

Sindpd conquista aumento de 7 a 9,4%



CCT também traz avanços na PLR, VR e auxílio-creche

Um dos meses mais aguardados pelos profissionais de TI é janeiro, quando tradicionalmente acontece a negociação salarial da categoria. Este ano foram necessárias quatro reuniões, entre o Sindpd e o sindicato patronal, para definir as cláusulas da Convenção Coletiva 2013. Entre os avanços estão: aumento salarial linear de 7%; reajustes nos pisos entre 8,1% e 9,4%; obrigatoriedade de apresentação de proposta de PLR para empresas com mais de 40 funcionários; reajuste do auxílio-creche, que agora é de 25% ou 35% de acordo com a idade da criança.

Página 3

Novo modelo de rescisão de contrato de trabalho entra em vigor

Desde 01 de fevereiro, todas as empresas que demitirem funcionários sem justa causa devem utilizar o novo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. O documento é obrigatório para retirar o seguro-desemprego e o FGTS.

Página 7

Sindpd apoia a central sindical que mais cresce no Brasil

A Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) cresceu mais de 11 vezes em 15 meses. A instituição possui mais de 408 entidades na base e todo esse sucesso teve grande participação das lideranças do Sindpd que participaram ativamente da reestruturação da entidade.

Página 8

Dia Nacional do Aposentado é comemorado pela categoria de TI

O Sindpd reuniu, em 24 de janeiro, trabalhadores de TI aposentados e esclareceu dúvidas sobre aspectos jurídicos da Previdência Social, como desaposentação e os índices de reajustes do benefício.

Página 7

Stefanini e T-Systems fecham acordo de Participação nos Lucros e/ou Resultados

Stefanini pagará o benefício pela primeira vez, enquanto a T-Systems já consolidou a PLR para os seus empregados. As duas companhias possuem, juntas, uma parcela relevante de trabalhadores da categoria no estado.

Página 6

Conheça o PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador

Saiba como os trabalhadores das empresas que participam do programa podem exigir seus direitos

O PAT (Programa de Alimentação do Trabalhador) é destinado, prioritariamente, ao atendimento dos trabalhadores de baixa renda, isto é, aqueles que ganham até cinco salários mínimos mensais, sendo que as empresas podem optar pela participação de trabalhadores com renda maior. Entre os incentivos que a companhia recebe para aderir ao programa está a dedução de até 4% do Imposto de Renda devido (empresa de lucro real).

Páginas 4 e 5



PLR de até R\$ 6 mil fica isenta do desconto de Imposto de Renda

Participação nos Lucros e/ou Resultados acima de R\$ 6 mil recebe a tributação progressiva de 7,5% a 27,5% dependendo do montante pago. Antes, a tributação era de 27,5% fixa para todas as faixas.

Página 6

Negociação salarial 2013: profissão atraente se constrói com bons salários e benefícios

A negociação salarial 2013 foi concluída e, mais uma vez, conseguimos cumprir nossa missão de ampliar e consolidar direitos para os trabalhadores de TI. Os debates com o sindicato patronal são sempre duros e desta vez não foi diferente, ainda mais diante da retração da economia no ano passado, que deverá refletir nas negociações de todos os setores em 2013. Os patrões chegaram à mesa sem avaliar a maior parte de nossas reivindicações e ofereceram apenas 5,3% de aumento linear para os salários, índice que nem recuperava a inflação do período. Não aceitamos.

Depois de muita argumentação, comprovamos que apesar da crise econômica mundial o setor de TI do Brasil apresenta um bom desempenho. Em 2012, crescemos três vezes mais que o índice do PIB nacional no primeiro trimestre e mais que o dobro no segundo, sem falar nas unânimes previsões otimistas em curto e médio prazo.

Após quatro reuniões, conseguimos melhorar a proposta e fechamos um acordo com aumento real, isto é, com reajuste salarial acima da inflação. Os trabalhadores de TI do estado de São Paulo terão seus salários aumentados em 7%. Além disso, os índices dos pisos foram melhorados entre 8,1% até 9,4%.

Avançamos em áreas que fazem muita diferença para os trabalhadores. O vale-refeição, benefício que ainda enfrenta muita restrição dos empresários, passará a ser de R\$ 12 e obrigatório para todas as empresas de TI com mais de 50 funcionários. No ano passado, somente locais com mais de 100 empregados ofereciam o benefício. A Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR) tem sido uma de nossas prioridades, na negociação deste ano ficou determinado que companhias com

mais de 40 funcionários são obrigadas a apresentar proposta de PLR ao Sindpd.

Outras questões que realmente melhoram a qualidade de vida dos profissionais não foram esquecidas. O auxílio-creche foi reajustado para 35% do salário normativo para empregados com filhos de até 24 meses e 25% para funcionários com crianças de 24 a 60 meses de idade. A licença-maternidade de 180 dias será estimulada.

É importante destacar que os direitos pré-existentes não podem ser diminuídos, sendo assim, todas as empresas que pagam benefícios de forma mais vantajosa, do que o conquistado para a Convenção Coletiva 2013, terão as condições mantidas.

