

TERMO DE ADITAMENTO CCT 2020

Por este instrumento e regular forma de direito, as partes ao final signatárias, de um lado, SINBIBELEZA/ABC, pessoa jurídica de direito privado, inscrita no CNPJ sob n.º 08.191.895/0001-09, sediado na Rua Antonio Cardoso Franco, 73, Casa Branca, Santo André – SP, neste ato representado por seu Presidente Saulo Rodrigo Firmino Antunes e de outro lado o SINDICATO EM TIMBRE, CNPJ n.º 16.875.533/0001-57 sediado na Rua Cel. Abílio Soares, 148, Centro, Santo André – SP, devidamente representado por sua Presidente Débora Simão dos Santos celebram o presente ADITAMENTO À CCT 2019/2021, nos termos do que dispõe o artigo 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, com as seguintes condições:

Pelo presente instrumento **DE TERMO ADITIVO À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**, excepcionalmente em razão da epidemia (COVID-19), merecendo as seguintes considerações em relatório:

I – O SINDIBELEZA ABC informa está prejudicado qualquer tipo de reajuste (Salarial, PLR, Auxílio Alimentação, BSF), para o ano de 2020 ante ao impacto econômico nos estabelecimentos de beleza. Prossegue afirmando que o pagamento do 13º salário será pago conforme estabelece a Lei 14.020/2020. Afirma que esse ano é atípico em virtude dos Acordos de Suspensão de Contrato de Trabalho ou Redução Proporcional de Jornada e Salário celebrados com os empregados, com base na Medida Provisória nº 936/2020. A Lei nº 4090/62, que instituiu o 13º salário, em seu § 1º do art. 1º diz que é devido o 13º salário à razão de 1/12 "da remuneração devida em dezembro, **por mês de serviço**, do ano correspondente". Entendemos que em relação aos períodos de Redução Proporcional de Jornada e Salário, como nesses períodos houve trabalho, trata-se de "mês de serviço" que deve ser computado para fins de pagamento do 13º salário. Porém a situação é diferente para o período de Suspensão do Contrato de Trabalho, nestes casos não se aplica para fins de apuração da proporcionalidade do 13º salário. Isso porque o 13º salário deve ser 1/12 por mês de serviço e entendemos que é devido o pagamento, apenas pelos meses efetivamente trabalhados. Como no (s) mês (es) de Suspensão não houve trabalho, tal período não deve ser considerado para fins de apuração do 13º salário. Cabe destacar que o § 2º do art. 1º da Lei nº 4090/62 diz que "a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior". Assim, **sempre considerando o mês civil**, se houve trabalho em pelo menos 15 dias, esse mês deve ser considerado para cálculo do 13º salário. Por exemplo, a suspensão foi de 18 de abril a 18 de maio. Em abril o empregado terá trabalhado mais de 15 dias, então esse mês conta para fins de apuração da proporcionalidade do 13º salário; em maio, terá trabalhado menos de 15 dias, então o mês não entra na conta. Portanto, cada caso deverá ser analisado de forma individualizada para apurar a proporção a ser paga. Vale dizer, deve ser analisado o número de dias efetivamente trabalhado em cada mês do ano, para saber esse mês deve ser considerado no cálculo da proporcionalidade do 13º salário. Resta, então, analisar a questão da remuneração



a ser considerada para fins de pagamento desse 13º salário. E para nós a resposta é que deve ser considerado o valor do salário integral devido no mês de dezembro, ainda que o trabalhador esteja com redução de seus vencimentos ou mesmo com seu Contrato suspenso. O § 1º do art. 1º da Lei nº 4090/62 diz que é devido o 13º salário à razão de 1/12 "**da remuneração devida em dezembro**, por mês de serviço, do ano correspondente". Se formos levar a redação "ao pé da letra" teríamos que aquele empregado que estiver com o contrato de trabalho suspenso em dezembro de 2020 não receberá qualquer valor a título de 13º salário, pois não teria remuneração nesse mês. Evidentemente não é essa a lógica da Lei. E a mesma lógica se aplica à redução de jornada e salário, essa redução não deve ser considerada para cálculo do 13º salário, que deverá ser apurado pelo valor integral do salário do emprego, sem considerar qualquer redução. Evidentemente que se o empregado recebeu o adiantamento do 13º salário, a empresa deverá compensar o valor adiantado quando do pagamento da 2ª parcela, que deverá ser calculada, como dito acima, levando em conta o valor do salário integral de dezembro e desconsiderando-se os meses de suspensão de Contrato de Trabalho. Como dito, o **SINDIBELEZA ABC** em relação aos períodos de Redução Proporcional de Jornada e Salário, pois nesses períodos houve trabalho, de tal sorte que em relação a esses meses o trabalhador terá seu 13º salário calculado da forma tradicional, ante aos prejuízos do setor patronal.

