

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

São Paulo, 10 de setembro de 2019.

SENTENÇA NORMATIVA

SINDPD/SP

(Setor de Tecnologia)

Houve o julgamento do Dissídio Coletivo 1000550-35.2019.5.02.000 em tramite no TRT 2ª Região, onde litigavam o SEPROSP e SINDPD/SP (setor de tecnologia)

Estamos anexando a sentença normativa para conhecimento.

De toda forma, considerando que é um processo judicial, há a importante tarefa de solicitarem ao SEPROSP a confirmação da data de publicação da sentença normativa.

Em consulta ao site, consta a data de 05.09.2019, mas, insistimos que essa data precisa ser confirmada junto com a entidade sindical.



Assim sendo, a rigor, referida sentença normativa já é aplicável desde já, exceto se o SEPROSP conseguir obter efeito suspensivo sobre esta decisão, sendo certo que caberá ao sindicato patronal comunicar este evento à todas as empresas.

Página 1 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

De todo modo, enquanto não houver uma comunicação formal por parte do SEPROSP a respeito de eventual efeito suspensivo que impeça a aplicação da sentença normativa anexa, recomendamos que todas as empregadoras passem a aplicar os regramentos ali constantes.

Em especial, **vale aclarar que foi deferida estabilidade de 90 (noventa) dias para todos empregados.**

Estabilidade

Tendo em vista que a conciliação foi parcial e que houve a análise das cláusulas não pactuadas integrantes da pauta de reivindicações apresentada pelo suscitante, dentre elas as de cunho econômico, que constituem o objeto primordial da lide, **concedo a estabilidade de 90 dias aos trabalhadores, contados a partir do julgamento do presente dissídio, nos termos do PN nº 36 da SDC do TRT da 2ª Região.**

***"PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA.
(Ata publicada no DOEletrônico 29/10/2012. Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)***

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo."

Assim dispôs o item "3" da sentença normativa:

3. CONCEDER A ESTABILIDADE de 90 (noventa) dias aos trabalhadores, contados a partir do julgamento do presente dissídio, nos termos do PN nº 36 da SDC do TRT da 2ª Região.

Ao tratar "da presente" estão mencionando a audiência. Ocorre que, a publicidade do ato se dá com a publicação. Assim sendo, como forma acautelatória, em que pese a má redação do acórdão, estamos orientando que as empresas apliquem a estabilidade a contar da publicação do Acórdão (tecnicamente a partir de

Página 2 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

05.09.2019, mas, reitero a necessidade de confirmação com o SEPROSP), como forma de se evitar duplicidade de interpretações.

PRECEDENTE NORMATIVO Nº 36 - ESTABILIDADE PROVISÓRIA:

Os empregados terão estabilidade provisória na pendência da Negociação Coletiva, até 30 (trinta) dias após a sua concretização, ou, inexistindo acordo, até 90 (noventa) dias após o julgamento do dissídio coletivo. **(Nova redação - Ata publicada no DOEletrônico 25/04/2014)**

Assim sendo, nenhum empregado poderá ser demitido dentro do prazo de 90 dias a contar da data de 05.09.2019.

Caso a empresa opte por demitir, deverá compreender que a conduta será tida como descumprimento de ordem judicial, inclusive com impactos junto ao Ministério Público do Trabalho que, se ciente, poderá propor ação judicial específica buscando o reconhecimento de conduta anti-sindical.

Ademais, há outros efeitos:

- a) Os empregados que entrarem com processo judicial conseguirão a indenização integral de todo o período estabilitário, isto quando, caso peçam, poderá caber a reintegração no trabalho;
- b) Poderá a empresa ser alvo de Auto de Infração e Imposição de Multa;
- c) Poderá a consulente ser alvo de ação de cumprimento a ser promovida pelo sindicato dos trabalhadores, dentro da qual poderão buscar a imediata reintegração de todos os trabalhadores demitidos, e ainda, eventual indenização por danos morais à coletividade.

