

CONSURT Relações do Trabalho

INFORME ESTRATÉGICO



Informe Estratégico – Compêndio das medidas trabalhistas para o caso de paralisação das atividades empresariais

Ao longo da pandemia do novo coronavírus (COVID-19) muitas normas foram aprovadas com o objetivo de disponibilizar medidas trabalhistas para serem adotadas em situações de excepcionalidade, prevendo maior flexibilidade do que o contido em normas ordinárias, como a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Porém, muitas delas não mais têm validade jurídica e não podem ser utilizadas na prática, como, por exemplo, a [Medida Provisória nº 927](#), cujo prazo de vigência teve início em 22/03/2020 e término em 19/06/2020. Já a [Medida Provisória nº 936, de 1º/04/2020](#), apesar de ter sido convertida na [Lei nº 14.020, de 2020](#), teve seu conteúdo esvaziado, visto que as medidas trabalhistas de redução de salário e suspensão de contrato, mediante o pagamento de benefício pelo Ministério da Economia, somente poderiam ser utilizadas durante o estado de calamidade pública previsto no [Decreto Legislativo nº 06, de 2020](#).

Outro exemplo pode ser identificado na [Lei nº 13.982, de 2020](#), mais especificamente no art. 5º e 6º, que autorizada as empresas a deduzir do repasse das contribuições à Previdência Social, pelo período de três meses, o valor devido ao segurado empregado cuja incapacidade temporária para o trabalho fosse comprovadamente decorrente de sua contaminação pelo coronavírus (COVID-19). Porém, até o momento, tal prazo não foi prorrogado por ato do Poder Executivo Federal, conforme prevê o art. 6º da citada norma, não podendo a medida ser utilizada na prática pelas empresas.

Inobstante isso, a pandemia da COVID-19 continua gerando várias consequências sociais e econômicas, e uma dúvida recorrente diz respeito às medidas trabalhistas previstas na legislação, que podem ser utilizadas pelas empresas numa situação de necessidade, inclusive no caso de paralisação das atividades empresariais, caso não venham a ser aprovadas novas normas permitindo a flexibilização de direitos trabalhistas e, até mesmo, o pagamento de benefícios emergenciais em moldes semelhantes ao previsto na [Lei nº 14.020, de 2020](#).

É sobre isso que se discorrerá a seguir:

1 - Pagamento dos salários no caso de paralisação compulsória das atividades empresariais.

A [Portaria nº 356, de 11/03/2020](#), dispõe sobre a regulamentação e operacionalização do disposto na [Lei nº 13.979, de 2020](#), que trata sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do novo coronavírus (COVID-19), como a quarentena, por exemplo.

Segundo o art. 4º da citada Portaria, a medida de quarentena tem como objetivo garantir a manutenção dos serviços de saúde em local certo e definido, e será determinada por ato administrativo formal e devidamente motivado, editado por Secretário de Saúde do Estado, do Município, do Distrito Federal ou Ministro de Estado da Saúde ou superiores em cada nível de gestão, publicada no Diário Oficial, e amplamente divulgada pelos meios de comunicação.

O § 2º do art. 4º da Portaria nº 356, de 2020, prevê que a medida de quarentena pode ser adotada pelo prazo máximo de até 40 (quarenta) dias, podendo ser prorrogada pelo tempo necessário, caso continue sendo essencial para reduzir a transmissão comunitária, e garantir a manutenção dos serviços de saúde.

Apesar de a Lei nº 13.979, de 2020, não se referir explicitamente sobre a possibilidade de adoção da medida de “lockdown”, este acaba se constituindo numa forma extrema de quarentena, com a paralisação total das atividades de um determinado local.

No tocante às faltas ao serviço, decorrente da adoção de quarentena, o § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979, de 2020, prevê que a falta do empregado será considerada justificada, devendo o período de ausência ser remunerado pelo empregador. Porém, tal previsão somente será aplicada no caso em que a paralisação das atividades decorrer de ato do Ministério da Saúde, ou de ato dos gestores locais de saúde, mas desde que estes estejam devidamente autorizados pelo Ministério da Saúde (incisos I e II do § 7º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020).

Portanto, juridicamente, o empregador somente tem a obrigação de pagar os salários dos empregados quando a paralisação das atividades empresariais for determinada pelo Ministério da Saúde ou mesmo por gestores locais de saúde, mas mediante autorização do Ministério da Saúde.