II – O **SINDBEL DO GRANDE ABC** contesta da seguinte forma: louvável o esforço patronal, é até compreensivo, entretanto, diz o dito popular: "**Em casa que falta pão, todo mundo briga e ninguém tem razão**". Senão vejamos: O 13º salário e seu prazo para pagamento - O décimo terceiro salário (ou gratificação natalina) é um direito social previsto no artigo 7º, inciso VIII, da Constituição Federal, instituído pela lei 4.090/1962, que foi alterada pela lei 4.749/65 e regulamentada pelo decreto 57.155/65. O pagamento ocorre em duas parcelas, sendo a 1ª entre os meses de fevereiro e novembro e a 2ª até o dia 20 de dezembro de cada ano. Normalmente a primeira parcela é paga no dia 30 de novembro, a menos que o empregado tenha optado por recebê-la juntamente com as férias, ou nos casos em que acordo ou convenção coletiva da categoria preveja a antecipação.

Como é feito o cálculo? - O cálculo do valor devido é realizado com base na remuneração de dezembro, que, via de regra, considera o maior salário, já que não pode haver redução salarial ao longo do tempo (salvo situações excepcionais). Importante destacar que o cálculo é feito sobre a remuneração, e não somente sobre o salário base, de forma que para quem recebe horas extras, comissões e outros similares o cálculo tem que considerar a média dessa parte variável. São considerados, ainda, os meses efetivamente trabalhados durante o ano, sendo que 15 dias trabalhados (incluindo dias legalmente justificados) em determinado mês garante 1/12 avos.



Polêmicas para o ano de 2020 - Este ano, devido às particularidades trazidas pelas ações de combate ao Coronavírus, há um risco de que os valores recebidos venham a ser menores, já que muitos contratos foram suspensos e outros estarão com salários e jornadas reduzidos em dezembro.

Destaca-se que a MP 936, convertida na lei 14.020/2020, não disciplinou a questão, abrindo margem para entendimentos diversos a esse respeito. Nesse contexto, temos duas grandes discussões:

1) Qual a remuneração a ser utilizada como base de cálculo para quem estiver com o salário reduzido? - Há quem entenda que deverá ser considerada a remuneração reduzida, fazendo uma interpretação literal do artigo 1º da lei 4.090/62, *in verbis*.

Art. 1º - No mês de dezembro de cada ano, a todo empregado será paga, pelo empregador, uma gratificação salarial, independentemente da remuneração a que fizer jus.

§ 1º - **A gratificação corresponderá a 1/12 avos da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço**, do ano correspondente.

§ 2º - A fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral para os efeitos do parágrafo anterior.

§ 3º - A gratificação será proporcional: (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

I - na extinção dos contratos a prazo, entre estes incluídos os de safra, ainda que a relação de emprego haja findado antes de dezembro; e (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

II - na cessação da relação de emprego resultante da aposentadoria do trabalhador, ainda que verificada antes de dezembro. (Incluído pela Lei nº 9.011, de 1995)

Por sua vez, o decreto 57.155/65 disciplina que, *in verbis*:

Art. 1º O pagamento da gratificação salarial, instituída pela Lei nº 4.090, de 13 de julho de 1962, com as alterações constantes da Lei nº 4.749, de 12 de agosto de 1965, será efetuado pelo empregador até o dia 20 de dezembro de cada ano, **tomando-se por base a remuneração devida nesse mês de acordo com o tempo de serviço do empregado no ano em curso.**

Parágrafo único. A gratificação corresponderá a 1/12 (um doze avos) da remuneração devida em dezembro, por mês de serviço, do ano correspondente, sendo que a fração igual ou superior a 15 (quinze) dias de trabalho será havida como mês integral.

