



Ofício nº 038/2020

Brasília, 27 de janeiro de 2021.

Ao Ilmo. Senhor  
**MINISTRO DO TURISMO**  
**GILSON MACHADO NETO**  
**MINISTÉRIO DO TURISMO**  
Brasília – DF

**ASSUNTO: Medidas trabalhistas necessárias para a retomada do turismo**

Prezado Ministro,

Primeiramente gostaríamos de agradecer sua atenção e de sua equipe, durante realização da reunião no último dia 21 de janeiro com membros do G20+ (**grupo que representa as 20 principais associações do Turismo brasileiro<sup>1</sup>**).

Neste documento apresentamos as medidas trabalhistas conversadas durante nosso encontro, e que se tornam necessárias para a retomada do setor turístico, uma vez que a recuperação lenta e gradual da confiança e das viagens foi atingida por uma nova onda de contágio.

Ressalta-se que as associações, abaixo-assinadas, atuam no setor do turismo brasileiro nos segmentos de agências de viagens; atrações turísticas; cruzeiros marítimos; eventos; hotéis; parques de diversões; resorts, operadoras de turismo e promotores de destinos e que são responsáveis pela geração de mais de 2,9 milhões de empregos diretos no país e por mais de 8% do PIB do Brasil, e vem abaixo apresentar algumas considerações para seu conhecimento e análise.

O setor turístico tem, gradualmente, e em alguns segmentos de mercado, como turismo de natureza e de lazer por exemplo, retomado as suas atividades e é perceptível o interesse da população em poder voltar a viajar. Contudo, existem importantes segmentos como turismo corporativo e de eventos, que são importantes na composição e manutenção de vários elos da cadeia produtiva do setor, e que com o agravamento da pandemia, infelizmente ainda não tem

---

<sup>1</sup>Grupo composto por 21 **associações** (ABAV, ABETA, ABIH, ABEOC, ABRACORP, ABRAPE, ADIBRA, ADIT Brasil, AIR TKT, AVIESP, AVIRRP, BLTA, BRAZTOA, CLIA, FBHA, FOHB, RESORTS BRASIL, SINDEPAT, UNEDESTINOS, SINDIPROM e UBRAFE). **Juntas representam o setor do turismo brasileiro**, responsável pela geração de mais de **2,9 milhões de empregos diretos** no país, de maneira descentralizada, e por mais de **8% do PIB do Brasil**.



perspectivas de retomada. Sendo assim há medidas e cuidados especiais que precisam ser tomados para que essa retomada aconteça de forma assertiva e que vise garantir o maior quantitativo de empregos possível.

Como citado em nossa conversa por videoconferência, entendemos como fundamental alguns aspectos referentes à Lei 14.020 a serem analisados em caráter urgente. Seguem abaixo:

1. **Necessidade de reedição de uma nova Medida Provisória ou decreto que permita suspensão de contrato ou redução de jornada com Benefício Emergencial** → A edição da Medida Provisória nº 936/2021 e a sua conversão na Lei nº 14.020/20 foi essencial para a sobrevivência do turismo e de milhares de empregos no Brasil. E é preciso que haja uma nova prorrogação, visto que há setores que sofreram e ainda sofrem mais com a crise, como o turismo. Existe ainda uma grande incerteza e vulnerabilidade deste setor econômico diante do cenário atual da pandemia, portanto, a realização de uma nova suspensão ou redução de contratos com apoio do BEM, é essencial para que algumas empresas consigam manter os postos de trabalho, uma vez que muitos ainda não retomaram suas atividades e muitos outros operam com limitação de capacidade.
2. **Necessidade de revisão das regras de estabilidade obrigatória** – A Lei nº 14.020 dispôs sobre a possibilidade de se suspender ou reduzir a jornada de trabalho do colaborador, desde que ele tivesse uma estabilidade proporcional ao tempo que sua jornada foi suspensa ou reduzida. À época, a possibilidade de se suspender ou reduzir o contrato de trabalho, com uma estabilidade proporcional foi revolucionária, ainda mais diante da crise que o país enfrentava. Ocorre que, a pandemia durou muito mais tempo do que o inicialmente estimado e o mercado ainda é considerado instável, ainda mais para o setor turístico, que foi o que mais sofreu na crise. Por isso acreditamos que uma nova medida que repense a estabilidade do emprego decorrente da suspensão ou redução do contrato é essencial para que as pessoas continuem empregadas no setor. Como o mercado está incerto sobre quando de fato poderá retornar à normalidade, muitos dos empregados que voltarem após a sua estabilidade serão demitidos, visto que o empregador não possui caixa para arriscar a realizar uma nova suspensão/redução de contrato se isso implicar, necessariamente, em uma estabilidade proporcional ao tempo da suspensão/redução. Portanto, para evitar demissões em massa e prejudicar ainda mais a economia é imprescindível que haja uma recalibragem na proporcionalidade entre a suspensão ou redução de contrato com o seu período de estabilidade, até que o caixa das empresas se normalize e haja uma retomada das atividades. Uma proposta seria não se aplicar a exigência de garantia de estabilidade para a nova utilização do benefício, para as empresas que estão adotando as medidas do governo como forma de manter seus colaboradores, até que se conclua o período de estabilidade anteriormente adquirida. Outra contribuição que surgiu durante nossa reunião foi a possibilidade de considerar que, caso o empregado se realoque em outro posto de trabalho na sequência de uma demissão, o empregador seja desobrigado da cláusula de estabilidade.



3. **Necessidade de flexibilizar a regra de contagem de prazo do aviso prévio para aqueles que estão gozando da estabilidade** → A Lei n.º 14.020/20 dispõe sobre a possibilidade de se suspender ou reduzir uma jornada de trabalho, desde que esse empregado tenha um período proporcional de estabilidade. Ocorre que, caso a empresa precise rescindir com o colaborador, logo após o período de estabilidade, ela teria que deixá-lo um mês a mais trabalhando sendo que este período já poderia ser incluso no aviso prévio. A medida visa tentar dar uma maior flexibilidade de caixa para a empresa, evitando que ela tenha que manter um funcionário que não consegue arcar com os custos, visto que a situação das empresas brasileiras continua instável em decorrência da pandemia.

Aproveitamos ainda para registrar alguns outros aspectos, não necessariamente ligados à Lei 14.020, mas que seriam de extrema valia neste momento tão difícil para o setor de turismo neste momento de retomada lenta das suas atividades em função da pandemia:

4. **Necessidade de flexibilizar as regras de recontração imediata após demissão** → A Portaria 384/92 do Ministério do Trabalho e Emprego determina que quando a empresa decide rescindir o contrato de um funcionário sem justa causa para a rescisão, o profissional desligado não pode ser recontratado no período de 90 dias, sob pena de ser considerado fraude. Apesar da recente reedição da Portaria, havendo a não presunção de fraude, propomos que seja revisto as regras de recontração e seus marcos temporais. Diante da pandemia, diversos estabelecimentos não tiveram opção a não ser demitir os seus colaboradores, no entanto, caso haja uma melhora no ambiente negócios, as empresas tenderão a recontratar seus colaboradores. Isso porque muitas vezes o empreendimento acaba tendo de demitir o funcionário por questão de caixa, após conseguir retomar as atividades, o setor não pode ser ver impossibilitado de recontratar aquele colaborador, considerando que o mesmo muitas vezes já conhece a empresa, a operação, recebeu treinamento e que somente foi dispensado por motivo de força maior.
5. **Necessidade de criar regras para possibilitar o parcelamento de rescisões** → Existem casos em que, mesmo com todas as medidas proporcionadas pelo Governo, o empregador não terá opção senão a de rescindir o contrato de seu funcionário, tendo em vista que a atividade econômica está totalmente parada. Devido aos problemas de fluxo de caixa, decorrentes principalmente da crise gerada pela pandemia, nos parece ser razoável pensar na possibilidade em que as verbas decorrentes da rescisão possam ser parceladas, visto que muitas empresas podem decretar falência ou entrar em recuperação judicial, caso precisarem realizar demissões em massa e com pagamento à vista das verbas.



