativo dos empregados, fica dispensada a concordância do empregado, bastando a comunicação, por qualquer meio, com 2 dias de antecedência. O sindicato dos empregados será comunicado em até 10 dias do início da redução, ou suspensão na forma do §4º do art. 11 da Medida Provisória nº 936/2020

RELAÇÕES DE TRABALHO – CONDIÇÕES DE TRABALHO, NORMAS DE PESSOAL E ESTABILIDADES OUTRAS NORMAS REFERENTES A CONDIÇÕES PARA O EXERCÍCIO DO TRABALHO

CLÁUSULA QUARTA - DO TELETRABALHO

Excepcionalmente, enquanto durar a atual situação de Calamidade Pública reconhecida pelo Congresso Nacional (Decreto nº 06/2020), bem como até o fim da situação de pandemia da nova Corona vírus (COVID-19) assim classificado pela Organização Mundial de Saúde, no dia 9 de março de 2020, a empresa poderá implementar o sistema de tele trabalho aos seus empregados, nos termos do artigo 75-B e seu parágrafo único da CLT .

O empregado deverá ser avisado da alteração do regime com antecedência mínima de 48h, podendo tal aviso ser realizado por e-mail ou qualquer outro meio eletrônico.

O empregador poderá alterar as atividades a serem prestadas pelo empregado a fim de adaptar a realidade do teletrabalho.

O comparecimento do empregado nas dependências da empresa não descaracteriza o teletrabalho.

O regime de teletrabalho não comporta controle de jornada, mas o empregador poderá, a seu critério, criar regras e metodologia de controle da produção do trabalho.

Considerando a ausência de controle de jornada, eventual redução do salário, de acordo com as regras previstas nesta Convenção Coletiva, deverá provocar a redução proporcional das tarefas a serem desempenhadas pelo empregado.

Durante o regime de teletrabalho não haverá o pagamento de vale transporte, exceto quando exigido seu comparecimento a empresa.

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

CLÁUSULA QUINTA - DA REDUÇÃO DA JORNADA DE ACORDO COM OS TERMOS DA MEDIDA PROVISÓRIA 936/20

O empregador poderá, independentemente da faixa de remuneração do empregado e ser ele portador, ou não, de diploma de curso superior, reduzir da jornada de trabalho reduzindo proporcionalmente a remuneração, podendo tal redução ser de 25%, 50% ou 70%, não sendo admitida qualquer variação das três alternativas.

A formalização da redução acima prevista abarca todos os colaboradores representados por esta categoria e deve ser feita, individualmente ou coletivamente, por escrito ou outro meio eletrônico, sem prejuízo de registros competentes em fichas individuais, CTPS, respeitado prazo mínimo de 48 horas.

De acordo com a MP 936, a redução da jornada de trabalho com a correspondente redução da remuneração acarretará no pagamento, por parte da União Federal, do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda ("BEPER") nos seguintes termos:

- a) Redução de salário e jornada inferior a 25% (vinte e cinco por cento): Não há direito ao BEPER;

- b) Redução de salário e jornada igual ou maior que 25% (vinte e cinco por cento) e menor que 50% (cinquenta por cento): Concessão de benefício do Governo Federal no valor de 25% (vinte e cinco por cento) do Seguro Desemprego;

- c) Redução de salário e jornada igual ou maior que 50% (cinquenta por cento) e menor que 70% (setenta por cento): Concessão de benefício no valor de 50% (cinquenta por cento) do Seguro Desemprego;

- d) Redução de salário e jornada igual ou superior a 70% (setenta por cento): Concessão de benefício no valor de 70% do Seguro Desemprego.

Por questões de otimização, as empresas poderão, ao invés de manter a quantidade de dias de trabalho no mês (ex.: 30 dias) e redução da jornada diária do empregado (ex.: de 8 horas para 4 horas), reduzir a quantidade de dias de trabalho no mês (ex.: de 30 dias para 15 dias), mantendo a jornada diário normal (8 horas), atendendo, no somatório final, à mesma proporção de redução da jornada de trabalho.

Tendo em vista as particularidades de cada empresa, filial e unidade (porte, quantidade de clientes, quantidade de empregados, localidade etc.), elas ficam autorizadas a estipular, respeitados os limites da Medida Provisória nº 936/2020:

- a) O prazo de redução da jornada de trabalho e salários, respeitado o limite de 90 dias;

- b) O início da redução;

- c) O percentual de redução da jornada de trabalho e salários, nos termos do item 5.1;

- d) Os novos horários e dias de trabalho, sendo que nos dias não trabalhados não serão devidos vale-transporte;

- e) Se será paga, além do salário reduzido, a ajuda compensatória e seu respectivo valor, na forma do art. 9º da Medida Provisória nº 936/2020.

