

São Paulo, 08 de julho de 2021

**Circular 07/2021**

**Dissídio Coletivo de Trabalho – 1002754-81.2021.5.02.0000**

Suscitante SEPROSP

Suscitado: SINDPD/SP

Prezados Filiados/Associados

Comunicamos que as negociações salariais do ano de 2021 com o SINDPD restaram infrutíferas. O SEPROSP suscitou no Tribunal Regional do Trabalho-02 o Dissídio Coletivo de Trabalho número **1002754-81.2021.5.02.0000 distribuído em 25-06-2021.**

Informamos que as Clausulas Econômicas aprovadas em assembleia patronal e constante no Dissídio são as seguintes:

- a) Clausula Primeira: Vigência e Data Base -01-01-2021 a 31-12-2021.
- b) Cláusula Terceira: Salários Normativos – Reajuste de 5,31% (cinco virgula trinta e um por cento)
  - Digitador: R\$ 1.664,00
  - Menor função ou piso administrativo: R\$ 1.326,00
  - Menor Função ou Atividade Técnica: R\$ 1.844,00
  - Atividade Técnica de Suporte de Help Desk – R\$ 1.844,00.
- c) Cláusula Quarta – Reajuste Salarial no percentual de 5,31% (cinco virgula, trinta e um por cento) aplicado sobre os salários vigentes em 01-01-2020.

Para os admitidos após a data base o reajuste é proporcional a base de 1/12 avos de trabalho a contar da admissão considerando-se mês completo a fração igual ou superior a 15 dias. O mesmo critério deverá ser utilizado pelas empresas que tenham se constituído, ou entrado em funcionamento, ou migrado de outro enquadramento sindical após o mês de janeiro de 2020.

d) Cláusula Décima Sétima – Auxílio Refeição ou Auxílio Alimentar – Reajustar para o valor mínimo de R\$ 20,48 para a jornada de 08 (oito) horas diárias.

e) As Clausulas Preexistentes abaixo transcritas que serão mantidas sem alteração:

“CLÁUSULA PRIMEIRA - VIGÊNCIA E DATA-BASE. CLÁUSULA SEGUNDA - ABRANGÊNCIA. CLÁUSULA QUINTA - ADIANTAMENTO/PAGAMENTO DOS SALÁRIOS. CLÁUSULA SEXTA - ATRASO NO PAGAMENTO DE SALÁRIO. CLÁUSULA SÉTIMA - REEMBOLSO DE QUILOMETRAGEM. CLÁUSULA OITAVA - VERBAS SALARIAIS CONSECUTÁRIAS. CLÁUSULA NONA - DEMONSTRATIVO DE PAGAMENTO. CLÁUSULA DÉCIMA - SUBSTITUIÇÃO EVENTUAL. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA - ADIANTAMENTO DO 13º SALÁRIO. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA - HORA EXTRAORDINÁRIA. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA - HORAS NOTURNA, CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA - ADICIONAL DE SOBREVISO. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA - MÉDIA DE HORAS EXTRAS/MÉDIA DE COMISSÕES. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA - PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS, CLÁUSULA DÉCIMA OITAVA - ASSISTÊNCIA MÉDICA. CLÁUSULA DÉCIMA NONA - AUXÍLIO CRECHE, CLÁUSULA VIGÉSIMA - SEGURO COLETIVO POR MORTE OU INVALIDEZ, CLÁUSULA VIGÉSIMA PRIMEIRA - COMPLEMENTAÇÃO DE AUXÍLIO PREVIDENCIÁRIO. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA - FILHOS EXCEPCIONAIS. CLÁUSULA VIGÉSIMA TERCEIRA - ABONO POR APOSENTADORIA. - CLÁUSULA VIGÉSIMA QUARTA - CONTRATO DE EXPERIÊNCIA, CLÁUSULA VIGÉSIMA QUINTA - AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. CLÁUSULA VIGÉSIMA SEXTA - AVISO PRÉVIO. CLÁUSULA