6. **Necessidade de desoneração da folha ou uma medida parecida com o contrato verde e amarelo** → O contrato verde e amarelo foi proposto na Medida Provisória de nº 905/2019, e é uma forma de contrato trabalhista. A medida tinha o objetivo de reduzir encargos para as empresas e estimular a geração de empregos e era focada em jovens de 18 a 29 anos sem experiência no mercado de trabalho. Propomos que seja pensada uma medida similar a do contrato verde-amarelo, com as seguintes disposições: Abrangência também de pessoas jovens e com idade superior a 45 anos (este item foi tema de uma das mandalas do setor de Turismo apresentada para o projeto Redução do Custo Brasil); Ampliação da possibilidade de contratação para 30% do quadro pessoal; Salário-base mensal de até dois salários-mínimos e meio nacional. Acreditamos que, com isso, seria possível absorver maior quantitativo de pessoal e atrair os jovens, visando o primeiro emprego, e pessoas mais experientes, visando gerar acúmulo de experiência às atividades.
  
7. **Necessidade de criação de banco de horas negativo através de acordo individual.** → O banco de horas negativo foi disposto, inicialmente, pela Medida Provisória de nº 927/20. Infelizmente a medida não conseguiu ser convertida em lei, porém, consideramos que o banco de horas negativo é uma medida que seria muito benéfica ao empregado e ao empregador. No banco de horas negativo as horas não trabalhadas, como em períodos de baixa demanda, são compensadas através de horas extras em períodos de alta demanda. Dentre as vantagens do banco de horas negativo destacamos: Redução de custos com o pagamento de hora extra; Ampliação da capacidade produtiva em períodos de alta demanda; Redução do número de colaboradores trabalhando em épocas de pouca atividade (em comum acordo com os funcionários) / Diminuição de casos de absenteísmo (ausência no trabalho), já que o trabalhador não precisa faltar de forma injustificada. Este item foi tema de uma das mandalas do setor de Turismo apresentada para o projeto Redução do Custo Brasil.
  
8. **Necessidade de flexibilização referente as horas extras praticadas em domingos e feriados:** Por disposição sumular (sumula 146 do Tribunal Superior do Trabalho), o trabalho prestado aos domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro. Não obstante, grande parte das convenções coletivas determinam o pagamento das horas extras praticadas por empregados em domingos e feriados sejam pagas com adicional de 100% sobre a hora normal. O requerimento é pela flexibilização durante este período de excepcionalidade, para que não seja considerado pagamento do adicional de 100% sobre a hora e para que haja a possibilidade de utilização do banco de horas na proporção de 1 por 1 ao invés do pagamento financeiro. Tal medida propiciará ao setor a manutenção de seu caixa, sem o dispêndio de valores extras, bem como ao empregado o recebimento do valor efetivamente trabalhado e/ou a sua compensação, através de banco de horas.

9. **Compatibilizar a legislação trabalhista com a Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social – retirando o acidente de percurso dentre as modalidades de acidente do trabalho** → Este item foi tema de uma das mandalas do setor de Turismo apresentada para o projeto Redução do Custo Brasil, e já foi proposta pelo Governo Federal na Medida Provisória nº 905/2019, mas não chegou a ser apreciada pelo Congresso Nacional. O objetivo é revogar art. 21, IV, d, da Lei 8.213/91 (Lei dos Planos de Benefícios da Previdência Social), pois essa prevê que o acidente de percurso ou trajeto é acidente do trabalho, mas a legislação trabalhista desde 2017, já prevê que o tempo de deslocamento casa-trabalho-casa, não é tempo à disposição do empregador, por isso não seria considerado acidente do trabalho. Diante desse contexto, como a legislação trabalhista não considera que o empregado esteja à disposição do empregador durante o percurso entre a residência e o local de trabalho e vice versa, não seria justo manter o texto do o artigo 21, IV, "d", da lei 8.213/91.

