

BOAS PRÁTICAS SINDICAIS

Estudos sobre termo aditivo à CCT prevendo suspensão de contrato e redução de jornada e salário

Caderno Especial

Janeiro / 2021



PELO FUTURO DA INDÚSTRIA

A presente edição do **Boas Práticas Sindicais**, no formato de **Caderno Especial**, abordará especificamente sobre os termos de um **aditivo à convenção coletiva de trabalho**, de determinada categoria profissional, de segmento econômico distinto do industrial, que foi aprovado em assembleia pelos trabalhadores, e que **constitui exemplo de boa prática sindical**, especialmente no presente momento em que persiste a pandemia do novo coronavírus (COVID-19).

O mencionado instrumento coletivo dispõe exclusivamente sobre a adoção das medidas trabalhistas de **suspensão do contrato de trabalho** e de **redução de jornada de trabalho e salário**, tendo em vista o encerramento do estado de calamidade pública em 31/12/2020, bem como a impossibilidade atual de aplicação do Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, previsto na Lei nº 14.020, de 06/07/2020, que trata sobre as medidas trabalhistas de suspensão temporária do contrato de trabalho e de redução proporcional de jornada de trabalho e salário, com o pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm.

Os textos de algumas cláusulas foram alterados para melhor entendimento de seu conteúdo e abrangência.

Porém, antes de tratarmos sobre o estudo das cláusulas do instrumento coletivo, é importante ser traçado um breve histórico das normas jurídicas relativas às medidas trabalhistas que são objeto do presente informe estratégico.

1. Breve histórico sobre as medidas trabalhistas tratadas no termo aditivo.

Em 1º de abril de 2020 foi publicada no D.O.U. a **Medida Provisória nº 936, de 2020**, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, e dispendo sobre medidas trabalhistas complementares para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), de que trata a Lei nº 13.979, de 06/02/2020.

Portanto, o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda teve aplicação durante o estado de calamidade pública, e objetivou a preservação dos empregos e da renda ao longo da pandemia da COVID-19, bem como foi utilizado para garantir a continuidade das atividades laborais e empresariais, e, ainda, para reduzir o impacto social e econômico decorrente das consequências do estado de calamidade pública e de emergência de saúde pública, por meio das seguintes medidas: pagamento do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda - BEm, redução proporcional de jornada de trabalho e de salários, e suspensão temporária do contrato de trabalho.

O Benefício Emergencial era custeado com recursos da União, sendo pago nas hipóteses de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário, e de suspensão temporária do contrato de trabalho, sendo que tais medidas podiam ser implementadas por meio de acordo individual, entre empregador e empregado, ou mediante negociação coletiva, aos trabalhadores com determinado valor de salário e também aos portadores de diploma de nível superior com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social.

Para os empregados não enquadrados nas regras do Programa, as medidas somente poderiam ser implementadas por convenção coletiva ou por acordo coletivo de trabalho, ressalvada a possibilidade de redução de jornada de trabalho e de salário de 25% (vinte e cinco por cento),

que podia ser pactuada por acordo individual, independentemente do valor do salário mensal do trabalhador.

O valor do Benefício Emergencial tinha como base de cálculo o valor mensal do seguro-desemprego a que o empregado teria direito, observadas as seguintes disposições: na hipótese de redução de jornada de trabalho e de salário era calculado aplicando-se sobre a base de cálculo o percentual da redução (de 25%, 50% ou 70%); e na hipótese de suspensão temporária do contrato de trabalho, o BEm tinha valor mensal que poderia variar de 100% (cem por cento) a 70% (setenta por cento) do valor equivalente do seguro-desemprego a que o empregado teria direito.

Inicialmente, as regras previam que o empregador poderia acordar a redução proporcional da jornada de trabalho e de salário de seus empregados por até 90 (noventa) dias, e podia ajustar também a suspensão temporária do contrato de trabalho pelo prazo máximo de 60 (sessenta) dias.

Durante o período de suspensão contratual, o empregado tinha direito aos benefícios concedidos pelo empregador aos empregados que não estivessem com o contrato de trabalho suspenso, e o trabalhador tinha a faculdade de recolher para o Regime Geral de Previdência Social na qualidade de segurado facultativo.

