**ACORDO INDIVIDUAL PARA SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO**

**TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – CORONAVÍRUS**

**SINDHOTEIS, SINDRESBAR E SINTHORESP**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [NOME E QUALIFICAÇÃO], sociedade empresária inscrita no CNPJ/MF sob nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, com sede em São Paulo/SP, na Rua \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nº \_\_, CEP \_\_\_\_\_\_, neste ato representada na forma de seu Contrato Social, doravante denominada simplesmente “**EMPREGADOR**”;

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [NOME], brasileiro, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ [ESTADO CIVIL], portador da cédula de identidade RG nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, inscrito no CPF-MF sob o nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , portador da Carteira de Trabalho e Previdência Social-CTPS nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, série nº \_\_\_\_\_\_\_\_\_, residente na cidade de \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/SP, na \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, nº \_\_, CEP \_\_\_\_\_\_, doravante denominado simplesmente “**EMPREGADO**”;

Considerando que, em 19 de março de 2020, o SINTHORESP, o SINDRESBAR, o SINDHOTÉIS-SP e o FHORESP, assinaram Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, que trouxe uma série de regramentos diferenciados aplicáveis aos empregadores e empregados da categoria.

Considerando que, em 22 de março de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 927 (MP 927), que dispôs sobre medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para a preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, tendo sido ainda expressamente reconhecido o estado de força maior.

Considerando que, em 22 de março de 2020, o Governador do estado de São Paulo decretou (Decreto nº 64.881) a suspensão das atividades das empresas do setor, sendo certo que eventual revisão dessa suspensão não será suficiente para minorar os efeitos da crise.

Considerando que, em 1º de abril de 2020, foi editada a Medida Provisória nº 936 (MP 936) que instituiu o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, que trouxe novos regramentos para empregados e empregadores.

Considerando o disposto no parágrafo terceiro, do artigo 11, da MP 936:

*§ 3º As convenções ou os acordos coletivos de trabalho celebrados anteriormente poderão ser renegociados para adequação de seus termos, no prazo de dez dias corridos, contado da data de publicação desta Medida Provisória.*

Considerando que, em 6 de abril de 2020, o SISTEMA EMPREGADOR WEB foi atualizado para o envio das informações contratuais, conforme a MP 936.

Considerando o disposto no Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinado em 19 de março de 2020 e Segundo Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho 2019/202, assinado em 08 de abril de 2020, resolvem as partes:

**Suspender o contrato de trabalho,** por 120 dias, mediante pagamento de abono indenizatório correspondente a 50% do piso salarial mensal aplicável à empresa R$\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, de acordo com a Cláusula 10ª do Segundo Termo Aditivo a Convenção Coletiva 2019/2021, transcrita abaixo:

*“CLÁUSULA 10ª. SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – PRIMEIRO ADITIVO*

*A EMPRESA QUE FIZER USO DA Suspensão do Contrato de Trabalho prevista no Primeiro Aditivo deverá pagar abono indenizatório mensal aos seus empregados em valor não inferior a 50% do menor piso salarial mensal aplicável à empresa, quando se tratar de empregados mensalistas, e não inferior a 50% do menor piso salarial por hora trabalhada aplicável à empresa, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses, quando se tratar de empregados horistas.*

*§1º. A empresa deverá calcular o abono indenizatório sobre o piso salarial que lhe for aplicável, sendo certo que, de acordo com a Convenção Coletiva de Trabalho de 2019/2021, ora aditada, o enquadramento nos pisos salariais depende de regras específicas. A empresa que não seguir essas regras deverá obrigatoriamente calcular o abono indenizatório sobre o Piso Salarial Normal, o qual atualmente está fixado em R$ 1.630,00. A adoção de base de cálculo incorreta para o pagamento do abono indenizatório acarretará a nulidade da Suspensão do Contrato de Trabalho.*

*§ 2º. O abono indenizatório corresponderá a no mínimo 50% do piso salarial aplicável à empresa. Naturalmente, isso significa que a empresa poderá pagar valores superiores (as partes, inclusive recomendam o pagamento de valores maiores), na forma de abono indenizatório.*

*§ 3º. Durante o período de suspensão do contrato de trabalho, a única obrigação da empresa será a de pagar o abono indenizatório mensal, além de, quando for o caso, manter o plano de saúde médico e/ou odontológico, nas mesmas condições em que vinha(m) sendo disponibilizado(s).*

*§ 4º. Na forma do parágrafo 2º, do artigo 457, da CLT, os abonos indenizatórios não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário e previdenciário.*

*§ 5º. Optando a empresa pela suspensão dos contratos de trabalho, os empregados deverão ser imediatamente comunicados por escrito sobre tal decisão, inclusive quanto ao pagamento do abono indenizatório,*

*§ 6º. Os empregados que porventura não sofrerem suspensão de seus contratos de trabalho terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas. Caso a empresa decida futuramente pela suspensão contratual, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do caput e dos parágrafos anteriores.*

*§ 7º. A Suspensão do Contrato de Trabalho também poderá ser solicitada pelo empregado e ser efetivada com a concordância da empresa.”*

São Paulo, 08 de abril de 2020.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Nome do Empregado

Assinatura do empregado

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Empresa

Assinatura do empregador