Considerando que o presente instrumento é firmado com o sindicato representativo dos empregados, fica dispensada a concordância do empregado, bastando a comunicação, por qualquer meio, com 2 dias de antecedência. O sindicato dos empregados será comunicado em até 10 dias do início da redução, na forma do §4º do art. 11 da Medida Provisória nº 936/2020, por meio eletrônico no endereço sindclubes-df@sindclubes-df.org.br

O empregador poderá a qualquer momento reestabelecer a jornada e a remuneração ordinárias.

COMPENSAÇÃO DE JORNADA

CLÁUSULA SEXTA - DO BANCO DE HORAS

Fica estabelecido o banco de horas para promoção de compensações decorrentes de horas em decréscimo ou em acréscimo à jornada regular, por tempo indeterminado.

A jornada de trabalho somadas as horas em acréscimo não poderão ultrapassar o limite máximo de 10 horas por dia, inclusive nos sábados e feriados.

A realização de horas excedentes, de horas inferiores, ou a compensação, somente poderão ser realizadas mediante prévia autorização do empregador.

O excesso de horas em um dia será compensado pela correspondente diminuição em qualquer outro dia, de maneira que tal compensação seja realizada dentro do período máximo de 18 (dezoito) meses, contados a partir de 31 de dezembro de 2020.

As compensações poderão ocorrer em qualquer dia e hora, de acordo com a conveniência do empregador.

Uma hora de acréscimo ou de decréscimo será considerada, para fins de compensação, como uma hora, independente de sua realização ter ocorrido aos finais de semana ou em regime de hora noturna.

Não ocorrendo a compensação das horas dentro do prazo de até 18 (dezoito) meses, contados a partir de 31 de dezembro de 2020, as mesmas serão remuneradas como extras, se em excesso, ou justificará o desconto proporcional da remuneração se em decréscimo, permitindo, inclusive, em caso de rescisão, o desconto nas verbas rescisórias.

Os feriados não religiosos federais, estaduais, distritais e municipais poderão ser utilizados para compensação do saldo em banco de horas.

Na forma do Art. 14 e Art. 36 da MP 927, os dias parados em decorrência de ordem governamental para o fechamento da empresa, contados a partir de 22 de fevereiro de 2020, se remunerados, integrarão o banco como horas para uma futura compensação, de acordo com as regras previstas nesta cláusula, dentro do período de 18 (dezoito) meses, contados a partir de 31 de dezembro de 2020.

Caso o empregado tenha realizado hora extra a partir do dia 22 de fevereiro de 2020, tal saldo de horas poderá ser compensado com os dias parados, em decorrência da implementação do banco de horas.

FÉRIAS E LICENÇAS FÉRIAS COLETIVAS

CLÁUSULA SÉTIMA - DAS FÉRIAS INDIVIDUAIS, COLETIVAS, APROVEITAMENTO E ANTECIPAÇÃO DE FERIAS

Enquanto durar a atual situação de Calamidade Pública reconhecida pelo Congresso Nacional (Decreto nº 06/2020), bem como até o fim da situação de pandemia da nova Corona vírus (COVID-19) assim classificado pela Organização Mundial de Saúde, no dia 11 de março de 2020, poderão ser concedidas férias coletivas, com abrangência total ou de determinados grupos de empregados da empresa, independente da anuência de quaisquer órgãos ou entidades representativas, devendo a empresa comunicar ao sindicato laboral em até 48h, por protocolo ou por meio eletrônico.

A concessão de férias individuais, coletivas, o aproveitamento e a antecipação de feriados, seguirão as regras previstas na MP 927, inclusive sobre o pagamento do terço constitucional.

Havendo reestabelecimento das atividades durante o período de gozo de férias, o empregador poderá suspender as férias concedidas, comunicando o empregado com antecedência mínima de 24h, por qualquer meio eletrônico.

O saldo de férias não utilizado poderá ser gozado em momento posterior, dentro do período permitido pela CLT, a critério do empregador.

Havendo rescisão do contrato de trabalho antes do gozo das férias, estas serão pagas na forma indenizada. Caso haja a antecipação de férias para empregado que não preencheu todo o período aquisitivo e foi demitido, o saldo dos valores antecipados poderá ser descontado das verbas rescisórias, salvo se o valor devido pelo empregado corresponder à integralidade das verbas rescisórias, ocasião que somente deverá ser descontado 50%, e os outros 50% deverão ser pagos pelo empregado nos próximos 30 dias.

Caso não haja conversão da MP 927 em lei, ou sua eficácia seja, de alguma forma, limitada, as regras dispostas nesta cláusula manterão plenas e válidas de acordo com o Art. 611-A da CLT.