O Benefício Emergencial podia ser acumulado com o pagamento, pelo empregador, de uma ajuda compensatória mensal, em decorrência da redução de jornada de trabalho e de salário ou da suspensão temporária de contrato de trabalho, que não integrava a base de cálculo do imposto sobre a renda retido na fonte ou da declaração de ajuste anual do imposto sobre a renda da pessoa física do empregado. Tal valor também não integrava a base de cálculo da contribuição previdenciária e dos demais tributos incidentes sobre a folha de salários, bem como a base de cálculo do valor devido ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS.

Ao empregado que recebia o Benefício Emergencial era assegurada garantia provisória no emprego, em condições específicas, sendo que na ocorrência de dispensa sem justa causa, durante o período de estabilidade, o empregador estava sujeito a determinadas penalidades.

As medidas de redução de jornada de trabalho e de salário ou de suspensão temporária de contrato de trabalho também podiam ser celebradas por meio de negociação coletiva.

A Medida Provisória nº 936 foi transformada na **Lei nº 14.020, de 06 de julho de 2020**, com praticamente todas as mesmas previsões, e os prazos máximos de aplicação das medidas trabalhistas foram acrescidos pelo **Decreto nº 10.422, de 2020**, pelo **Decreto nº 10.470, de 2020**, e pelo **Decreto nº 10.517, de 2020**, chegando a totalizar o máximo de 240 (duzentos e quarenta) dias, tanto para redução proporcional da jornada de trabalho e salário, quanto para suspensão temporária do contrato de trabalho, ou para a adoção combinada das duas medidas.

Porém, com o fim do estado de calamidade pública, em 31/12/2020, tais medidas não mais puderam serem adotadas, nos moldes previstos na Medida Provisória nº 936, de 2020, e na Lei nº 14.020, de 2020, inobstante o fato de a pandemia do novo coronavírus (COVID-19) continuar ocasionando amplos e difíceis reflexos na vida social e nas relações do trabalho.

Em razão disso, alguns sindicatos laborais e patronais estão buscando outras formas de adotar as medidas de redução proporcional da jornada de trabalho e salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho, principalmente para se buscar manter empresas e empregos.

Por tais motivos que foi pactuado o termo aditivo à convenção coletiva de trabalho, que será objeto de estudo, a seguir, por constituir um exemplo de boa prática sindical.

2. Estudos das cláusulas do termo aditivo à convenção coletiva de trabalho.

Observação:

Não será identificada nem a categoria e nem as partes signatárias do termo aditivo à convenção coletiva de trabalho que é objeto do presente estudo, e nem a base territorial, bastando-nos informar que se trata de segmento econômico distinto do in-

-dustrial, e que o instrumento coletivo foi assinado em janeiro de 2021 para vigorar pelo período de 06 (seis) meses.

Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho – Vigência de 2019 a 2021

Observação:

A celebração de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, bem como sua prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial, somente pode ocorrer mediante deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, inclusive com quórum estabelecido no art. 612 da CLT:

“Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembleia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo único. O ‘quorum’ de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.”

As partes signatárias, representadas de um lado pelo Sindicato da Categoria Profissional, **Sindicato...**, e de outro lado pelo Sindicato da Categoria Econômica, **Sindicato...**, por meio de seus presidentes, em função de suas bases territoriais e respectivas representações, ajustam o presente **Termo Aditivo à Convenção Coletiva de Trabalho de 2019/2021**, pelas razões a seguir:

- A expressiva disseminação do novo coronavírus, causador da COVID-19, declarada em 11/03/2020 como pandemia global pela Organização Mundial da Saúde - OMS;