Em não existindo a autorização do Ministério da Saúde, não poderá ser exigida a previsão contida no § 3º do art. 3º da Lei nº 13.979/2020, de pagamento obrigatório pelo empregador dos dias não trabalhados pelos empregados durante o período de adoção da quarentena, ou mesmo do “lockdown”, que, como dito anteriormente, constitui forma de quarentena com maiores restrições de isolamento social.

No caso de quarentena ou mesmo de “lockdown” não é aplicável o art. 473 da [CLT](#) e nem o § 1º do art. 6º da [Lei nº 605, de 1949](#), que preveem as hipóteses de faltas justificadas ao serviço, visto que não guardam nenhuma relação com os assuntos.

Porém, existem outras alternativas, sem que venha a ser necessário o desconto dos dias de paralisação nos salários, que podem ser adotadas pelas empresas, como se verá a seguir.

2 - Adoção do teletrabalho (do art. 75-A ao art. 75-E da CLT).

De acordo com a [CLT](#), considera-se teletrabalho a prestação de serviços preponderantemente fora das dependências do empregador, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Portanto, o teletrabalho é exclusivo para atividades em que o empregado utiliza tecnologias de informação e de comunicação para a prestação de serviços.

Porém, é importante ressaltar que o teletrabalho não é somente para quem trabalha na área de tecnologia de informação e de comunicação da empresa, mas pode ser de qualquer área, desde que a atividade exija a utilização de tecnologias de informação e de comunicação.

Para outras atividades, poderá ser necessário o ajuste coletivo com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, com vistas a pactuar acordo coletivo ou mesmo convenção coletiva de trabalho.

No teletrabalho o empregado irá prestar serviços fora das dependências do empregador, podendo ser a própria residência do trabalhador, ou mesmo outro local por ele escolhido.

Legalmente, é permitida a alteração contratual do regime presencial para teletrabalho, mas desde que haja mútuo acordo entre empregado e empregador, devendo a alteração ser registrada em aditivo contratual, que deverá especificar as atividades que serão realizadas pelo trabalhador.

Poderá ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial por determinação do empregador, mesmo sem a concordância do trabalhador, mas deverá ser garantido a este o prazo de transição mínimo de 15 (quinze) dias, para se adaptar à nova situação, com o correspondente registro escrito da alteração em aditivo contratual.

De acordo com a CLT, o empregador pode ou não assumir a responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como, ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado. Em assumindo, tais disposições deverão estar expressamente previstas no aditivo contratual.

Na hipótese de a empresa assumir tal responsabilidade, os valores despendidos não irão integrar a remuneração do empregado, e nem servirão de base de cálculo para os recolhimentos previdenciários e depósitos do FGTS, além de não repercutir no cálculo do valor do décimo-terceiro salário e das férias anuais.

Importante ressaltar que o empregador deverá instruir o empregado, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções que deverá tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho, devendo o trabalhador assinar um termo de responsabilidade se comprometendo a seguir e cumprir as instruções fornecidas, sob pena de ser punido disciplinarmente.

O teletrabalho também pode ser ajustado por meio de acordo coletivo ou de convenção coletiva de trabalho, como autoriza o inciso VIII do art. 611-A da CLT.

Ao final do presente informe será apresentado um modelo de aditivo contratual prevendo a alteração do regime presencial para teletrabalho (“home office”).

3 - Concessão de férias coletivas (do art. 139 ao art. 140 da CLT).

De acordo com o “caput” do art. 139 da [CLT](#), poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa, para o período mínimo de 10 (dez) dias ininterruptos.

Porém, há obrigatoriedade de comunicação do Ministério da Economia com 15 (quinze) dias de antecedência.

Há, também, obrigatoriedade de comunicação do sindicato representativo da respectiva categoria profissional com a antecedência de 15 (quinze) dias.

Legalmente, é facultado ao empregado converter 1/3 (um terço) do período de férias a que tiver direito em abono pecuniário, no valor da remuneração que lhe seria devida nos dias correspondentes (“caput” do art. 143 da CLT). Porém, em se tratando de férias coletivas, a conversão deverá ser objeto de acordo coletivo entre o empregador e o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, independentemente de requerimento individual a concessão do abono (§ 2º do art. 143 da CLT).

Outrossim, qualquer outra condição distinta do exigido pela CLT poderá ser ajustada com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

4 - Utilização do banco de horas semestral (§ 5º do art. 59 da [CLT](#)).

A empresa pode adotar o banco de horas semestral, inclusive na situação em que tiver que interromper suas atividades.

