

4º TERMO ADITIVO

À CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO FIRMADA ENTRE O SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DISTRITO FEDERAL (SINDICOM/DF) E O SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DO DISTRITO FEDERAL (SINCODIV/DF), ASSINADA EM 30/01/2020, REFERENTE AO PERÍODO DE VIGÊNCIA DE 01/01/2020 ATÉ 31/12/2021, PROTOCOLADA NO SISTEMA MEDIADOR SOB O Nº MR006357/2020.

CLÁUSULA 1ª – MOTIVOS PARA ASSINATURA DESTE 4º TERMO ADITIVO

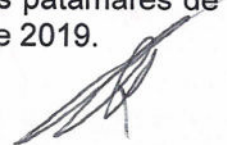
De forma excepcional, com base no art. 611-A da CLT, no inciso XXVI do art. 7º da Constituição Federal e em outros dispositivos legais, os Sindicatos resolvem celebrar este 4º Termo Aditivo à CCT 2020/2021, o qual é assinado considerando vários fatores. Dentre eles:

- a) O mundo continua a enfrentar a pandemia de coronavírus (Covid-19) e o Brasil é um dos países mais afetados;
- b) Ambos os sindicatos reconhecem a atual conjuntura como exemplo de força maior (CLT, art. 501);
- c) O compromisso do SINDICOM/DF e do SINCODIV/DF com a segurança e a saúde dos empregados, empregadores e do público consumidor em geral, ante a propagação da pandemia do coronavírus (Covid-19);
- d) Que em razão dessa pandemia, a crise econômica já teve início e deve perdurar por tempo indeterminado, sendo reconhecido que todas as concessionárias de veículos do DF sofrem os efeitos dessa crise;
- e) A manutenção da empresa é do interesse de todos (das próprias empresas, dos empregados e dos consumidores);
- f) Para tentar preservar as empresas e também os empregos, os sindicatos precisam negociar medidas e condições especiais de trabalho para enfrentar os efeitos da pandemia do coronavírus (Covid-19);
- g) Em relação à CCT 2020/2021, já foram celebrados Termos Aditivos entre os sindicatos (1º, 2º e 3º), mas que novas alternativas precisam ser adotadas, especialmente porque há uma indefinição sobre a data de eventual conversão em lei e da respectiva redação final da Medida Provisória 936;
- h) A necessidade de trazer segurança jurídica para as empresas e os empregados em razão das medidas que serão adotadas.

CLÁUSULA 2ª – VIGÊNCIA

Este 4º Termo Aditivo terá vigência a partir de 04/06/2020 e permanecerá em vigor até que ocorram as 2 (duas) condições a seguir:

- a) que as autoridades governamentais (Federal e Distrital) venham a declarar o fim da pandemia da Covid-19;
- b) que o mercado do Distrito Federal volte a apresentar os mesmos patamares de venda de veículo novos que apresentou no 2º semestre do ano de 2019.



Parágrafo primeiro – Em relação à alínea “b” do *caput* desta cláusula, o comparativo com o 2º semestre de 2019 deve ser feito tomando-se por base um intervalo de 6 (seis) meses completos. Para comparativo com o 2º semestre de 2019, o termo inicial da contagem dos 6 (seis) meses pode ser qualquer mês a partir de janeiro/2020. Por exemplo: comparar o 2º semestre de 2019 com as vendas do período de janeiro/2020 a junho/2020; de fevereiro/2020 a julho/2020; março/2020 a agosto/2020, e assim por diante. Quando esse intervalo de 6 meses (seja ele qual for) apresentar os mesmos patamares de vendas do 2º semestre de 2019, estará preenchida a condição da alínea “b” do *caput* desta cláusula.

Parágrafo segundo – Ainda em relação à alínea “b” do *caput* desta cláusula, fica esclarecido que, para se apurar os dados de vendas de veículos novos, as partes deverão se basear na informação oficial sobre emplacamentos no Distrito Federal divulgada pelo DETRAN/DF.