- O grande avanço do novo coronavírus no Brasil, que totalizou, até o dia 22/12/2020, mais de 7.200.000 casos registrados e 187.000 mortes no Brasil;
- Que o setor abrangido pelo presente instrumento coletivo vem enfrentando grave crise econômica e financeira, sendo de notório conhecimento o elevado número de estabelecimentos empresariais fechados e a expressiva quantidade de trabalhadores que foram dispensados de seus empregos;
- A permanência de medidas restritivas pelas autoridades governamentais, com vistas a frear o avanço da disseminação da COVID-19, que atualmente vem enfrentando uma segunda onda de contágio, segundo informações passadas por especialistas;
- O recente aumento do número de casos de contaminação e de mortes decorrentes da denominada “segunda onda”, que acarretou o endurecimento das medidas de distanciamento social durante o período de festas de fim de ano;
- A ausência de perspectivas de melhora de tal quadro a curto prazo, em face da atual falta de vacina aprovada pela Anvisa, e a extensão do período previsto para imunização da população no programa de vacinação do Governo Federal;
- Que as empresas detêm a função social de gerar empregos e ajudar a movimentar a economia com a compra de produtos e a prestação de serviços, além do pagamento de tributos, sendo salutar, portanto, a adoção de medidas que visem a manutenção das atividades empresariais, e, por consequência, a manutenção e proteção dos empregos;
- Que o sindicato profissional é defensor da categoria, e maior interessado no bem-estar profissional de seus representados, e como tal concorda que é importante serem adotadas medidas trabalhistas para manutenção dos postos de trabalho;
- Que a maior fonte de gastos de uma empresa é sua folha de salários, e que a Constituição Federal, nos incisos VI e XIII do art. 7º, admite a possibilidade de redução de salário e de jornada de trabalho, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;
- Que o “caput” do artigo 611-A da CLT prevê que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, e que nenhuma das cláusulas constantes do pre-

- sente instrumento coletivo encontra óbice no rol taxativo de direitos trabalhistas que não podem ser objeto de negociação coletiva, conforme previsto no art. 611-B da CLT;
- Que o § 3º do art. 8º da CLT disciplina, à luz do princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, que as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho não devem ser analisados quanto ao seu mérito, mas apenas quanto a seus requisitos formais, ou seja, agente capaz; objeto lícito, possível, determinado ou determinável; forma prescrita ou não defesa em lei; sendo que no presente caso todos estão devidamente preenchidos;
 - Que a jurisprudência dominante dos tribunais trabalhistas, inclusive nos tribunais superiores, reconhece a plena validade e eficácia aos acordos coletivos de trabalho em que as partes pactuam concessões mútuas.

Em assim sendo, por tais razões, as partes signatárias ajustam o presente termo, consubstanciado nas cláusulas e condições a seguir:

Cláusula 1ª. Vigência.

As partes fixam a vigência do presente Termo Aditivo no período de .../.../2020 a .../.../2021, mantido o período alusivo à data-base da categoria em ... [dia] de [mês].

Observação:

O termo aditivo à convenção coletiva de trabalho, em estudo, foi assinado em janeiro de 2021, e terá vigência no período de março de 2020 a junho de 2021.

Segundo a notória, iterativa e atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, conforme a Orientação Jurisprudencial nº 322 da SDI-1 do TST, é considerando inválida “naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado”. Portanto, o acordo coletivo que foi objeto de aprovação em assembleia da categoria tem eficácia por somente dois anos a partir da data da sua aprovação.

Cláusula 2ª. Abrangência.

O presente instrumento coletivo se aplica aos empregadores e empregados em ... [descrever os tipos de estabelecimentos que compõem a categoria], com abrangência territorial no Estado/Municípios de... [descrever a base territorial em que serão aplicadas as previsões do termo aditivo].

Cláusula 3ª. Premissas.

Todas as cláusulas do presente aditamento se guiam pelas razões expostas no início do instrumento, sendo necessária sua convenção para possibilitar a recuperação financeira e econômica do setor, não vislumbrada a curto e médio prazos, cujas empresas ainda estão submetidas a funcionamento com limitação de horários e de ocupação para o atendimento presencial, sendo que tais medidas são praticamente idênticas às adotadas durante o pico da pandemia da COVID-19. Em assim sendo, o presente instrumento coletivo objetiva a satisfação do bem coletivo, congregando diferentes interesses individuais que convergem em interesses comuns, relativos à recuperação do setor e manutenção dos empregos dos trabalhadores do segmento, sendo que todas as regras pactuadas foram devidamente aprovadas por empregados e empregadores em suas respectivas assembleias, sendo consenso que representam, no momento presente, a melhor alternativa para as categorias laboral e patronal.

Observação:

As premissas pretendem justificar a excepcionalidade das medidas trabalhistas ajustadas entre empregadores e empregados, bem como sua importância para a sobrevivência dos negócios e empregos.

Cláusula 4ª. Medidas para continuidade de enfrentamento à crise causada pela COVID-19 no setor.