O banco de horas poderá ser estabelecido em acordo individual escrito, ajustado com cada empregado, para a compensação no prazo de máximo de 06 (seis) meses, ou também por acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, ajustado com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, para a compensação no prazo máximo de 01 (um) ano.

Na situação em que a empresa interrompeu o trabalho, por motivos alheios a sua vontade, com o retorno e normalização das atividades empresariais o trabalhador poderá compensar as horas negativas, com a prorrogação da jornada de trabalho em até 02 (duas) horas extras, não podendo ultrapassar 10 (dez) horas diárias de serviço.

As horas que não forem compensadas ao final do prazo de 06 (seis) meses, no caso do acordo individual, ou do prazo de 01 (um) ano, no caso do acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, deverão ser pagas como extraordinárias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, ou com o acréscimo do percentual previsto no instrumento coletivo da categoria, se houver.

Ao final do presente informe será apresentado um modelo de acordo individual para adoção do banco de horas semestral.

5 – Adoção da compensação de jornada de trabalho (§ 6º do art. 59 da CLT).

Outra alternativa é a empresa se valer do previsto § 6º do art. 59 da [CLT](#), na qual “é lícito o regime de compensação de jornada estabelecido por acordo individual, tácito ou escrito, para a compensação no mesmo mês”.

A compensação de jornada de trabalho, consiste no acordo individual, preferencialmente ajustado por escrito entre empregado e empregador, prevendo a compensação das horas dentro do mesmo mês. Por exemplo, o empregado deixa de prestar serviços durante a semana de 1º/03 a 04/03, totalizando 32 (trinta e duas) horas, e compensa tais horas dentro do mês de março, com o acréscimo de até 02 (duas) horas de trabalho à jornada normal de trabalho.

Outro exemplo: o trabalhador presta 02 (duas) horas extras por 04 (quatro) dias da semana, e compensa as 08 (oito) horas dentro do mesmo mês de ocorrência, deixando de prestar serviços em um determinado dia.

As horas não compensadas, dentro do mesmo mês de ocorrência, deverão ser remuneradas como extraordinárias, com o acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho.

A compensação de jornada de trabalho também poderá ser ajustada por meio de acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

Ao final do presente informe será apresentado um modelo de acordo individual para adoção de compensação de jornada de trabalho.

6 - Redução de salário (inciso IV do art. 7 da CF/1988 e inciso V do art. 611-A da CLT)

A [Constituição Federal](#) e a [CLT](#) estabelecem no inciso IV do art. 7º e no inciso V do art. 611-A, respectivamente, a possibilidade de redução salarial, mas desde que haja a participação sindical durante as negociações coletivas.

Portanto, a redução de salário pode ser adotada, mas mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho, ajustada com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional.

Porém, se for pactuada cláusula que reduza o salário, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (§ 3º do art. 611-A da CLT).

Outrossim, não é permitida a negociação coletiva para reduzir salário quando o valor deste corresponde ao do salário mínimo (inciso IV do art. 611-B da CLT).

7 - Redução de jornada de trabalho (inciso I do art. 611-A da CLT)

A CLT autoriza, no inciso I do art. 611-A da [CLT](#), seja pactuada a redução de jornada de trabalho por meio de negociação coletiva com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional.

Porém, se for pactuada cláusula que reduza a jornada de trabalho, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo (§ 3º do art. 611-A da CLT).

8 - Suspensão temporária do contrato de trabalho.

O art. 611-B da [CLT](#) prevê, taxativamente, todos os direitos que não podem ser objeto de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, seja para suprimir ou reduzir direitos.

Como tal dispositivo não proíbe a negociação coletiva para os fins de suspensão temporária do contrato de trabalho dos empregados, é possível que seja ajustada com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

9 - Suspensão do contrato de trabalho para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (art. 476-A da [CLT](#)).

O contrato de trabalho poderá ser suspenso por um período de 02 (dois) a 05 (cinco) meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado.

Ao empregado afastado do emprego, são asseguradas, por ocasião de sua volta, todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertence o trabalhador.

Após a autorização concedida por intermédio de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias da suspensão contratual.

O empregador poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, durante o período de suspensão contratual, em valor a ser definido em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Durante o período de suspensão contratual para participação em curso ou programa de qualificação profissional, o empregado fará jus aos benefícios voluntariamente concedidos pelo empregador.

