

Campo Grande/MS, 20 de novembro de 2019.

A/C

Concessionárias Associadas ao SINCOVEMS

Referência: **Observações face a Ausência de Convenção Coletiva**

Prezados Senhores,

A Comissão de Negociação Coletiva do SINCOVEMS 2019/2020 vem, por meio desta, informar que desde o mês de setembro de 2019 iniciou tratativas para negociação coletiva referente ao período de 2019/2020, junto à FETRACOM e aos Sindicatos do Comércio de Campo Grande, Dourados, Paranaíba, Três Lagoas, Nova Andradina, Corumbá, Aquidauana, Naviraí, Maracaju, Ponta Porã, Laguna Caarapã e Amambai, encaminhando convocação para negociação aos demais sindicatos.

Nas datas de 11 e 12 de novembro de 2019 o SINCOVEMS, encerrou mais um rodada de negociação coletiva com as entidades laborais, sendo mantida a data base da categoria em 1º de novembro e informada a proposta final de reajuste ofertada pelo SINCOVEMS de:

- 2,70% de reajuste para os pisos e salários até R\$7.000,00 (Sete mil reais)
- 2,60% de reajuste para os salários acima de R\$7.000,00 (Sete mil reais)

Diante do fato de o SINCOVEMS não haver concluído Convenção Coletiva com quaisquer dos sindicatos laborais indicados, sugerimos que as empresas, que assim o desejarem, realizem uma antecipação do reajuste salarial anual previsto, para seus empregados, nos percentuais acima, a partir da data base, ou no mínimo, o INPC acumulado na data base, qual seja, **2,55%**.

ALGUNS PONTOS IMPORTANTES A SEREM OBSERVADOS E DECIDIDOS INTERNAMENTE PELAS EMPRESAS, QUE PASSAMOS A RESSALTAR:

1. Política salarial – As empresas devem seguir, como valor mínimo a ser pago como salário, o piso da categoria que não poderá ser inferior ao valor do Salário Mínimo Nacional (Mato Grosso do Sul não adota até a presente data Salário Mínimo Estadual). O Salário Mínimo Nacional sofre reajuste anual no mês de janeiro de cada ano. Obs.: o Piso Salarial só poderá ser aplicado aos contratos novos, sendo ilegal qualquer redução salarial.

2. **Reajuste salarial** – Os reajustes salariais na data base (1º de novembro) para os empregados que ganham acima do Piso Salarial Estadual, será a critério exclusivo das empresas, dentro de sua política interna de gestão salarial. Se a empresa optar por conceder reajuste na data base (**equivalente ao INPC do período 2,55%**), ou mesmo com base na proposta desta entidade (2,70% de reajuste para os pisos e salários até R\$7.000,00 (Sete mil reais) e 2,60% de reajuste para os salários acima de R\$7.000,00 (Sete mil reais), por exemplo), recomendamos que o façam a título de “**ANTECIPAÇÃO ESPONTÂNEA COMPENSÁVEL NA DATA BASE**”, devidamente identificado na folha de pagamento.

3. **Antecipações Compensáveis** - Os reajustes decorrentes por mérito, promoção, término de aprendizagem, transferência de cargo ou função, transferência de estabelecimento ou localidade, equiparação salarial determinada por sentença judicial ou disposição expressa em Convenção ou Acordo Coletivo, não são compensáveis na data base. Somente as ANTECIPAÇÕES ESPONTÂNEAS concedidas pela empresa a TODOS OS EMPREGADOS, a título de antecipação é que poderão ser compensáveis nas futuras Convenções Coletivas, e expressamente identificados na folha de pagamento.

4. **Jornada de Trabalho** – As prorrogações da Jornada de Trabalho dos empregados, devem se subordinar às disposições da CLT, em seu art. 59¹ e seus parágrafos, e poderão ser compensadas segundo os §§ 2º, 5º e 6º, através de acordo individual², acordo coletivo³ ou convenção coletiva⁴. (Ressalva-se, na hipótese, as disposições do art. 7º inciso XIII da Constituição Federal⁵);

5. **Trabalhos aos domingos** – As empresas que estão na abrangência do SINCOVEMS são empresas ligadas ao setor do comércio varejista, e portanto, aplica-se aos mesmos o disposto no art. 6º da Lei 10.101/2000:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

¹ Art. 59. A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

² **Acordo Individual** é um acordo firmado entre a empresa e um ou mais funcionários, sem a necessidade de interferência do sindicato laboral (há limitações na CLT sobre o que pode ser pactuado em especial, mas não se limitando, nos artigos 59, 134, 396, 444 e 484).

³ **Acordo Coletivo de Trabalho (ACT)** é um acordo firmado entre a entidade sindical dos trabalhadores e uma determinada empresa, e pode ter a assistência do sindicato patronal.

⁴ **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)** é um **acordo** celebrado entre dois sindicatos, ou seja, é um **acordo** feito entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato patronal e vale para toda as empresas da categoria econômica representada.

⁵ XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.

Para os feriados, também há disposição, entretanto, necessita de negociação coletiva:

Art. 6º - A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Assim dispõe o art. 30, inc. I da CF:

Art. 30. Compete aos Municípios:

I - legislar sobre assuntos de interesse local;

Neste ano, o trabalho aos domingos no comércio em geral foi autorizado pela Portaria 604/2019, do Ministério da Economia/Secretaria Especial de Previdência e Trabalho/Secretaria de Previdência, como inclusive relatado pela FENABRAVE.

Por fim, cumpre informar que no dia 12 de novembro de 2019, foi publicada a Medida Provisória n. 905/2019, que alterou a CLT, conferindo nova redação aos seguintes artigos da CLT:

"Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.

.....
.....
....." (NR)

"Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.