RELAÇÕES SINDICAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES SOBRE RELAÇÃO ENTRE SINDICATO E EMPRESA

CLÁUSULA OITAVA - DAS COMUNICAÇÕES ENTRE EMPRESA E EMPREGADO

Durante o período de Calamidade Pública, em proteção ao empregado (evitando-se exposição e aglomeração), a empresa poderá realizar as comunicações oficiais de todas as excepcionalidades previstas neste aditivo, bem como em demais normativos, pela via eletrônica, incluindo, mas não se limitando a mensagens de texto, e-mail, aplicativos, etc.

A excepcionalidade na comunicação não isenta a empresa de realizar os devidos registros das alterações realizadas, nem colher a assinatura dos empregados em termo próprio individual assim que oportuno em vista da preservação da incolumidade pública dos envolvidos.

Respeitados os prazos previstos, as comunicações/ acordos firmados por meio eletrônico terão plena validade para comprovações formais para quaisquer órgãos.

DISPOSIÇÕES GERAIS OUTRAS DISPOSIÇÕES

CLÁUSULA NONA - CORONAVÍRUS (COVID-19)

CONSIDERANDO que a OMS decretou situação de pandemia mundial em razão do Coronavírus (Covid-19);

CONSIDERANDO que diversos Estados brasileiros passaram a criar medidas restritivas objetivando a contenção da pandemia;

CONSIDERANDO que o Governo do Distrito Federal, via Decreto, determinou o imediato fechamento temporário das academias;

CONSIDERANDO que tal fechamento acarreta considerável prejuízo em razão de cancelamentos de planos e cessação de pagamentos, ausência de receitas, bem como fluxo de caixa;

CONSIDERANDO que a ausência de receita inviabiliza a manutenção de todas as características inerentes aos contratos de trabalho;

CONSIDERANDO a urgência e necessidade de buscar-se soluções capazes de mitigar parte dos prejuízos, alcançando academias e colaboradores;

CONSIDERANDO A Medida Provisória nº 927, de 22 de março de 2020 e a Medida Provisória nº 936 de 31 de março de 2020

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

CLÁUSULA DÉCIMA - VIGÊNCIA E EFEITOS. À PARTIR DA ASSINATURA

O presente Aditivo, observadas as restrições explicitamente mencionadas em suas cláusulas, abrangerá todos os empregados das empresas e suas filiais com base territorial abrangida pelo sindicato laboral.

As partes fixam a vigência da presente Convenção Coletiva de Trabalho no período de 01º de abril de 2019 a 31 de dezembro de 2020, podendo haver prorrogação enquanto perdurar a suspensão das atividades das academias decorrente de ordem governamental, imposição legal, decisão judicial ou recomendação das autoridades sanitárias, ou mesmo após o encerramento dessas suspensões, se houver necessidade até o restabelecimento das atividades normais da academia.

Considerando a situação emergencial, convencionou-se que os efeitos do presente Termo Aditivo valerão à partir da data da assinatura pelas partes convenientes, abrangendo trabalhadores horistas e mensalistas, independente de homologação pelo Estado.

CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - DISPOSIÇÕES GERAIS

Em prestígio ao Princípio da Segurança Jurídica (art. 5º, inciso XXXVI), na hipótese de haver revogação, alteração ou suspensão dos diplomas legais, por decisão dos Poderes Executivo, Legislativo ou Judiciário, as cláusulas do presente instrumento coletivo permanecerão vigentes nos moldes aqui previstos, assim como dos diplomas legais vigentes na presente data de assinatura, ratificando-os para todos os fins, como se aqui estivessem reproduzidos na íntegra.

Na hipótese de ocorrência daquilo previsto nesta cláusula, as partes signatárias poderão formular aditivo ao presente instrumento coletivo.

Fica estabelecido que, em caso de outros instrumentos legais (Medida Provisória, Leis, Convenção Coletiva de Trabalho, Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Individual Escrito) tratarem dos mesmos temas presentes neste instrumento coletivo, inclusive se conflitantes, a ordem a seguir será considerada para fins de observância:

- a) Este instrumento coletivo (caput do art. 611-A da CLT);
- b) Convenção e Aditivo de Convenção Coletiva de Trabalho (caput do art. 611-A da CLT);
- c) Demais diplomas legais.

CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - DO JUÍZO COMPETENTE

Será competente a Justiça do Trabalho para dirimir quaisquer divergências surgidas na aplicação do presente Aditivo ao Acordo Coletivo de Trabalho em conformidade com o disposto no Artigo 625 da CLT.

**ARNALDO CORREA DE OLIVEIRA
MEMBRO DE DIRETORIA COLEGIADA
SINDICATO TRAB ENT RECREATIVAS ASSIST LAZER E DESPORTOS**

**THAIS YELENI FERREIRA
PRESIDENTE
SINDICATO DAS ACADEMIAS DO DISTRITO FEDERAL**

ANEXOS ANEXO I - ATA DE ASSEMBLEIA DO SINDAC

[Anexo \(PDF\)](#)

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