Parágrafo terceiro – Independentemente do previsto no *caput* desta cláusula sobre a vigência, em todo caso fica garantida a vigência mínima deste 4º Termo Aditivo até 31/12/2020 e a vigência máxima até 31/12/2021 (que é o termo final de vigência da CCT 2020/2021).

Parágrafo quarto – Este Aditivo precisa ser registrado no sistema Mediador (do Ministério da Economia), sendo que tal sistema exige que conste uma data certa de vigência. Como foi pactuada a vigência mínima até 31/12/2020, esta será a data que constará no Mediador como termo final. No entanto, os Sindicatos comprometem-se a assinar outro Aditivo para prorrogação de vigência no Mediador caso a referida data não coincida com o que dispõe o *caput* desta cláusula, ou seja, caso não tenham ocorrido as 2 condições previstas nas alíneas “a” e “b” mesmo após 31/12/2020.

Parágrafo quinto – Tendo em vista o disposto na cláusula intitulada “Manutenção e convalidação das demais cláusulas da CCT 2020/2021 e dos termos aditivos anteriores” deste 4º Termo Aditivo, para os Aditivos anteriores (1º, 2º e 3º) fica alterada a regra de vigência, ou seja, para os Aditivos anteriores passarão a valer as mesmas regras de vigência prevista nesta cláusula intitulada “Vigência” deste 4º Termo Aditivo, inclusive a vigência mínima até 31/12/2020.

CLÁUSULA 3ª – OBJETO DESTE 4º TERMO ADITIVO

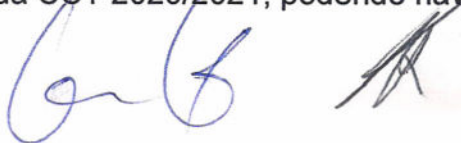
São objeto do presente 4º Termo Aditivo os seguintes temas:

- a) Redução proporcional da jornada de trabalho e salário
- b) Suspensão do contrato de trabalho (pelo art. 476-A da CLT – “lay off”)
- c) Forma de pagamento das verbas rescisórias
- d) Disposições gerais
- e) Manutenção e convalidação das demais cláusulas da CCT 2020/2021 e dos termos aditivos anteriores

CLÁUSULA 4ª – REDUÇÃO PROPORCIONAL DA JORNADA DE TRABALHO E SALÁRIO

Independentemente do valor do salário e do cargo do empregado, as empresas ficam autorizadas a realizar a redução proporcional de jornada de trabalho e salários em até 25% (vinte e cinco por cento).

Parágrafo primeiro – A presente medida de redução de jornada/salário prevista neste 4º Termo Aditivo tem como principal fundamento legal a Constituição Federal, art. 7º, inciso VI e o art. 611-A da CLT, não se confundindo com aquela prevista na Medida Provisória 936 e no 2º Termo Aditivo da CCT 2020/2021, podendo haver a aplicação de



ambas, em períodos diversos, desde que respeitadas as regras de cada uma delas. No entanto, as empresas só poderão aplicar a medida de redução de jornada/salário com base neste 4º Termo Aditivo quando não for possível aplicar a redução de jornada/salário prevista no 2º Termo Aditivo (considerando a redação original da MP 936).

Parágrafo segundo – A medida de redução proporcional de jornada/salário somente poderá vigorar enquanto não houver declaração oficial das autoridades governamentais (Federal e Distrital) de que chegou ao fim a pandemia da Covid-19 no Brasil e no Distrito Federal.

Parágrafo terceiro – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, com antecedência mínima de 2 (dois) dias do início da alteração do contrato de trabalho. No comunicado deve constar o percentual de redução da jornada/salário e o período em que a medida ficará em vigor. A medida de redução de jornada/salário poderá ser implementada quantas vezes for necessária, desde que respeitado o limite máximo previsto no parágrafo anterior, sendo que cada período de vigência dessa medida não pode ter duração inferior a 14 (quatorze) dias.