VIGÉSIMA SÉTIMA – HOMOLOGAÇÕES CLÁUSULA VIGÉSIMA OITAVA - TELETRABALHO. CLÁUSULA VIGÉSIMA NONA - DEVOLUÇÃO DA CTPS. CLÁUSULA TRIGÉSIMA - EQUIDADE DE GÊNERO E DE RAÇA, CLÁUSULA TRIGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIA DE EMPREGO A GESTANTE OU ADOTANTE. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEGUNDA - GARANTIA DE EMPREGO AO FUTURO PAI. CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA - GARANTIA AO EMP. IDADE PRESTAÇÃO DE SERVIÇO MILITAR, CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUARTA - GARANTIA DE EMPREGO POR MOTIVO DE DOENÇA. CLÁUSULA TRIGÉSIMA QUINTA - GARANTIA AO EMPREGADO EM VIAS DE APOSENTADORIA. CLÁUSULA TRIGÉSIMA SEXTA - VIAGENS A SERVIÇO, CLÁUSULA TRIGÉSIMA SÉTIMA – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS, CLÁUSULA TRIGÉSIMA OITAVA - JORNADA DE TRABALHO, CLÁUSULA TRIGÉSIMA NONA - COMPENSAÇÃO DE FALTAS E ATRASOS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA - AUSÊNCIAS LEGAIS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA PRIMEIRA - AUSÊNCIA POR NECESSIDADE PARTICULAR, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEGUNDA - SAÍDAS ANTECIPADAS EM DIAS DE PROVA ESCOLAR/VESTIBULAR, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA TERCEIRA - LOCAL PARA AMAMENTAÇÃO, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUARTA - FÉRIAS INDIVIDUAIS OU COLETIVAS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA QUINTA - GRUPO DE ESTUDO DAS DOENÇAS PROFISSIONAIS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SEXTA - ATESTADOS MÉDICOS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA SÉTIMA - POLÍTICA GLOBAL SOBRE AIDS, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA OITAVA - SEMANA DA SAÚDE DA MULHER, CLÁUSULA QUADRAGÉSIMA NONA - COMUNICAÇÕES DE ACIDENTE DE TRABALHO, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA - NORMA TÉCNICA SOBRE L.E.R. DORT, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA PRIMEIRA - NR-7 - MÉDICO COORDENADOR, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEGUNDA - TRABALHO DOS ANALISTAS DE SISTEMAS E ASSEMELHADOS, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA TERCEIRA - INCENTIVO À SINDICALIZAÇÃO, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUARTA - GARANTIAS DE ACESSO AO DIRIGENTE SINDICAL, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA QUINTA - DELEGADO SINDICAL CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SEXTA - LIBERAÇÃO DE DIRETORES, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA SÉTIMA - ESTABILIDADE PARA DIRIGENTES SINDICAIS, CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA OITAVA - MENSALIDADES SINDICAIS, CLÁUSULA SEXAGESIMA - MULTAS PELO DESCUMPRIMENTO DE CLÁUSULAS, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA PRIMEIRA - PARTICIPAÇÃO EM CURSOS OU ENCONTROS SINDICAIS, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEGUNDA - COMUNICAÇÕES DO SINDPD, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA TERCEIRA - NEGOCIAÇÃO COMPLEMENTAR, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUARTA - REABERTURA DE NEGOCIAÇÕES, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA QUINTA - FORMA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SEXTA - AÇÃO DE CUMPRIMENTO, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA SÉTIMA - NORMAS CONSTITUCIONAIS, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA OITAVA - CUMPRIMENTO DAS CLÁUSULAS ACORDADAS, CLÁUSULA SEXAGÉSIMA NONA - SENAS E COOPERATIVA DE CRÉDITO, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA - FUSÃO/INCORPORAÇÃO DE EMPRESAS, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA PRIMEIRA - GARANTIAS GERAIS, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA SEGUNDA - PREENCHIMENTO DE FORMULÁRIO PARA PREVIDÊNCIA SOCIAL, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA TERCEIRA - GRUPO DE ESTUDOS PREVIDÊNCIA COMPLEMENTAR, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUARTA - ASSISTÊNCIA FINANCEIRA E DE SERVIÇOS, CLÁUSULA SEPTUAGÉSIMA QUINTA - PROTEÇÃO PARA A TRABALHADORA GESTANTE/LACTANTE.

f) A cláusula 59ª poderá ser aceita com a seguinte redação:

### **Proposta de Custeio para a Clausula Quinquagésima Nona (59ª)**

#### **Clausula Quinquagésima Nona (A) – TAXA DE MANUTENÇÃO ANUAL DA CCT**

Para fins de custeio de manutenção anual desta Convenção Coletiva, cujas despesas envolve: grupo de dirigentes sindicais, assessoria jurídica, área administrativa, custos adicionais de divulgação, transportes, informativos, infraestrutura de atendimentos, área social e médica, dentre outras, a empresa descontará de todos os empregados participantes da categoria, beneficiados por esta CCT o valor anual correspondente a R\$ 252,00 (duzentos e cinquenta e dois reais) que poderá ser pago em 12 parcelas iguais de R\$ 21,00 (vinte e um reais) para os salários de até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e o valor anual correspondente a R\$ 372,00 (trezentos e setenta e dois reais) que poderá ser pago em 12 parcelas de R\$ 31,00 (trinta e um reais), para os salários maiores de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), mediante documento de autorização expressa disponibilizada pelas Empresas aos Empregados, através do “termo de adesão individualizado”, o qual é parte integrante desta Convenção Coletiva (Anexo II).





§ 1º - Os empregados associados já são considerados aderentes e por decisão da direção do SINDPD, terão desconto de 50% (cinquenta por cento) no valor do custeio de manutenção anual aqueles cujo salário seja superior a R\$ 5.000,00 (cinco mil reais) e de 70% (setenta por cento) aqueles cujo salário seja até R\$ 5.000,00 (cinco mil reais).

§ 2º - É de exclusiva responsabilidade do Sindicato da categoria Profissional, qualquer dúvida ou questionamento do empregado envolvendo a sua vontade pelo custeio anual, comprometendo-se desde logo a ressarcir o empregador quanto a eventual ônus que lhe seja imposto por decisão judicial transitada em julgado, bem como, eventual reclamação trabalhista ou demandas administrativas, onde, o SINDPD será notificado para ingressar no polo passivo e realizar a defesa do referido custeio do caput, em todas as Instâncias, sendo responsável pelo ressarcimento em eventual condenação.

§ 3º - Obrigam-se as empresas, no intuito de orientar adequadamente sobre a importância e manutenção do SINDPD enquanto representante e defensor dos direitos dos empregados, a fornecer, podendo ser por meios eletrônicos, para cada um de seus empregados, bem como, no ato da contratação de novos empregados, o "Comunicado de Esclarecimento Conjunto" acompanhado do "Formulário de Adesão Individualizado", os quais são parte integrantes desta Convenção Coletiva (Anexos I e II), bem como disponíveis no site do SINDPD e do SEPROSP.

§ 4º - O empregador que não cumprir o parágrafo 3º do caput, dentro de um prazo de 60 (sessenta) dias a partir da assinatura do acordo, comprovando ao Sindpd-SP que enviou a todos os seus funcionários ativos o "Formulário de Adesão Individualizado" conforme quantidade de empregados do CAGED do mês corrente, incorrerá em multa por descumprimento da cláusula, no valor de 15% (quinze por cento) do salário normativo da categoria, Cláusula "Salários Normativos", "alínea D", a ser aplicada uma única vez no ano, por empregado, corrigido pela variação do IGP da FGV, revertida em favor do SINDPD. Esta multa não tem efeito acumulativo com as demais cláusulas de penalidades previstas nesta Convenção Coletiva.

§ 5º - O recolhimento previsto na presente cláusula, será realizado através de guia emitida no site do SINDPD

#### **Clausula Quinquagésima Nona (B) – PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DO SINDPD**

Por demanda, durante a vigência da presente CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, o SINDPD, mediante tabela de custos a ser pago pela parte interessada, deverá preparar e manter estrutura específica para prestar os seguintes serviços:

- A) Homologar as rescisões contratuais, dos empregados com mais de um ano de empresa, por dispensa, pedido de demissão e demissão por comum acordo, dos empregados da EMPRESA, com o reconhecimento de quitação das verbas elencadas no TRCT, de que trata o artigo 477 da CLT;
- B) Expedir Termo de Quitação anual nos termos do artigo 507-B da CLT, quando solicitado pelas empresas;
- C) Manter núcleo de Solução de Conflitos, para resolver extrajudicialmente possíveis conflitos trabalhistas entre empregado e empresa, nos termos dos artigos: 625-A, C, D e E da CLT e da cláusula 64ª da CCT;
- D) Celebrar acordos coletivos complementares sobre os temas: banco de horas, teletrabalho, escalas de revezamento, sistema alternativo do ponto, trabalho aos domingos, ponto por exceção e outros institutos que sejam necessários considerando a especificidade da Empresa e de seus empregados, com a realização de assembleias presenciais e ou digitais;

- E) Fornecer certificado de conformidade de requisitos quanto a prevenção de acidente de trabalho para fins do FAP, quando requerido pelas empresas, mediante análise e acompanhamento prévio, por profissional qualificado do SINDPD.

§ 1º – para a realização da quitação anual, o SINDPD, terá pessoal especializado para a verificação dos documentos apresentados pela empresa, assim como fará a guarda em arquivo próprio, ante a eficácia liberatória dos itens constantes da declaração conferida.

§ 2º - A taxa negocial do PLR, quando for celebrado acordo coletivo para sua instituição, ficará limitado a 6% (seis por cento) limitado a R\$ 500,00 (quinhentos reais) do valor a ser pago pelos empregados. Os empregados associados ao SINDPD e os empregados que fizerem sua adesão estarão isentos da referida taxa negocial.

§ 3º - O recolhimento previsto na presente cláusula, será realizado através de guia emitida no site do SINDPD.

SERVIÇOS	CUSTO PARA A EMPRESA
A) HOMOLOGAÇÕES	R\$ 20,00 por empregado
B) TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL	R\$ 200,00 por empregado
C) NÚCLEO DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS	R\$ 200,00 por empregado
E) CERTIFICADO "FAP"	R\$ 500,00 por certificado

**ANEXO I**

**COMUNICADO DE ESCLARECIMENTO CONJUNTO SEPROSP x SINDPD**

(a íntegra estará disponível no site [www.seprosp.org.br](http://www.seprosp.org.br))

**ANEXO II**

**FORMULARIO DE ADESÃO INDIVIDUALIZADO**

(a íntegra estará disponível no site [www.seprosp.org.br](http://www.seprosp.org.br))

O prazo para o SINDPD contestar a ação se encerra em 16/07/2021.

Posteriormente será informado o andamento do processo.

Atenciosamente,

  
**Luigi Nese**

**Presidente**



## ANEXO I

### COMUNICADO DE ESCLARECIMENTO CONJUNTO

*ESTA CARTA FOI ELABORADA EXCLUSIVAMENTE PARA OS EMPREGADORES E EMPREGADOS DO SETOR DE TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO DO ESTADO DE SÃO PAULO*

O sindicato da categoria econômica (SEPROSP) em conjunto com o sindicato da categoria profissional (SINDPD-SP), viram a necessidade de esclarecer para todos os empregadores e empregados que, a partir do ano de 2017, com o advento da Lei 13.467/2017 chamada de Reforma Trabalhista, mudanças significativas ocorreram e dentre elas as contribuições para os sindicatos deixaram de ser obrigatórias, entretanto, as informações relevantes sobre a real importância dos sindicatos patronais e laborais no dia-a-dia de cada empresário e empregado, pouco ou quase nada foi explorado ou explicado.

O objetivo deste comunicado é deixar claro para toda categoria (empregadores e empregados) representados pelas respectivas entidades, que a partir da existência do SEPROSP e SINDPD-SP, visando o equilíbrio do mercado de concorrência bem como a melhoria constante dos direitos trabalhistas, muitos benefícios foram conquistados e mantidos durante muitos anos. Exatamente sobre isso é que pretendemos esclarecer alguns pontos importantes sobre direitos e deveres que, talvez, muitos empregadores e empregados não sabem e por esta razão pedimos especial atenção para o que diremos a seguir.

Até o dia 11 de novembro de 2017 quando entrou em vigor a Lei 13.467/17, quando terminava a vigência da norma coletiva (Convenção ou Acordo Coletivo) os benefícios daquele acordo, automaticamente, continuavam vigentes até que um novo acordo fosse celebrado, a chamada **ULTRATIVIDADE** da norma coletiva prevista na súmula nº 277 do TST. Ocorre que a partir do dia 12/novembro/2017 mudou, (Artigo 614, parágrafo 3º, da CLT), deixando claro que a norma coletiva só seria válida durante o período de vigência.