Vale aclarar que a CSC, em casos passados, foi condenada justamente por descumprir a demissão em um caso de estabilidade após dissídio coletivo.

Página 3 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Quanto a eventual chance de exito do SEPROSP, não há como ser medida, pois não sabemos qual fundamento utilizarão, tão pouco se efetivamente abordarão esse tema em grau recursal.

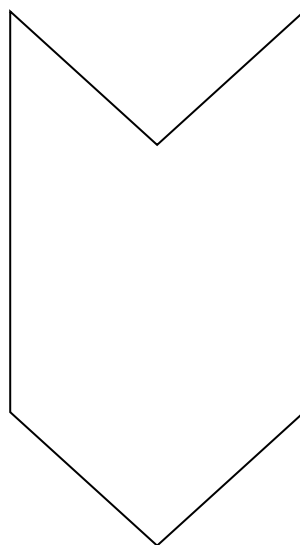
Mas, se formos realizar um exercicio de análise, considerando meras probabilidades, podemos verificar que, diante da existência do precedente normativo 36 que colacionamos acima, torna-se muito pouco provável a retirada da estabilidade.

DISSIDIO

Note que a sentença normativa anexa trata dos novos regramentos da categoria aplicáveis de Janeiro de 2019 até Dezembro de 2019.

Em relação ao índice de reajuste aprovado (3,43%), caberão as empregadoras **aplicar retroativamente desde janeiro**, repassando aos trabalhadores a diferença salarial como "Adiantamento diferença reajuste decorrente de dissidio coletivo" em holerite, sem prejuízo do efetivo reajuste do salário dos empregados a partir desta competência.

Assim consignou o SEPROSP a respeito:



Página 4 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

SALÁRIOS NORMATIVOS – RETROATIVO A 1º DE JANEIRO DE 2019.

Fica assegurado para os empregados abrangidos por esta **NORMA COLETIVA DE TRABALHO**, salário normativo que obedecerá aos seguintes critérios:

a) **aplicável ao digitador:** R\$ 1.512,14 (um mil, quinhentos e doze reais e catorze centavos), jornada de 30 (trinta) horas semanais;

b) **aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade administrativa,** R\$ 1.204,95 (um mil, duzentos e quatro reais e noventa e cinco centavos), jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

c) **aplicável aos empregados integrantes da menor função e/ou atividade técnica de informática** R\$ 1.675,56 (um mil, seiscentos e setenta e cinco reais e cinquenta e seis centavos), jornada de 40 (quarenta) horas semanais;

1

d) **aplicável aos empregados integrantes da atividade técnica de suporte de help desk** R\$ 1.675,56 (um mil, seiscentos e setenta e cinco reais e cinquenta e seis centavos), jornada de 40 (quarenta) horas semanais. Esta atividade não se confunde com teleatendimento administrativo.

Ademais, quanto as cláusulas econômicas, há que se observar:

AUXÍLIO REFEIÇÃO E/OU AUXÍLIO ALIMENTAÇÃO - RETROATIVO A 1º DE JANEIRO DE 2019.

As empresas deverão fornecer Auxílio Refeição e/ou Auxílio Alimentação no valor mínimo de R\$ 18,62 (dezoito reais e sessenta e dois centavos) por dia, vinte e dois dias por mês, deduzidos os descontos legais, quando houver, do mês precedente, pagos antecipadamente, para jornada de oito horas diárias.

Parágrafo 1º - Faculta-se às Empresas os benefícios da Lei do PAT - Lei nº 6.321, de 14 de abril de 1976, regulamentada pelo Decreto nº 5, de 14 de janeiro de 1991.

Parágrafo 2º - As Empresas que forneçam Auxílio Refeição para os seus empregados, poderão optar pelo Auxílio Alimentação, com valor correspondente ao do Vale Refeição fornecido, multiplicado por 22, pagos antecipadamente, para jornada de oito horas diárias.

PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS OU RESULTADOS - RETROATIVO A 1º DE JANEIRO DE 2019.

As Empresas terão o prazo de até 120 (cento e vinte) dias, contados da publicação v. acórdão proferido no presente dissídio Coletivo, para apresentar ao **SINDPD**, por via eletrônica ou por ofício, pedido de abertura de negociação que vise a implantação de programa de participação dos empregados nos lucros e/ou resultados, de que trata a lei 10.101/00, alterada pela lei nº 12.832/13.

Página 5 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

Reiteramos que tal aplicação não será cabível caso o SEPROSP obtenha efeito suspensivo em seu recurso.

Por este motivo, para o momento, recomendamos que se falham da expressão "adiantamento" conforme consignamos acima.

Vale a transcrição do Artigo 108 da Instrução Normativa 971/2009:

Art. 108. Sobre os valores pagos em razão de acordos, convenções e dissídios coletivos de trabalho, de que tratam os arts. 611 e 616 da CLT, quando implicarem reajuste salarial, incide a contribuição previdenciária e contribuições devidas a outras entidades ou fundos.

§ 1º Ficando estabelecido o pagamento de parcelas retroativas ao mês da data-base da respectiva categoria profissional, os fatos geradores das contribuições deverão:

I - ser informados na GFIP da competência da celebração da convenção, do acordo ou do trânsito em julgado da sentença que decidir o dissídio, em código de recolhimento específico, observadas as orientações do Manual da GFIP;

II - constar em folha de pagamento distinta, elaborada nos termos do inciso III do art. 47, na qual fique identificado o valor da diferença de remuneração de cada mês.

§ 2º As contribuições decorrentes dos fatos geradores referidos no § 1º deverão ser recolhidas até o dia 20 (vinte) do mês seguinte ao da competência da celebração da convenção, do acordo ou do trânsito em julgado da sentença que decidir o dissídio, ou no dia útil imediatamente anterior, caso não haja expediente bancário no dia 20 (vinte).

§ 3º O recolhimento de que trata o § 2º será efetuado utilizando-se código de pagamento específico.

Página 6 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.

FIGUEIREDO FILHO

SOCIEDADE INDIVIDUAL DE ADVOCACIA

§ 4º **Observado o prazo a que se refere o § 2º, não incidirão juros ou multas moratórias sobre os valores das contribuições calculadas na forma desta Seção.**

§ 5º A contribuição do segurado será calculada mês a mês, considerando-se os valores originalmente pagos em cada competência, observada a alíquota e o limite máximo do salário-de-contribuição.

§ 6º Não sendo recolhidas espontaneamente as contribuições devidas, a RFB apurará e constituirá o crédito nas formas previstas no Capítulo I do Título VII.

Informamos que o presente Parecer foi realizado segundo nossa interpretação a respeito do tema, bem como aplicável exclusivamente na presente data, de modo que a empresa poderá se deparar com interpretações/entendimentos divergentes, ou ainda mudança de posicionamento em datas futuras em virtude de oscilação de posicionamentos Jurisprudenciais ou Normas Legais, e ainda, disposições que alterem seu conteúdo por força de Norma Coletiva de Trabalho (Lei nº 13.467/2017).

Ao que nos cumpria, firmamo-nos.

Sem mais,

Atenciosamente,

FIGUEIREDO FILHO
SOCIEDADE I. DE ADVOCACIA
www.figueiredofilho.com.br

Página 7 de 7

* O presente documento é um meio de comunicação escrito realizado entre advogado/cliente (art. 7º, inciso II, da Lei nº 8.906/94). É inviolável e pode conter dados confidenciais ou privilegiados, por isto seu conteúdo é restrito ao destinatário, sendo que sua violação sujeita o infrator as penas criminais e responsabilidade civil pelos danos causados.