Se ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 03 (três) meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, o empregador pagará ao empregado, além das parcelas indenizatórias previstas na le-

-gislação em vigor, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% (cem por cento) sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

E se durante a suspensão do contrato não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou o empregado permanecer trabalhando para o empregador, ficará descaracterizada a suspensão, sujeitando o empregador ao pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período, às penalidades cabíveis previstas na legislação em vigor, bem como às sanções previstas em convenção ou acordo coletivo.

O prazo limite de 02 (dois) a 05 (cinco) meses poderá ser prorrogado mediante convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que o empregador arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período.

10 – Adoção da troca de dia feriado (inciso XI do art. 611-A da CLT).

De acordo com o inciso XI do art. 611-A da [CLT](#) a troca de dia feriado somente é possível por meio negociação coletiva com o sindicato representativo da respectiva categoria profissional, com o objetivo de pactuar acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho.

11 - Rescisão contratual decorrente de força maior (artigos 501 e 502 da CLT).

Numa situação excepcional de comprometimento financeiro que inviabilize as atividades da empresa, é possível a rescisão fundada em força maior, com base nos artigos 501 e 502 da [CLT](#).

Mas, para tanto, é preciso que ocorra a extinção da empresa ou do estabelecimento/filial onde trabalhava o empregado.

Portanto, a paralisação das atividades empresariais deverá ser determinante para a extinção da empresa, ou de um dos estabelecimentos em que trabalhe o empregado, sob pena de as rescisões serem canceladas pela Justiça do Trabalho.

Segundo o art. 502 da CLT, caso a empresa venha a encerrar o negócio e dispensar os empregados, a multa do FGTS será reduzida pela metade, ou seja, passará de 40% (quarenta por cento) para 20% (vinte por cento). Porém, o § 2º do art. 18 da Lei nº 8.036, de 1990, que trata sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, determina que a redução pela metade somente poderá ocorrer se a força maior for reconhecida pela Justiça do Trabalho.

Quanto às verbas rescisórias restantes, deverão ser pagas em sua integralidade.

No caso de dispensa de empregados contratados por prazo determinado (§§ 1º e 2º do art. 443 e art. 445 da CLT), inclusive por experiência, o empregador deverá pagar, a título de indenização, a metade da remuneração a que o trabalhador teria direito até o término do contrato ajustado a prazo (art. 479 da CLT).

Mas atenção, caso fique comprovada que não foi verdadeira a alegação do motivo de força maior, que deu margem à rescisão contratual com o pagamento de metade da indenização do FGTS, o art. 504 da CLT prevê a obrigatoriedade de complementação do valor da indenização recebida a menor pelo trabalhador.

Para o TRT da 17ª Região a “força maior não se confunde com o risco ordinário do negócio, de modo que meras crises setoriais ou dificuldades econômico-financeiras, quebras de safra ou sinistros ordinariamente previsíveis não caracterizam força maior”.

É importante ressaltar que há grande risco de as rescisões serem questionadas na Justiça do Trabalho, tendo a empresa que arcar com os custos normais de um processo trabalhista, e se for sucumbente terá que suportar o ônus de pagar as custas e honorários advocatícios sucumbenciais.

Quanto à obrigatoriedade ou não de pagamento do aviso prévio, não há consenso entre os doutrinadores e nem na jurisprudência se o pagamento da verba é devido ou não.

12 – Outras alternativas para o caso de necessidade de rescisão contratual.

Não sendo possível a manutenção dos vínculos de emprego, outras alternativas para as empresas são as seguintes:

- A empresa poderá formalizar as rescisões contratuais mediante acordo com cada empregado perante a Comissão de Conciliação Prévia, se houver.
- A empresa poderá se valer do previsto no art. 484-A da [CLT](#), extinguindo o contrato individual de trabalho por acordo com o empregado. Neste caso, o aviso prévio será pago por metade, se indenizado; a indenização sobre o saldo do FGTS também será paga por metade; o restante das verbas rescisórias deverá ser pago integralmente; o empregado poderá sacar 80% do saldo da conta vinculada do trabalhador no FGTS; mas o trabalhador não terá direito ao seguro-desemprego
- A empresa poderá buscar a homologação do acordo extrajudicial, via processo de jurisdição voluntária, conforme previsto do art. 855-B ao art. 855-E da [CLT](#). Porém, para tanto, será obrigatória a representação das partes, empregado e empregador, por advogado. Além disso, há a exigência de formalização dos termos do acordo em petição para homologação na Justiça do Trabalho. Isto significa que o Juiz do Trabalho poderá confirmar ou não o que foi acordado pelas partes.