Então, como ficou aquela situação do “direito adquirido”? Continuou em vigor, porém somente para aqueles benefícios concedidos pelas empresas de forma espontânea e habitual não previstos em Convenção ou Acordo Coletivo, por quanto os benefícios concedidos estritamente por força de uma norma coletiva, **estes sim, poderão ser suprimidos ao término da vigência da norma coletiva.**

Esclarecemos, ainda, que os reajustes salariais anuais, quando não há Convenção, Acordo ou Dissídio Coletivo, sua concessão não é legalmente obrigatória. Os demais benefícios previstos na Convenção Coletiva, também, são revisados e renegociados anualmente, podendo ser suprimidos ou ampliados, e isso vai depender das condições econômicas e argumentações de ambas as entidades podendo resultar em êxito ou frustração das expectativas.

A Convenção Coletiva, continua sendo importante instrumento que garante a devida segurança jurídica para os empregadores e empregados, resultado de extensa negociação entre sindicatos patronal e laboral, que rende boas discussões para o equilíbrio do mercado concorrencial e empregabilidade do segmento de Tecnologia da Informação.

Portanto, é importante que você tenha conhecimento da real importância do sindicato no dia-a-dia profissional, pois, sem ele será que realmente saberíamos como seria?

Vamos ilustrar alguns exemplos: **Sua Jornada de Trabalho ao invés de 40 horas semanais poderia ser de 44 horas (clausula 38ª); o adicional de horas extras poderia ser de 50% e não 75% ou 100% (clausula 12ª)**, dentre vários outros exemplos previstos na Convenção Coletiva, saiba mais acessando: [www.seprosp.org.br](http://www.seprosp.org.br) ou [www.sindpd.org.br](http://www.sindpd.org.br).

Dessa forma, a intenção deste comunicado é informar e sensibilizar cada empresário e empregado da categoria do segmento de TI para a real importância do sindicato e as consequências da inexistência. E em respeito a todos os representados de sua categoria econômica e profissional, perceberemos a necessidade de esclarecer quais seriam os reflexos de cada decisão ao rejeitar um dos três pilares da existência do sindicato que é o custeio, requerido por seu sindicato legitimamente atuante há mais de 30 anos, e necessário para sua sobrevivência, manutenção e garantia de seus direitos.

Saiba mais sobre o seu sindicato, acesse: [www.seprosp.org.br](http://www.seprosp.org.br) ou [www.sindpd.org.br](http://www.sindpd.org.br) e participe!

**SEPROSP SINDPD-SP**

Luigi Nese Antonio Fernandes dos Santos Neto

## ANEXO II

### FORMULÁRIO DE ADESÃO INDIVIDUALIZADO

A respeito do "Comunicado de Esclarecimento Conjunto" anexo, se você leu, entendeu e está consciente dos reflexos de sua decisão, pedimos que leia atentamente a proposta abaixo e assinale uma das alternativas:

Declaro que estou de acordo com o pagamento anual para manutenção da minha Convenção Coletiva de Trabalho, **dividido em 12 parcelas**. Declaro ainda que autorizo de forma prévia e expressa o desconto mensal do referido valor em minha folha de pagamento.

Declaro que li, entendi e não tenho interesse em manter a manutenção anual da minha Convenção Coletiva de Trabalho, pelo que, estou ciente das consequências explicitadas no Comunicado de Esclarecimento Conjunto.

Empresa: \_\_\_\_\_

CNPJ: \_\_\_\_\_

Nome do empregado: \_\_\_\_\_

Matricula: \_\_\_\_\_

Data: \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

Assinatura: \_\_\_\_\_

O SINDPD, em atenção à Lei nº 13.709/18 - LGPD, informa que os dados coletados no presente formulário serão tratados para o necessário cadastro e confecção de relação e envio à empregadora, para cumprimento de obrigação administrativo e judicial e ou para responder às solicitações de autoridades. Do tratamento informado estou de pleno acordo. Todas as informações estão disponibilizadas no site [www.sindpd.org.br](http://www.sindpd.org.br)