Parágrafo quarto – A jornada de trabalho e o salário voltarão ao patamar normal na data informada no comunicado inicial enviado pela empresa. No entanto, o retorno pode ser antecipado pela empresa, desde que comunicado o empregado com antecedência mínima de 2 (dois) dias corridos, respeitada a vigência mínima de 14 (quatorze) dias, conforme parágrafo anterior.

Parágrafo quinto – No tocante à jornada de trabalho, a redução pode ser feita em relação à jornada diária (redução de horas de trabalho no dia) ou em relação à jornada semanal/mensal (redução de dias de trabalho na semana/mês).

Parágrafo sexto – Se for aplicada a medida de redução de jornada/salário para os comissionistas, deverão ser observadas as seguintes regras:

- a) Não poderá haver redução/desconto sobre o próprio valor das comissões recebidas pelo empregado, caso as comissões permitam que ele receba, no mês, acima do valor da garantia mínima prevista na CCT.
- b) Para o comissionista puro que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT.
- c) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre o valor da garantia mínima prevista na CCT (caso a parte fixa do seu salário seja inferior a esse valor).
- d) Para o comissionista misto que tiver a jornada reduzida, a título de redução salarial a empresa poderá aplicar o mesmo percentual de redução da jornada sobre o percentual de comissão ou sobre a parte fixa do seu salário (caso essa parte fixa seja superior ao valor da garantia mínima prevista na CCT).

Parágrafo sétimo – Como contrapartida ao pactuado nesta cláusula, fica estabelecido o seguinte:

- a) A redução de salário sempre deve estar condicionada à redução proporcional da jornada de trabalho.
- b) Durante o período de redução de jornada/salário, as empresas continuam obrigadas a fornecer os benefícios que são fornecidos regularmente, como, por exemplo, plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, em seus valores



integrais, respeitadas as regras e condições próprias de cada um desses benefícios.

- c) Durante o período de redução de jornada/salário o empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento e/ou do pagamento da indenização do aviso prévio.
- d) Durante o período de redução de jornada/salário o empregado terá garantia provisória no emprego contra a demissão sem justa causa. Após o retorno à jornada regular, o empregado também terá a mesma garantia provisória no emprego, a qual será correspondente a 50% (cinquenta por cento) do tempo que durou a medida de redução de jornada/salário.

Parágrafo oitavo – Se o empregado vier a ser dispensado sem justa causa durante o período de garantia provisória no emprego, a empresa, além de pagar as verbas rescisórias normalmente, ficará obrigada a pagar uma indenização equivalente a 50% (cinquenta por cento) da remuneração que o empregado teria direito no período da garantia provisória. No caso de comissionista, a parte variável (comissões) será calculada com base nas 8 (oito) últimas comissões. Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base no 2º ou neste 4º Termo Aditivo.

CLÁUSULA 5ª – SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO PARA PARTICIPAÇÃO EM CURSO OU PROGRAMA DE QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL (Art. 476-A da CLT)

Os Sindicatos convalidam e autorizam a aplicação do instituto jurídico previsto no art. 476-A da CLT, qual seja, a suspensão do contrato de trabalho, conhecido como “lay off”, observadas as regras específicas estabelecidas neste 4º Termo Aditivo.

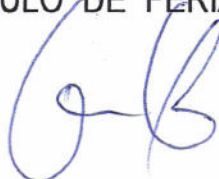
Parágrafo primeiro – O contrato de trabalho poderá ser suspenso pelo prazo de 02 a 05 meses para a participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional, oferecido pela empresa.

Parágrafo segundo – A empresa fica obrigada a comunicar o empregado, formalmente, com antecedência mínima de 2 (dois) dias, sobre a intenção de suspender temporariamente o contrato de trabalho. No comunicado deve constar o período de suspensão (início e término) sugerido.

Parágrafo terceiro – O empregado poderá ser demandado para retornar antes do prazo previsto para o término da suspensão, desde que seja comunicado com, pelo menos, 07 (sete) dias de antecedência.