Ainda na pauta do setor de turismo, especialmente no tocante às operações de meios de hospedagem, outra medida abordada em nossa reunião e que não esbarra em aspectos orçamentários e seria de grande ajuda à retomada neste momento, é a seguinte:

10. **Necessidade de retirar o adicional de insalubridade para as Camareiras – Adicional de insalubridade de 40%** - A jurisprudência trabalhista entende pela aplicação, em nível máximo, do adicional de insalubridade às camareiras que realizam limpeza nos banheiros de hotel<sup>2</sup>. Contudo, um estudo elaborado pela FUNDACENTRO constatou que é necessária a **total revogação do anexo 14 da NR 15 visto que a análise sobre o enquadramento do risco biológico por agentes infecciosos como insalubre resultou que essa caracterização não é possível tecnicamente, devido ao fato de esse risco não atender aos parâmetros definidos no art. 189 da Consolidação das Leis do Trabalho para a insalubridade** e os empreendimentos já determinarem o uso de EPIs ao longo das atividades desenvolvidas, logo, não haveria dano à saúde do trabalhador.

Na certeza de contar com vosso apoio, nos colocamos à total disposição para qualquer esclarecimento que se faça necessário. Apresentamos os nossos protestos de estima e consideração

Cordialmente,

<sup>2</sup> [http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset\\_publisher/89Dk/content/id/24649103](http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/24649103)



### **Magda Nassar**

Presidente

Associação Brasileira de Agências de Viagens (ABAV)

### **Fátima Facuri**

Presidente

Associação Brasileira de Empresas de Eventos (ABEOC)

### **Teriana Selbach**

Presidente

Associação Brasileira das Empresas de Ecoturismo e Turismo de Aventura (ABETA)

### **Manoel Cardoso Linhares**

Presidente

Associação Brasileira da Indústria de Hotéis (ABIH)

### **Gervásio Tanabe**

Presidente Executivo

Associação Brasileira de Agências de Viagens Corporativas (ABRACORP)

### **Vanessa Costa**

Presidente

Associação das Empresas de Parques de Diversões do Brasil (ADIBRA)

### **Caio Calfat**

Presidente

Associação para o Desenvolvimento Imobiliário e Turístico do Brasil (ADIT Brasil)

### **Juarez Cintra Neto**

Presidente

Associação Brasileira dos Consolidadores de Passagens Aéreas e Serviços de Viagens (AIR TKT)

### **Doreni Caramori Jr.**

Presidente

Associação Brasileira dos Promotores de Eventos (ABRAPE)

### **Marcos Antonio Carvalho Lucas**

Presidente

Associação das Agências de Viagens Independentes do Interior do Estado (AVIESP)

### **Francisco de Assis Leite**

Presidente

Associação das Agências de Viagem de Ribeirão Preto e Região (AVIRRP)



**Roberto Haro Nedelciu**

Presidente

Associação Brasileira das Operadoras de Turismo (BRAZTOA)

**Simone Scorsato**

Diretora Executiva

Brazilian Luxury Travel Association (BLTA)

**Marco Ferraz**

Presidente

Associação Brasileira de Cruzeiros Marítimos (CLIA BRASIL)

**Alexandre Sampaio**

Presidente

Federação Brasileira de Hospedagem e Alimentação (FBHA)

**Orlando de Souza**

Presidente Executivo

Fórum de Operadores Hoteleiros do Brasil (FOHB)

**Sérgio Souza**

Presidente

Resorts Brasil (Associação Brasileira de Resorts)

**Murilo Pascoal**

Presidente

Sistema Integrado de Parques e Atrações Turísticas (SINDEPAT)

**Carlos Alberto Sauandag**

Presidente

Sindicato de Emp. de Prom. Org. e Montagem de Feiras Cong. e Ev. do Est. de SP (SINDIPROM)

**Armando Arruda Pereira de Campos Mello**

Presidente Executivo

União Brasileira dos Promotores de Feiras (UBRAFE)

**Toni Sando**

Presidente

União Nacional de CVBx e Entidades de Destinos (UNEDESTINOS)