Marco Antonio Redinz

Especialista de Relações do Trabalho da Defesa de Interesses da Indústria

Fernando Otávio Campos da Silva

Presidente do Conselho

Anexo 1 - Modelo de aditivo contratual alterando o regime presencial para teletrabalho (“home office”).

O modelo apresentado no anexo deverá ser adaptado exatamente ao que for ajustado pelo empregador com o empregado, bem como deverá ser confeccionado um aditivo contratual para cada trabalhador que passar a prestar serviços remotos.

Outrossim, as partes, empregado e empregador, deverão receber uma via do documento devidamente assinado.

Por fim, por se tratar de uma minuta, é fundamental que empresa tenha atenção ao fazer a adaptação das cláusulas ao ajustado com o empregado.

Termo aditivo ao contrato individual de trabalho

Entre, [Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)], pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., com endereço eletrônico..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.^a..., nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregador(a)**, e [Nome completo do(a) empregado(a)], nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº... e da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com endereço eletrônico..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregado(a)**.

As partes acima têm como justo e acertado o presente termo aditivo ao contrato individual de trabalho, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

Cláusula primeira. Por mútuo acordo entre as partes, a partir da assinatura do presente instrumento, o contrato individual de trabalho do(a) Empregado(a) passará a ser regido pelas normas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho, que tratam sobre o teletrabalho, ou seja, do art. 75-A ao art. 75-E.

Parágrafo primeiro. Doravante, a prestação de serviços ocorrerá preponderantemente fora das dependências da empresa, com a utilização de tecnologias da informação e da comunicação.

Parágrafo segundo. A presente alteração contratual ajustada será a prazo determinado, com início no dia .../.../2021 e término no dia .../.../2021.

[Ou]

Parágrafo segundo. A presente alteração contratual ajustada será a prazo indeterminado, podendo ser realizada a alteração do regime de teletrabalho para o presencial a qualquer tempo, por determinação do empregador, garantido o prazo de transição mínimo de quinze dias, com o correspondente registro em novo aditivo contratual.

Cláusula segunda. Caso seja necessário o comparecimento do(a) Empregado(a) nas dependências da empresa, para a realização de atividades específicas que exijam a presença do(a) mesmo(a), não restará descaracterizado o regime de teletrabalho.

Cláusula terceira. O(A) Empregado(a) continuará a exercer as mesmas funções, com o mesmo valor do salário mensal, contudo, o trabalho passará a ser realizado fora das dependências do(a) Empregador(a).

Parágrafo único. Especificamente, o(a) Empregado(a) desempenhará as seguintes atividades de forma remota:

a) ... [relacionar as atividades que serão desempenhadas na modalidade de teletrabalho]

b) ...

Cláusula quarta. O(A) Empregador(a) ficará responsável pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto pelo(a) Empregado(a), bem como, ficará responsável pelo reembolso das despesas arcadas pelo(a) Empregado(a). [Atenção, esta cláusula deverá ser adaptada ao que for especificamente ajustado pela empresa com o empregado]

Parágrafo único. As utilidades acima fornecidas pelo(a) Empregador(a) não irão integrar na remuneração do(a) Empregado(a).

Cláusula quinta. O(A) Empregado(a) se compromete a cumprir integralmente as instruções e orientações passadas pelo(a) Empregador(a), com o objetivo de evitar doenças e acidentes de trabalho, bem como, a assinar o termo de responsabilidade, ficando ciente que poderá ser dispensado(a) por justa causa na hipótese de não seguir as instruções e orientações.

Cláusula sexta. Ficam mantidas as demais cláusulas e condições contratuais que não foram expressamente alteradas pelo presente aditivo.

Cláusula sétima. E por estarem de justo acordo, as partes assinam o presente termo, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], _____ de _____ de _____.

[Carimbo e razão social da empresa (sócio/diretor/proprietário)]

[Assinatura do(a) Empregado(a)]

[Assinatura da testemunha 1]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____

[Assinatura da testemunha 2]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____

Anexo 2 – Modelo de acordo individual para adoção do banco de horas semestral.

O modelo apresentado no anexo deverá ser adaptado exatamente ao que for ajustado pelo empregador com o empregado, bem como deverá ser confeccionado um acordo com cada trabalhador.

Outrossim, as partes, empregado e empregador, deverão receber uma via do documento devidamente assinado.

Por fim, por se tratar de uma minuta, é fundamental que empresa tenha atenção ao fazer a adaptação das cláusulas ao ajustado com o empregado.

Termo de acordo individual para adoção do banco de horas semestral

Entre, [Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)], pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., com endereço eletrônico..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.^a..., nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregador(a)**, e [Nome completo do(a) empregado(a)], nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº... e da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com endereço eletrônico..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregado(a)**.