Parágrafo quarto – A medida de suspensão do contrato na forma prevista neste 4º Termo Aditivo só poderá ser implementada 1 (uma) vez no período de 16 (dezesseis) meses. No entanto, são permitidas prorrogações, sucessivas ou não, até que se atinja o limite total de 5 (cinco) meses de suspensão, no período de 16 (dezesseis) meses.

Parágrafo quinto – Nessa modalidade de suspensão do contrato prevista no art. 476-A da CLT e autorizada por este 4º Termo Aditivo não haveria obrigatoriedade de a empresa pagar salário ou qualquer outro tipo de contribuição financeira. No entanto, em razão deste 4º Termo Aditivo, todas as empresas ficam obrigadas a fornecer uma ajuda compensatória mensal, no valor mínimo equivalente a 30% (trinta por cento) do salário-base do empregado. Para os comissionistas, nesta hipótese, a ajuda compensatória mensal de 30% (trinta por cento) será calculada tomando-se por base a média das 8 (oito) últimas comissões recebidas (aplicação por analogia da cláusula da CCT intitulada “COMMISSIONISTAS. CÁLCULO DE FÉRIAS, 13º SALÁRIO, AVISO



PRÉVIO, VERBAS RESCISÓRIAS, DSR E SALÁRIO MATERNIDADE"). Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base no 2º ou neste 4º Termo Aditivo.

Parágrafo sexto – A ajuda compensatória mensal fornecida pela empresa não tem natureza salarial, não integra a remuneração do empregado e não se incorpora ao contrato de trabalho. Todas essas características e regras serão aplicadas, ainda que as empresas venham a fornecer a ajuda em valor superior ao previsto neste 4º Termo Aditivo.

Parágrafo sétimo – Mesmo no caso de suspensão de contrato de trabalho com base neste 4º Termo Aditivo, excepcionalmente as empresas deverão fornecer alimentação e/ou o ticket, conforme as regras e condições previstas na cláusula intitulada "ticket-refeição" da Convenção Coletiva. Para cálculo do total a ser fornecido/pago pela empresa, devem ser considerados os dias em que o empregado estaria trabalhando naquele mês, caso o seu contrato de trabalho não estivesse suspenso. No entanto, no caso de fornecimento do ticket, sobre o valor diário fornecido atualmente pela empresa, haverá redução de:

- a) 60% (sessenta por cento), caso o empregado não seja associado do SINDICOM/DF.
- b) 40% (quarenta por cento), caso o empregado seja associado do SINDICOM/DF.

Parágrafo oitavo – Durante o período de suspensão, não é devido o vale-transporte. No entanto, as empresas continuam obrigadas a fornecer os demais benefícios que são fornecidos regularmente quando o contrato de trabalho está ativo, como, por exemplo, plano de saúde, seguro de vida e cesta básica, respeitadas as regras e condições próprias de cada um desses benefícios, com exceção do "ticket refeição", cujas regras e condições estão descritas no parágrafo anterior desta cláusula.

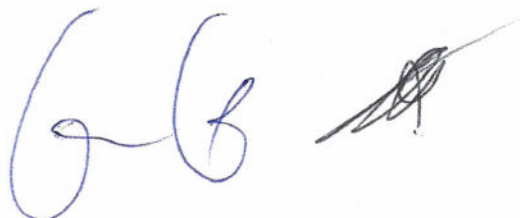
Parágrafo nono – Na escolha dos empregados que terão seus contratos de trabalho suspensos, as empresas devem dar preferência aos que sejam considerados como integrantes dos grupos de risco, conforme regras do Ministério da Saúde (por exemplo: idosos, diabéticos e hipertensos). No entanto, deve o empregado informar e comprovar à empresa que ele possui alguma condição física que o classifique como integrante do grupo de risco.

Parágrafo décimo – Se ocorrer a dispensa imotivada do empregado no transcurso do período de suspensão contratual instituída por este 4º Termo Aditivo ou nos três meses subsequentes ao seu retorno ao trabalho, a empresa, além de pagar as verbas rescisórias normalmente, ficará obrigada a pagar uma indenização equivalente a 100% (cento por cento) da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato. No caso de comissionista, a parte variável (comissões) será calculada com base nas 8 últimas comissões. Nesse cálculo, não devem ser considerados os meses em que o contrato de trabalho esteve suspenso com base no 2º ou neste 4º Termo Aditivo.