§ 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

§ 2º Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local." (NR)

Art. 70. O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

Parágrafo único. A folga compensatória para o trabalho aos domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado." (NR)
"Art. 75. Os infratores dos dispositivos deste Capítulo incorrerão na multa prevista no inciso II caput do art. 634-A." (NR)

É imperioso observar a legislação municipal respectiva, com relação à abertura da atividade do comércio aos domingos (art. 30, inciso I da Constituição Federal).

6. Trabalho em feriados – Para o trabalho em feriados, até a publicação da MP 905/2019, era necessário que a categoria econômica a qual pertença a empresa, obtenha acordo com o Sindicato Laboral, através de ACORDO COLETIVO e/ou CONVENÇÃO COLETIVA, de acordo com o art. 6º-A, da Lei 10.101/2000, igualmente observada a legislação municipal sobre a abertura do comércio naqueles dias.

Entretanto, a publicação da Medida Provisória n. 905/2019, que alterou a CLT, conferiu nova redação aos seguintes artigos:

"Art. 67. É assegurado a todo empregado um repouso semanal remunerado de vinte e quatro horas consecutivas, preferencialmente aos domingos.
.....
....."
....." (NR)

"Art. 68. Fica autorizado o trabalho aos domingos e aos feriados.

§ 1º O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

§ 2º Para os estabelecimentos de comércio, será observada a legislação local." (NR)

Art. 70. O trabalho aos domingos e aos feriados será remunerado em dobro, exceto se o empregador determinar outro dia de folga compensatória.

Parágrafo único. A folga compensatória para o trabalho aos

domingos corresponderá ao repouso semanal remunerado." (NR)

Portanto, as empresas que pretenderem utilizar a nova legislação acima transcrita, deverão observar a legislação municipal da localidade de cada concessionária.

7. Feirões de Veículos – A jornada de trabalho aos sábados é de 4 horas, para as empresas que não possuam prorrogação e compensação de horário durante a semana, com vistas a não trabalhar no sábado (semana inglesa). Nessas condições, ou seja, para quem trabalha normalmente aos sábados, a jornada será de 4 horas, podendo ser prorrogada por mais 2 horas, através de acordo individual¹, nos termos do art. 59, § 5º da CLT. Já para os domingos e feriados, permitindo a legislação municipal, poderão as Concessionárias convocar seus empregados para trabalharem, observando as formalidades e novidades previstas na legislação (MP 905/2019), entretando, deverá ser observada a concessão de descanso semanal remunerado, nos termos da legislação vigente, conforme demonstrado acima (item 5).

8. Rescisões de contrato de trabalho – Não há mais a obrigatoriedade de homologar as rescisões perante o Sindicato Laboral, podendo se operar a rescisão do Contrato de Trabalho, no âmbito da própria empresa.

9. Férias fracionadas - As empresas poderão fracionar o período de férias, desde que o empregado concorde com o fracionamento, sendo que um período não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais a 5 dias corridos. (CLT, art. 134, § 1º).

ACORDO COLETIVO DE TRABALHO - OBSERVAÇÃO IMPORTANTE:

Recomendamos que as empresas Concessionárias que compõem a categoria econômica, se abstenham de celebrar Acordos Coletivos de Trabalho (acordos firmados entre a empresa e o sindicato laboral) de forma individual com os sindicatos laborais respectivos, sem a assistência do SINCOVEMS, pois essa prática poderá ser ruínosa para as empresas, e para o sistema sindical de representação coletiva.

A negociação individual deve ser evitada pelos seguintes motivos:

- i. Risco de se conceder reajustes e estabelecer pisos salariais em valores acima do mercado, bem como outras vantagens trabalhistas de grave repercussão econômica (Local e/ou Estadual);
- ii. A evidente fragilidade da empresa frente ao Laboral, pela ausência de profissionais de negociação coletiva e pelos inúmeros instrumentos de pressão usados pelos sindicatos dos empregados;

- iii. Possibilidade dos sindicatos laborais divulgarem informações desconstradas entre as empresas, procurando obter cada vez mais vantagens para suas categoriais;
- iv. Descontos salariais inadequados ou contrários à Lei, em favor do sindicato laboral respectivo;
- v. Elevação do custo operacional pela redação obscura, inadequada e deliberada de cláusulas do Acordo Coletivo com a consequente formação de passivo trabalhista pela indução em erro;
- vi. Fragilização do sistema sindical pela divisão de forças, passando o SINCOVEMS a mero observador das negociações coletivas em sua base territorial;
- vii. Produção de Acordos Coletivos com resultados precários e ruinosos para as empresas, em face da condução das negociações somente pelo sindicato laboral;

Caso sua empresa seja procurada diretamente pelo Sindicato Laboral de sua região, recomendamos abster-se de negociar diretamente, recorrendo sempre à assistência do SINCOVEMS, que detém a experiência necessária e as informações atualizadas e adequadas para a condução de uma negociação harmônica e correta, evitando, assim, aumento desproporcional do custo operacional pela inclusão de cláusulas equivocadas e onerosas, bem com o risco da criação de passivo trabalhista futuro.

As demais situações rotineiras, devem seguir a legislação pertinente, não havendo mais necessidade de acompanhar a Convenção Coletiva de Trabalho anterior, pois não existe mais a figura da ultratividade (CLT, art. 614, § 3o Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade), que dava vigência às cláusulas, em favor do empregado, mesmo após o vencimento da CCT.

Sem mais para o momento, renovamos nossos protestos da mais elevada estima por essa Empresa Associada e seu estimado Representante.

Atenciosamente,

Pela Comissão de Negociação Coletivo 2019/2020

Luiz Felipe D. Braga – Gerente Executivo

Roberto Marcondes Filinto da Silva – Consultor

Tiago Marras de Mendonça – Assessor Jurídico