

São Paulo, 02 de agosto de 2021.

Circular nº 44/2021.

ÀS

EMPRESAS FILIADAS E ENQUADRADAS NA CATEGORIA ECONÔMICA DO SINPROQUIM NO ESTADO DE SÃO PAULO

Prezados Senhores,

ASSUNTO: INDENIZAÇÃO ADICIONAL – PREVISTAS NAS LEIS Nº 6.708/79 E 7.238/84, NO CASO DE O EMPREGADO FOR DISPENSADO, SEM JUSTA CAUSA, NO PERÍODO DE 30 (TRINTA) DIAS QUE ANTECEDE À DATA-BASE DO ANO DE 2021.

Com efeito, registre-se que ainda estão em vigor as **Leis nº 6.708, de 30.10.1979 e a 7.238, de 28.10.1984** em seus artigos 9º, que preveem *expressis verbis*:

“O empregado dispensado, sem justa causa, no período de 30 (trinta) dias que antecede a data de sua correção salarial, terá direito à indenização adicional equivalente a um salário mensal, seja ele optante ou não pelo Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS”.

Como se vê, **as Leis nº 6.708/79 e a 7.238/84 criaram uma indenização adicional com a finalidade de minimizar ou até evitar rescisões contratuais, sem justa causa, por parte do empregador, no período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base de sua correção salarial**, ou seja, os dispositivos legais ofereceram uma proteção ao empregado que está sendo dispensado próximo à sua correção salarial, que é o período de 30 (trinta) dias que antecede à data-base.

Da leitura dos textos legais supra mencionados, a fim de aplicar a **REGRA DO TRINTÍDIO**, depara-se com as situações seguintes:

1ª - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer há mais de 30 (trinta) dias anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus ao recebimento da indenização adicional, tampouco qualquer correção salarial.

2ª - Se a rescisão contratual, sem justa causa, ocorrer dentro do período de 30 (trinta) dias imediatamente anteriores à data-base. Nesse caso, o empregado fará jus à indenização adicional, equivalente a um salário mensal (*base*).

3ª - Se a rescisão contratual, sem justa causa, acontecer dentro do mês da data-base. Nesse caso, o empregado não fará jus à indenização adicional, mas receberá as verbas rescisórias com base no salário já corrigido. Nessa situação, de o aviso prévio ser indenizado e sua projeção de 30 (trinta) dias consumir-se dentro do mês da data-base, por sua vez, o empregador fará uma ressalva de futura rescisão complementar, no momento, em que será conhecido o índice de correção salarial da respectiva categoria, por meio da assinatura da Convenção Coletiva de Trabalho.

CABE RESSALTAR, que para aplicação da regra do trintídio deve-se levar em consideração para projeção do aviso prévio, somente, os 30 (trinta) dias que antecede à data-base, seja ele efetivamente trabalhado ou indenizado.

Nesse sentido, à época das negociações coletivas, foi ajustada a Cláusula nº 27ª, alínea “F” – das Convenções Coletivas de Trabalho firmadas com os Sindicatos dos Trabalhadores vinculados à FEQUIMFAR e à FETQUIM, em que textualmente determina:

“Para fins de aplicação do trintídio da Lei nº 7.238/84, não se projetam os efeitos do aviso prévio proporcional regulamentado pela Lei nº 12.506/2011, limitando-se a projeção a 30 (trinta) dias.”

Nesse contexto, em razão da data-base das categorias econômicas dos Sindicatos Patronais que compõem à CEAG-10 é 1º de novembro, desse modo a regra que deverá ser cumprida pelas Empresas para aplicação do trintídio deverá ser a seguinte:

A) EMPREGADOS SEM DIREITO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Todos os empregados dispensados, sem justa causa, com aviso prévio indenizado ou trabalhado, até 01.09.2021, não terão direito ao pagamento da indenização adicional.

B) EMPREGADOS COM DIREITO AO PAGAMENTO DA INDENIZAÇÃO ADICIONAL

Todos os empregados dispensados a partir de 02.09.2021 até 01.10.2021, obrigatoriamente, terão direito ao pagamento da indenização adicional, já com a projeção do aviso prévio de 30 (trinta) dias.

C) EMPREGADOS COM CONTRATO EMPREGO POR PRAZO DETERMINADO

Todos os empregados que se encontram com contrato por prazo determinado, incluindo o contrato de experiência, quando do término dos mesmos, não terão direito ao pagamento da indenização adicional, qualquer que seja a data do encerramento dos respectivos contratos.

D) EMPREGADOS QUE TERÃO DIREITO APENAS AO PERCENTUAL DE REAJUSTE SALARIAL

Todos os empregados que forem dispensados, sem justa causa, com aviso prévio indenizado ou trabalhado a partir do dia 02.10.2021, não terão direito ao pagamento da indenização adicional.

Por outro lado, os haveres rescisórios deverão ser quitados com o salário atual e logo a seguir que a Convenção Coletiva de Trabalho seja firmada, as diferenças das verbas rescisórias serão pagas por intermédio de uma “rescisão complementar”, em virtude do aviso prévio ser projetado de 30 (trinta) dias.

E) – DA GARANTIA PROVISÓRIA NO EMPREGO, EM DECORRÊNCIA DA REDUÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO E DO SALÁRIO OU DA SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Importa registrar que em eventual dispensa de empregado, a **Empresa deverá respeitar as disposições da Lei nº 14.020 de 06.07.20** (antiga MP nº 936/20), que institui o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda, no caso do empregado ter recebido o Benefício Emergencial de Preservação do Emprego, em decorrência da redução da jornada de trabalho e do salário ou da suspensão temporário do contrato de trabalho nos termos que trata a Lei nº 14.020/2020.

Igualmente, a **Medida Provisória nº 1.045 de 27.04.21**, que dispõe sobre o novo Programa de Redução de Jornada de Trabalho e de Salário e da Suspensão do contrato de emprego para o enfrentamento da doença Covid-19.

Por derradeiro, recomenda-se, em apenso, a leitura da **ANÁLISE DA LEI Nº 12.506/11 - QUE DISPÕE SOBRE O AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL E O PRECEITUADO NOS ARTIGOS 9º DAS LEIS Nº 6.708/79 E 7.238/84 QUE DETERMINAM A INDENIZAÇÃO ADICIONAL PARA O EMPREGADO DISPENSADO SEM JUSTA CAUSA 30 (TRINTA) DIAS QUE ANTECEDE À DATA-BASE.**

Sem mais, no momento, o **SINPROQUIM** está ao dispor para prestar os esclarecimentos que julgarem necessários, por sua vez, **encontra-se firme em sua missão na defesa dos interesses das Empresas pertencentes a sua categoria econômica.**

Atenciosamente

Dr. Enio Sperling Jaques – Diretor Jurídico do **SINPROQUIM**.