Parágrafo décimo primeiro – Durante o período de suspensão do contrato de trabalho o empregado que pedir demissão fica dispensado do cumprimento e/ou do pagamento da indenização do aviso prévio.

Parágrafo décimo segundo – Em relação ao curso de qualificação profissional, fica pactuado o seguinte:

- a) Os cursos deverão ser adquiridos/contratados pelas empresas, de forma onerosa ou gratuita. No entanto, para o empregado, não poderá haver custo algum.



- b) O curso será preferencialmente virtual (à distância), devendo ter duração mínima equivalente ao prazo de suspensão do contrato de trabalho. No entanto, a conclusão do curso pode ocorrer mesmo após o período de suspensão.

Parágrafo décimo terceiro – Tendo em vista que é do interesse dos empregados e das empresas de que haja a possibilidade de aplicação imediata da suspensão do contrato de trabalho e que tal medida é autorizada pelo Sindicom por meio deste 4º Termo Aditivo, a notificação obrigatória ao Sindicom, prevista no §1º do art. 476-A da CLT, poderá ser feita no prazo de até 10 (dez) dias após o início da suspensão do contrato de trabalho. A notificação poderá ser enviada por email (juridico@sindicomdf.com.br). A notificação pode ser coletiva, ou seja, uma notificação contendo o nome de todos os empregados que tiveram o contrato suspenso na forma deste 4º Termo Aditivo.

Parágrafo décimo quarto – A presente suspensão de contrato prevista neste 4º Termo Aditivo em nada se confunde com aquela prevista no 2º Termo Aditivo (baseada na MP 936), podendo haver a aplicação de ambas, em períodos diversos, desde que respeitadas as regras de cada uma delas. No entanto, as empresas só poderão aplicar a suspensão do contrato com base neste 4º Termo Aditivo quando não for possível aplicar a suspensão do contrato prevista no 2º Termo Aditivo (considerando a redação original da MP 936).

Parágrafo décimo quinto – Caso venha a ser editada nova norma (Lei, Medida Provisória, Decreto, etc.) que permita a suspensão do contrato de trabalho nos moldes similares ao previstos na atual MP 936, as empresas poderão alterar a suspensão prevista neste 4º Termo Aditivo (do art. 476-A da CLT) pela modalidade de suspensão prevista na nova norma. Nesta hipótese, a empresa deverá comunicar o empregado, com pelo 2 (dois) dias de antecedência, sobre a alteração entre as alternativas de suspensão de contrato de trabalho.

CLÁUSULA 6ª – FORMA DE PAGAMENTO DAS VERBAS RESCISÓRIAS

Durante a vigência deste 4º Termo Aditivo, o pagamento das verbas rescisórias poderá ser feito:

- a) Em até 04 (quatro) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) não ultrapasse R\$ 10.000,00 (dez mil reais);
- b) Em até 06 (seis) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) seja superior a R\$ 10.000,00 (dez mil reais) e até R\$ 15.000,00 (quinze mil reais);
- c) Em até 10 (dez) parcelas iguais, mensais e sucessivas, caso o total de verbas rescisórias (sem considerar a multa do FGTS) seja superior a R\$ 15.000,00 (quinze mil reais).

Parágrafo único – Em relação à multa do FGTS, o seu pagamento poderá ser feito até o vencimento da última parcela das verbas rescisórias, sendo de responsabilidade exclusiva das empresas o pagamento dos encargos cobrados pela Caixa Econômica Federal em razão dessa prorrogação do pagamento (juros, etc.).

CLÁUSULA 7ª – DISPOSIÇÕES GERAIS

As medidas previstas neste 4º Termo Aditivo podem ser aplicadas a todos ou apenas a alguns empregados da empresa ou de departamentos específicos, inclusive para os contratos de aprendizagem.