Adoção das medidas de redução proporcional de jornada de trabalho e de salário e de suspensão temporária do contrato de trabalho por 06 (seis) meses, no período do dia ... de jan-

-neiro de 2021 ao dia ... de junho de 2021, nos seguintes termos:

Parágrafo primeiro. A redução proporcional de jornada de trabalho e de salários poderá ser praticada à razão de 25% (vinte e cinco por cento) em relação à totalidade ou parte dos empregados horistas ou mensalistas da empresa, com a respectiva comunicação, por escrito, aos empregados atingidos por tal medida, que por sua vez não gerará a garantia provisória no emprego nos mesmos moldes da prevista na Lei nº 14.020, de 2020. Findo o prazo do “caput”, as jornadas de trabalho e salários dos empregados deverão ser imediatamente restabelecidas.

Observação:

A redução de salário encontra amparo no inciso VI do art. 7º da Constituição Federal de 1988, na qual o salário do trabalhador não pode ser reduzido, exceto se houver previsão em cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

Já a redução de jornada de trabalho encontra amparo no inciso XIII do art. 7º da Constituição Federal de 1988, na qual a jornada de trabalho pode ser reduzida mediante previsão em convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho.

O art. 611-A da CLT prevê que é lícita a negociação coletiva que dispuser sobre jornada de trabalho, mas desde que sejam observados os limites constitucionais.

Parágrafo segundo. Os empregados que porventura não sofrerem redução de jornada e salários terão todas suas obrigações trabalhistas mantidas, e caso as empresas decidam futuramente pela redução de salário e jornada, ser-lhes-ão aplicados os mesmos procedimentos do “caput” e parágrafo anterior.

Parágrafo terceiro. As empresas poderão adotar a suspensão temporária do contrato de trabalho em relação à totalidade ou parte de seus empregados, mantendo-se apenas o número necessário para viabilizar o funcionamento do estabelecimento comercial, e de acordo as necessidades desse. Findo o prazo do “caput”, os empregados sob tal condição deverão retornar imediatamente ao trabalho.

Observação:

Na Constituição Federal de 1988 inexistia previsão sobre a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho do empregado.

A CLT prevê a possibilidade de suspensão do contrato de trabalho do empregado para participação em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-A da CLT).

A CLT também prevê a possibilidade de suspensão contratual como forma de punição disciplinar ao empregado que pratica um ato faltoso, sendo que o período de suspensão jamais poderá ser superior a 30 (trinta) dias consecutivos, sob o risco de importar na rescisão sem justa causa do contrato de trabalho (art. 474 da CLT).

Como o art. 611-B da CLT não veda a negociação coletiva com vistas a autorizar a suspensão do contrato de trabalho, esta constitui objeto lícito para ser ajustado mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Parágrafo quarto. As únicas obrigações contratuais devidas na suspensão do contrato de trabalho serão a manutenção do vínculo empregatício, bem como do plano de saúde médico e/ou odontológico, nas mesmas condições em que vinham sendo disponibilizados aos trabalhadores, se for o caso.

Parágrafo quinto. Em contrapartida à falta do pagamento dos salários, as empresas que fizerem uso da suspensão temporária do contrato de trabalho deverão pagar aos empregados um abono indenizatório mensal, que não integrará a remuneração, bem como não se incorporará ao contrato de trabalho, e não constituirá base de incidência de qualquer encargo trabalhista, fundiário ou previdenciário, na forma do § 2º do art. 457 da CLT.

Observação:

A CLT somente prevê a possibilidade de pagamento de uma ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, para participação do em-

-pregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (§ 3º do art. 476-A da CLT).

Porém, inexistente óbice legal para pagamento do valor em outras hipóteses de suspensão contratual, mas desde que prevista em norma coletiva.

Parágrafo sexto. O abono indenizatório mensal será em valor não inferior a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial mensal aplicável ao empregado da empresa, e quando se tratar de empregados horistas, o abono indenizatório mensal será devido em valor não inferior a 50% (cinquenta por cento) do piso salarial por hora trabalhada, multiplicado pela média de horas trabalhadas pelo empregado nos últimos 12 (doze) meses.

Parágrafo sétimo. Para os empregados cujos contratos de trabalho não forem suspensos, deverão ser mantidas todas as obrigações trabalhistas, e caso a empresa decida pela suspensão do contrato de trabalho, serão aplicados aos empregados os mesmos procedimentos do “caput” e dos parágrafos anteriores.