As partes acima têm como justo e acertado o presente **termo de acordo individual para adoção do banco de horas semestral**, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

Cláusula primeira. Por mútuo acordo as partes ajustam o presente termo para adoção do banco de horas semestral, com base no § 5º do art. 59 da CLT.

Cláusula segunda. O presente acordo terá início no dia .../.../... e término no dia .../.../..., totalizando o período máximo de 06 (seis) meses, para compensação da jornada extraordinária dentro do mesmo prazo.

Parágrafo primeiro. Na compensação não poderá ser ultrapassado o limite máximo de 10 (dez) horas diárias.

Parágrafo segundo. Em não sendo compensadas todas as horas extraordinárias, ao final do prazo de 06 (seis) meses, o(a) Empregador(a) deverá pagar ao(a) Empregado(a) o saldo positivo de horas, acrescido com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, ou acrescido com o adicional previsto na norma coletiva da categoria, se houver.

Parágrafo terceiro. Na hipótese de rescisão do contrato de trabalho do(a) Empregado(a) sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o(a) trabalhador(a) terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Cláusula terceira. E por estarem de justo acordo, as partes assinam o presente termo, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], _____ de _____ de _____.

[Carimbo e razão social da empresa (sócio/diretor/proprietário)]

[Assinatura do(a) Empregado(a)]

[Assinatura da testemunha 1]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____

[Assinatura da testemunha 2]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____

Anexo 3 – Modelo de acordo individual para adoção da compensação de jornada de trabalho.

O modelo apresentado no anexo deverá ser adaptado exatamente ao que for ajustado pelo empregador com o empregado, bem como deverá ser confeccionado um acordo com cada trabalhador.

Outrossim, as partes, empregado e empregador, deverão receber uma via do documento devidamente assinado.

Por fim, por se tratar de uma minuta, é fundamental que empresa tenha atenção ao fazer a adaptação das cláusulas ao ajustado com o empregado.

Termo de acordo individual para adoção da compensação de jornada de trabalho

Entre, [Razão Social/nome completo do(a) empregador(a)], pessoa jurídica de direito privado, com endereço na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., inscrito(a) no CNPJ sob o nº..., e no Cadastro Estadual sob o nº..., com endereço eletrônico..., neste ato representado(a) pelo(a) Sr./Sr.^a..., nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregador(a)**, e [Nome completo do(a) empregado(a)], nacionalidade..., estado civil..., profissão..., portador(a) da Carteira de Identidade nº... e da CTPS nº... e série..., inscrito(a) no CPF sob o nº..., com endereço eletrônico..., com domicílio e residência na Rua..., nº..., Bairro..., Cidade..., Estado..., CEP..., doravante denominado(a) de **Empregado(a)**.

As partes acima têm como justo e acertado o presente **termo de acordo individual para adoção da compensação de jornada de trabalho**, que se regerá pelas cláusulas a seguir:

Cláusula primeira. Por mútuo acordo as partes ajustam o presente termo para adoção da compensação de jornada de trabalho, com base no § 6º do art. 59 da CLT.

Cláusula segunda. O presente acordo terá início no dia .../.../... e término no dia .../.../..., para compensação da jornada extraordinária dentro do mesmo mês de assinatura do presente termo.

Parágrafo primeiro. Ao final do período, em não sendo compensadas todas as horas extraordinárias o(a) Empregador(a) deverá pagar ao(à) Empregado(a) o saldo positivo de horas, acrescido com o adicional de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da hora normal de trabalho, ou acrescido com o adicional previsto na norma coletiva da categoria, se houver.

Parágrafo segundo. Em ocorrendo a rescisão do contrato de trabalho do(a) Empregado(a), sem que tenha havido a compensação integral da jornada extraordinária, o(a) trabalhador(a) terá direito ao pagamento das horas extras não compensadas no mesmo mês de vigência do presente acordo individual, calculadas sobre o valor da remuneração na data da rescisão.

Cláusula terceira. E por estarem de justo acordo, as partes assinam o presente termo, em duas vias de igual teor, na presença de duas testemunhas.

[Local], [Estado], _____ de _____ de _____.

[Carimbo e razão social da empresa (sócio/diretor/proprietário)]

[Assinatura do(a) Empregado(a)]

[Assinatura da testemunha 1]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____

[Assinatura da testemunha 2]

Nome _____ completo:

RG nº: _____

CPF nº: _____