Parágrafo primeiro – Na hipótese de redução de jornada/salário ou suspensão do contrato de trabalho (seja qual for a modalidade – inclusive aquelas previstas no 2º Termo Aditivo), os descontos referentes a ticket-refeição, plano de saúde, etc., podem ser feitos sobre os valores pagos pela empresa e recebidos pelo empregado, a qualquer título, inclusive sobre a ajuda compensatória mensal. Ficam convalidadas as situações (os descontos) que tenham ocorrido nos casos em que foi feita a suspensão de contrato ou a redução de jornada/salário com base na MP 936 (2º Termo Aditivo).

Parágrafo segundo – Em relação ao plano de saúde os empregados, caso queiram, poderão optar pela suspensão temporária do benefício, caso a operadora do plano de saúde concorde com tal solicitação. Não sendo possível, o empregado poderá pedir o cancelamento (a sua exclusão da apólice). Em ambas as situações (suspensão ou cancelamento do plano de saúde), o empregado deve formalizar a sua decisão ao empregador. Em todo caso, devem ser respeitadas as regras do benefício já existentes e que tenham sido estabelecidas pelo empregador e/ou a operadora do plano de saúde (por exemplo: carência para pedir exclusão do plano de saúde).

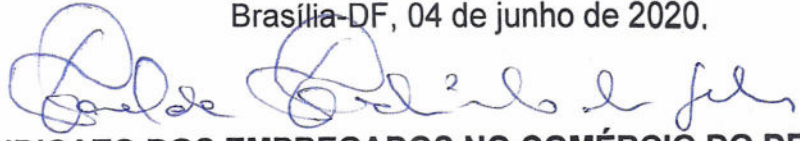
Parágrafo terceiro – As medidas previstas nas MPs 927, 936 e em todos os Termos Aditivos à CCT 2020/2021 (inclusive as modalidades de suspensão de contrato e redução de jornada/salário) podem ser aplicadas, inclusive, para os empregados ativos que recebam aposentadoria do INSS. Nestes casos, as empresas ficam obrigadas a arcar, apenas, com a ajuda compensatória mensal. Ficam convalidadas as medidas que já tenham sido adotadas aos empregados aposentados desde a edição das MPs 927, 936 e da assinatura dos Termos Aditivos anteriores (1º, 2º e 3º).

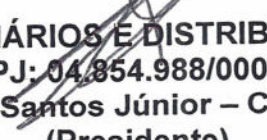
Parágrafo quarto – Dentro do prazo de vigência deste 4º Termo Aditivo, poderá haver alternância entre as medidas previstas nas MPs 927 e 936 e em todos os Termos Aditivos (férias, suspensão de contrato, redução de jornada/salário, banco de horas, teletrabalho, etc.), desde que respeitadas as regras de cada uma delas.

CLÁUSULA 8ª – MANUTENÇÃO E CONVALIDAÇÃO DAS DEMAIS CLÁUSULAS DA CCT 2020/2021 E DOS TERMOS ADITIVOS ANTERIORES

Ficam mantidas, ratificadas e inalteradas as demais cláusulas da Convenção Coletiva de Trabalho assinada em 30/01/2020 e dos seus Termos Aditivos anteriores (1º, 2º e 3º), exceto naquilo em que este 4º Termo Aditivo dispuser diferente, de forma expressa ou tácita. Especialmente em relação aos Termos Aditivos anteriores (1º, 2º e 3º), tendo em vista essa convalidação, é como se tais Aditivos fossem considerados parte integrante deste 4º Termo Aditivo.

Brasília-DF, 04 de junho de 2020.


SINDICATO DOS EMPREGADOS NO COMÉRCIO DO DF
CNPJ: 00.031.724/0001-00
Geralda Godinho de Sales – CPF: 335.366.001-15
(Membro da Diretoria Colegiada Executiva)


SINDICATO DOS CONCESSIONÁRIOS E DISTRIBUIDORES DE VEÍCULOS DO DF
CNPJ: 04.854.988/0001-07
Arcélio Alceu dos Santos Júnior – CPF: 590.901.461-72
(Presidente)