Parágrafo oitavo. O empregado poderá solicitar a suspensão temporária de seu contrato de trabalho, que poderá ser efetivada mediante a concordância da empresa, bem como poderá solicitar seu desligamento contratual caso não concorde com a suspensão do contrato de trabalho que lhe for determinada pelo empregador.

Parágrafo novo. Sobrevindo regramentos legais diferenciados em relação à redução proporcional de jornada de trabalho e salário e à suspensão temporária do contrato de trabalho, a empresa poderá adotar o previsto no novo regramento ou adotar as previsões do presente termo aditivo.

Parágrafo décimo. O disposto na presente cláusula não irá prejudicar o cálculo e pagamento das férias anuais e do décimo-terceiro salário dos empregados no ano de 2021. Assim, por exemplo, o empregado que vier a ter seu contrato de trabalho suspenso nos meses de janeiro e fevereiro, e ao retornar ao trabalho vier a ter reduzida proporcionalmente em 25% (vinte e cinco por cento) sua jornada de trabalho e salários, o pagamento do seu décimo-terceiro salá-

-rio e férias será calculado à razão de 100% (cem por cento) da sua remuneração, e não proporcionalmente.

Parágrafo décimo primeiro. A única obrigação da empresa, durante o período de suspensão do contrato de trabalho, será 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 sendo disponibilizado, bem como outros benefícios que vinham sendo concedidos pela empresa por mera liberalidade, como, por exemplo, a entrega de cesta-básica.

Cláusula 5ª. Garantia de emprego

Fica reconhecida a garantia provisória no emprego ao empregado que tiver seu contrato de trabalho suspenso e/ou sua jornada de trabalho e salário reduzidos, no período previsto no “caput” da Cláusula 4ª, à razão de 15 (quinze) dias para cada mês de suspensão do contrato de trabalho.

Observação:

O § 3º do art. 611-A da CLT prevê que se for pactuada cláusula que reduza o salário e/ou a jornada de trabalho, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada, ou seja, sem justa causa, durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

Quanto à suspensão do contrato de trabalho, a CLT nada prevê acerca da exigência de ser concedida garantia de emprego durante o período de suspensão contratual. O § 5º do art. 476-A da CLT prevê o pagamento de uma multa no caso de suspensão do contrato de trabalho para participação do trabalhador em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, que é uma situação distinta da prevista no termo aditivo.

Parágrafo primeiro. Nos termos do “caput”, o empregado que, por exemplo, tiver seu contrato de trabalho suspenso ou reduzida proporcionalmente a jornada de trabalho e salário,

durante os meses de janeiro e fevereiro de 2021, terá garantido o emprego pelo período de 30 (trinta) dias, quando de seu retorno ao trabalho.

Parágrafo segundo. É possível a cumulação da garantia provisória de emprego de que trata a presente cláusula com a garantia de emprego proveniente da Lei nº 14.020, de 2020, desde que respeitado o limite máximo de 180 (cento e oitenta dias) dias. Deste modo, o empregado que, por exemplo, tem direito a 04 (quatro) meses – ou 120 (cento e vinte) dias – de garantia de emprego pelo preenchimento de requisito da mencionada Lei nº 14.020, de 2020 e tiver suspenso seu contrato de trabalho no período de janeiro a junho de 2021, a garantia de emprego quando do seu retorno ao trabalho não será de 210 (duzentos e dez) dias, mas de 180 (cento e oitenta) dias.

Cláusula 6ª. Pagamento das verbas rescisórias e da multa de 40% do FGTS em caso de rescisão contratual.

Em caso de rescisão contratual, por dispensa sem justa causa ou por mútuo acordo, as verbas rescisórias devidas ao empregado, incluindo-se a multa fundiária respectiva, poderão ser pagas em até 10 (dez) parcelas mensais consecutivas.

Observação:

A CLT prevê que o pagamento das verbas rescisórias deverá ocorrer no prazo de até 10 (dez) dias, contado da data do término do contrato de trabalho. Portanto, a totalidade das verbas rescisórias deve ser paga pela empresa ao trabalhador de uma única vez, não podendo, a princípio, ser parcelado.

Porém, como o art. 611-B da CLT não elenca a possibilidade de parcelamento do pagamento das verbas rescisórias como objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, nada obsta que venha a constar em cláusula coletiva, como ocorreu com o termo aditivo em estudo.

