

São Paulo, 25 de julho de 2018.

C I R C U L A R
Informe sobre a Negociação Coletiva – Data Base 01.10.2017
Alerta sobre Dispensas às Vésperas de Data Base

É de conhecimento dos associados, filiados e integrantes da categoria econômica representada pelo SINDIMOV, compreendendo as indústrias do ramo mobiliário e empresas com atividade de cortinados e estofos, que até este momento não houve consenso entre os sindicatos para celebrar a Convenção Coletiva de Trabalho referente à data base de 01 de Outubro de 2017.

As divergências resultaram que a Lei 13.467/2017 introduziu reforma na legislação do trabalho, essas alterações na CLT não foram aceitas pelo sindicato dos trabalhadores e alguns pontos da nova lei também foram questionados por associação de magistrados que congrega juízes do trabalho, gerando incerteza e insegurança na sua aplicação, em todo país.

A negociação coletiva foi desenvolvida pelo SINDIMOV, em conjunto com o Sindicato da Indústria de Serrarias e o Sindicato da Indústria de Móveis de Junco e Vime, todos com a mesma data base e basicamente a mesma Convenção, sendo realizadas reuniões na sede e com assessoria da FIESP.

Em fins de Outubro/2017, frustrada a possibilidade de acordo, o SINDIMOV emitiu circular de orientação às empresas para que aplicassem provisoriamente índice de reajuste nos salários e cumprissem outras cláusulas de modo a não prejudicar os funcionários e o ambiente de trabalho.

Após a reunião de 23.10.2017 outras foram realizadas entre os Sindicatos para buscar o entendimento. Ocorreram em 05.12.2017, 20.02.2018, 13.03.2018, no mês de Maio/2018 o SINDIMOV promoveu quatro encontros informais na busca de uma solução, sem resultado. No dia 08.06.2018 as partes participaram de mediação na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em São Paulo e depois disto, ainda promoveram outros dois encontros (dias 12 de Junho e 19 de Junho de 2018), sem chegar ao acordo.

A maior divergência diz respeito às contribuições dos trabalhadores em favor de seu sindicato. Entendem ser devido o desconto assistencial dos empregados porque já teriam sido autorizados coletivamente por assembleia geral da categoria antes do início da negociação. Porém, a nova lei trabalhista estabelece que o desconto da contribuição sindical e da assistencial está condicionado à autorização prévia e expressa do empregado, a ser manifestada perante a empresa, conforme orientação a respeito já enviada pelo SINDIMOV.

O SINDIMOV está aberto para nova tentativa com o Sindicato dos Marceneiros. Caso não aceitem, deverão ajuizar Dissídio Coletivo para que as cláusulas da Convenção e a pauta de reivindicações sejam apreciadas e decididas pelo Tribunal Regional do Trabalho. Até o momento não tivemos notícia que isto tenha ocorrido e ficamos no aguardo dessa iniciativa ou providência.

Dispensas em Vésperas de Data-Base

Aproveitamos para chamar a atenção das empresas que mesmo não resolvida a pendência da Convenção Coletiva de Trabalho referente à data base de 01 de Outubro de 2017, já se aproxima **a data de 01 de Outubro de 2018**. A empresa que por necessidade precise efetuar desligamentos de empregados nesse período deve ficar atenta às conseqüências, expostas a seguir:

- As leis 6708/79 e 7238/84 asseguram ao empregado demitido no período de 30 dias antes da data base da categoria o pagamento de um mês a mais de salário a título de indenização adicional por véspera de dissídio;
- Para fins de enquadramento nos 30 dias antes da data base, as empresas devem considerar que o período de aviso prévio **sempre integra o tempo de serviço do empregado e nele é computado**; assim, por exemplo, empregado demitido com aviso prévio de 30 dias em 10 de Agosto, seja trabalhado ou indenizado, terá o tempo de serviço projetado para 09 de Setembro, portanto, já no período de 30 dias antes da data-base da categoria e fará jus nas verbas da rescisão a mais um mês de salário a título de indenização adicional;
- Outro fator a ser considerado é que na Convenção Coletiva existe cláusula prevendo que o empregado com mais de 45 anos de idade e três anos de serviço na empresa terá direito a um aviso prévio de 50 dias; no caso de já possuir 10 ou mais anos seguidos de trabalho o aviso prévio será de 60 dias; esses prazos devem ser computados na contagem do tempo de serviço para evitar que o final recaia no período de 30 dias antes da data base e implique no pagamento da indenização adicional;
- Por derradeiro, a lei 12.506/2011 ainda assegurou ao empregado a contagem de mais 3 (três) dias de aviso prévio proporcional por ano completo de trabalho na empresa; da mesma forma, esses dias adicionais aos trinta dias normais do aviso prévio devem ser somados ao tempo de serviço do empregado; novo exemplo: empregado com 2 anos completos de serviço terá um total de 36 dias de aviso prévio, assim já não deverá ser comunicado de dispensa com aviso prévio indenizado ou trabalhado após o dia 25 de julho porque a projeção do tempo de serviço final recairá no mês de setembro e, por consequência, no período de 30 dias antes da data-base da categoria, trazendo como consequência o pagamento da indenização adicional;

Portanto, as empresas devem evitar comunicação de desligamento nesta época do ano para não encarecer o custo da rescisão com um mês a mais de salário a título de indenização adicional; inclusive, também devem evitar a própria comunicação de desligamento no período de 30 dias que antecede a data base, mesmo que a contagem final do aviso prévio ultrapasse a referida data, já que o Tribunal Superior do Trabalho mantém o entendimento da Súmula 314 na qual estabelece o direito à indenização adicional ainda que a empresa pague as verbas da rescisão com o salário já corrigido na data-base. Essa Súmula prevê: “Se ocorrer a rescisão contratual no período de 30 dias que antecede a data-base, observando o Enunciado n. 182 do TST, o pagamento das verbas rescisórias com o salário já corrigido não afasta o direito à indenização adicional prevista nas leis ns. 6708/79 e 7238/84”. Ainda que haja incoerência nessa orientação, ela ainda prevalece e continua a ser aplicada quando levada para processos na Justiça do Trabalho.

A DIRETORIA