Art. 2º Para os empregados que recebem salário variável, a qualquer título, a gratificação será calculada na base de 1/11 (um onze avos) da soma das importâncias variáveis devidas nos meses trabalhados até novembro de cada ano. A esta gratificação se somará a que corresponder à parte do salário contratual fixo.

Parágrafo único. Até o dia 10 de janeiro de cada ano, computada a parcela do mês de dezembro, o cálculo da gratificação será revisto para 1/12 (um doze avos) do total devido no ano anterior, processando-se a correção do valor da respectiva gratificação com o pagamento ou compensação das possíveis diferenças.

Art. 3º Entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, o empregador pagará, como adiantamento da gratificação, de uma só vez, metade do salário recebido pelo empregado no mês anterior.

Por outro lado, o texto constitucional é claro ao garantir o cálculo sobre a remuneração integral do trabalhador:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)

VIII - **décimo terceiro salário com base na remuneração integral** ou no valor da aposentadoria;

Parece-nos que a interpretação que mais se coaduna com os princípios do Direito do Trabalho seria aquela que defende a utilização do salário integral, independentemente de estar momentaneamente reduzido. Até porque, como regra, pensando em termos de salário base, o salário de dezembro deveria ser sempre o maior já recebido, tendo em vista a impossibilidade de redução (salvo exceções).

2) **O trabalhador receberá pelos meses em que teve seu contrato suspenso?**

Aqui o raciocínio é semelhante, pois numa análise literal da lei em questão entender-se-á pelo pagamento proporcional aos meses efetivamente trabalhados, desprezando-se aqueles em que não houve pelo menos 15 dias de trabalho. Soma-se a isso o fato de que em regra a paralisação das atividades não foi opção do empregador.

Contudo, isso fará com que o empregado seja duplamente prejudicado, pois já não recebeu os salários dos meses de suspensão (apesar de não ter sido sua a opção de não trabalhar), agora não receberá o 13º salário proporcional a esse período. Nesse contexto, se for considerada a hipossuficiência do trabalhador, os princípios do Direito do Trabalho, **a natureza alimentar do salário, além de que os riscos da atividade econômica pertencem exclusivamente ao empregador**, será possível defender que o pagamento deve ser feito com base no salário integral.

Considerações finais - De acordo com alguns entendimentos utilizados por alguns durante esta pandemia, defendendo condições que prejudicavam os trabalhadores, essas leis teriam sido pensadas para momentos de normalidade, de forma que deveriam ser tratadas e interpretadas de acordo com as particularidades do momento excepcional. Na esteira desse posicionamento está nas interpretações antagônicas entre a do Ministério da Economia – Secretaria Especial de Previdência e Trabalho e do Ministério Público do Trabalho.

Ora, o mais razoável seria enxergar que o SINDBEL ao considerar e recepcionar o pleito patronal em deixar de reajustar salário e outros benefícios contidos na CCT, o faz para defender o valor integral do 13º salário de 2020, mesmo que num futuro próximo.

Assim firmam entre as partes, o qual foi aceito e celebrado, observando as normas e disposições contidas na legislação, ficando estabelecidas as seguintes condições:

CLÁUSULA PRIMEIRA - O presente acordo tem por objetivo dar segurança jurídica no ano de 2020, mantendo-se as cláusulas pactuadas em 2019, sem os respectivos reajustes: salariais, Benefício Social Familiar, Auxílio Alimentação e PLR (prazo estendido até 30 de novembro de 2020 para protocolo de acordo – para o ano em exercício).

§ único – Caso a empresa tenha alguma dificuldade (administrativa e ou econômica) haverá mediação através de pedido formal endereçado ao SINDIBELEZA/ABC (patronal).

CLÁUSULA SEGUNDA - Mantidas estão as datas de pagamento do 13º salário nos moldes da lei.

§ único – Esta cláusula será objeto de discussão na próxima negociação coletiva de trabalho direcionada aos empregadores que pagarem o 13º salário com valores minorados.

As partes, por estarem de acordo com os termos do presente ADITAMENTO, firmam para que surta seus efeitos legais.

Santo André, 23 de novembro de 2020.



SINDBEL DO GRANDE ABC – DÉBORA SIMÃO DOS SANTOS



SINDIBELEZA ABC – SAULO RODRIGO FIRMINO ANTUNES