Parágrafo primeiro. Na hipótese prevista no “caput”, o pagamento da primeira parcela deverá ocorrer na data em que se efetivar o término do contrato de trabalho, considerada a projeção

do aviso prévio (se houver), devendo as demais parcelas serem pagas a cada 30 (trinta) dias consecutivos.

Parágrafo segundo. O aviso prévio poderá ser comunicado durante o período da garantia de emprego, quando o empregado tiver direito a 120 (cento e vinte) dias ou mais de garantia no emprego.

Parágrafo terceiro. O pagamento parcelado das verbas rescisórias não ensejará a aplicação da multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT.

Observação:

A multa prevista no § 8º do artigo 477 da CLT, devida ao empregado, é aplicável ao empregador que pagar as verbas rescisórias em prazo superior a 10 (dez) dias, contado da data do término do contrato de trabalho.

Parágrafo quarto. Não será devida a indenização adicional de que trata o art. 9º da Lei nº 6.708, de 1979, e o art. 9º da Lei nº 7.238, de 1984.

Parágrafo quinto. Quando da rescisão contratual, a empresa disponibilizará aos empregados as guias para saque do FGTS junto às autoridades competentes e mediante as regras destas, bem como a Comunicação de Dispensa para possibilitar a percepção do seguro-desemprego, quando for o caso.

Cláusula 7ª. Prorrogação da vigência dos acordos coletivos de trabalho vencidos.

Todos os acordos coletivos de trabalho que tiveram – ou que venham a ter, a partir da data de assinatura do presente instrumento – sua vigência encerrada após o dia 20 de março de 2020, data de início do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 2020, são declarados válidos até o término da vigência do presente termo aditivo, de modo que tais acordos coletivos de trabalho passam a ter sua vigência reiniciada a partir do dia seguinte ao término da data de sua vigência original, e vigorarão até o dia ... de junho de 2021,

ou seja, data de término da vigência do presente termo aditivo.

Parágrafo primeiro. Justifica-se a declaração de validade constante do “caput” pelo fato de continuar a necessidade de isolamento social, evitando-se ao máximo a aglomeração de pessoas, sendo que ao longo do estado de calamidade pública diversos acordos coletivos de trabalho acabaram não sendo renovados, ante a impossibilidade de o sindicato laboral realizar assembleias para ratificar os instrumentos coletivos de trabalho ajustados.

Parágrafo segundo. A prorrogação da vigência prevista na presente cláusula foi devidamente aprovada pela assembleia do sindicato laboral, e visa convalidar condições de trabalho já aprovadas anteriormente, quando da assinatura dos acordos coletivos de trabalho, evitando-se a repetição de assembleias em cada empresa interessada, e, assim, a aglomeração desnecessária de trabalhadores, o que propicia a transmissão do novo coronavírus.

Parágrafo terceiro. Nos exatos termos da presente cláusula, todos os atos praticados com base nas cláusulas dos acordos coletivos de trabalho são declarados válidos pelo sindicato laboral.

Parágrafo quarto. O disposto na presente Cláusula não alcança as condições de trabalho não previstas nos acordos coletivos de trabalho, cuja criação dependerá da realização de assembleia com o sindicato laboral.

Cláusula 10ª. Ratificação das demais cláusulas convencionais.

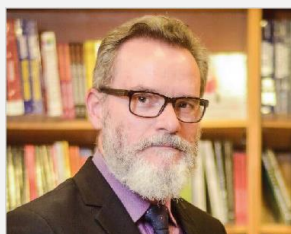
Todas as cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho 2019/2021, assinada em ... [dia] de ... [mês] de 2019, ficam ratificadas em sua integralidade, exceto no que conflitar com as disposições do presente termo aditivo.

Local..., data...

Assinaturas do Presidente do Sindicato da Categoria Profissional e do Presidente do Sindicato da Categoria Econômica...

Importante:

Para mais informações acesse o informe estratégico **Adoção de medidas após o encerramento do estado de calamidade pública**, no seguinte link:
<https://findes.com.br/news/adocao-de-medidas-de-reducao-de-salario-e-suspensao-de-contrato-de-trabalho-apos-o-encerramento-do-estado-de-calamidade-publica/>



Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista com Mestrado em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC/Rio, autor de livros de Direito do Trabalho, publicados pela Editora Saraiva

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria Federação das Indústrias do Estado do Espírito Santo (Findes)