Aproveito para agradecer o apoio dos trabalhadores, que participaram ativamente do lançamento da Campanha Salarial na SindpdFest e das assembleias em todo estado. A presença de vocês foi fundamental para dar respaldo à comissão de negociação do sindicato. Essa confiança nos serviços prestados pelo Sindpd é comprovada pelo crescimento de nosso quadro associativo, que atualmente gira em torno dos 40 mil filiados. Lutamos para que os profissionais de TI sejam mais valorizados, porque são eles os maiores responsáveis pelo desenvolvimento do setor e, também, pela consciência de que só assim acabaremos de vez com o problema da escassez de mão de obra. O trabalhador de TI é altamente especializado e a exigência do mercado aumenta cada vez mais, precisamos tornar a profissão mais atraente para os jovens e isso se faz com bons salários e benefícios. Somente um sindicato forte, coerente e comprometido com sua categoria consegue conquistas como

tivemos nos últimos anos, como redução da jornada de trabalho, aumento real nos últimos nove anos, VR, PLR e hora extra.

Parabenizamos os trabalhadores de TI pelas vitórias conquistadas nesta negociação salarial e sabemos que só com a classe engajada, que participa ativamente das atividades do sindicato, é que vamos conseguir ultrapassar as barreiras e alavancar ainda mais nossas conquistas.



Antonio Neto

Antonio Neto – Presidente do Sindpd

Pergunte ao Sindpd

O que é FGTS?

O FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) foi criado na década de 1960 com o objetivo de garantir uma reserva de dinheiro para amparar o trabalhador e sua família em momentos de aposentadoria, doenças graves, morte, ou também em decorrência de demissão sem justa causa, em forma de indenização por tempo de serviço. Além disso, com o fundo, o trabalhador tem a chance de formar patrimônio, adquirindo sua casa própria.

O FGTS é descontado do trabalhador?

O FGTS não é descontado do salário, é uma obrigação do empregador. Mensalmente o patrão deve depositar na conta fundiária do empregado (conta mantida pela Caixa Econômica Federal com o objetivo de resguardar o Fundo de Garantia do traba-



respondente a 8% do salário. Nos casos de contratos de aprendizagem ou temporários (com prazo determinado), o percentual é de 2%. Não há obrigatoriedade do empregador pagar o FGTS de empregado doméstico.

Como saber se a empresa está depositando o FGTS?

O empregador deve depositar o valor do FGTS até o dia 7 do mês subsequente ao mês trabalhado. Para saber se o processo está ocorrendo corretamente, a Caixa disponibiliza extratos da conta. Caso o trabalhador não esteja recebendo o extrato, deverá comparecer até uma agência da Caixa e informar seu endereço completo. Também há a possibilidade de atualizar do cadastro pela internet no site www.caixa.gov.br ou pelo telefone 0800 726 01 01.

Como sacar o FGTS?

O FGTS pode ser sacado em qualquer agência da Caixa. As regras e os documentos variam conforme a razão para o saque. No caso de demissão, por exemplo, o trabalhador deve ir até o banco com RG, carteira de trabalho e o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho.

O que o empregado deve fazer caso não deposite seu FGTS?

O trabalhador deverá procurar o Sindpd e denunciar o não cumprimento da lei do FGTS. O Sindicato entrará em contato com a empresa para resolver a situação da melhor forma, sem causar danos ao trabalhador, que terá a sua identidade preservada.

Suas dúvidas e comentários podem estar aqui. Entre no site do Sindpd, leia as notícias e participe: www.sindpd.org.br



sindpd

Av. Angélica, 35 – Santa Cecília – São Paulo, SP.
CEP: 01227-000 | Fone: (11) 3823 5600

Sindpd: • **Diretor-presidente:** Antonio Neto • **Secretário de Comunicação e Imprensa:** Joel Chnaiderman
Sindpd O Jornal: **Publicação mensal – Tiragem:** 55.000 exemplares • **Jornalista Responsável:** Alessandro Rodrigues – MTB 37.604/SP • **Repórteres:** Cintia Santiago – MTB 69548/SP, Felipe Alves de Oliveira e Victor Okada – MTB 70647/SP • **Assessora de Imprensa:** Mariana Francischini • **Projeto Gráfico e Diagramação:** Paulo Barros Jr. • **Revisão:** Bruna Zibellini • **Fotos:** Equipe In Time e Michele Mifano
Edição e Produção Gráfica: In Time Comunicação – Tel.: (11) 5080-0670 – www.intimecom.com.br

Endereços:

- **Araçatuba** – Rua Duque de Caxias, 1165 – Vila Bandeirantes – Tel/Fax: (18) 3622-1326 / 3608-2612
- **Araraquara** – Rua Japão, 289 – Jd. Primavera – Tel/Fax: (16) 3331-1454
- **Bauru** – Av. Getúlio Vargas, 21-51, cj. 21 – Jardim Europa – Tel/Fax: (14) 3234-4965
- **Campinas** – Av. Francisco Glicério, 1717, cj. 71/72 – Centro – Tel: (19) 3237-1030 – Fax: (19) 3233-1112
- **Jundiaí** – Av. Jundiaí, 555 – Anhangabaú – Tel: (11) 4497-0423 / 4497-0815
- **Presidente Prudente** – Avenida Cel. Marcondes, 871 – sala 112 – Bairro Bosque – Tel: (18) 3908-3555 / 3908-8544 – Fax: (18) 3908-8549
- **Ribeirão Preto** – Rua Cândido Portinari, 75 – Tel/Fax: (16) 3610-6156
- **Santos** – Rua Ana Costa, 79 – cj. 82 – Vila Mathias – Tel/Fax: (13) 3235-3707 / 3223-7105 / 3223-7202
- **São José dos Campos** – Rua Major Vaz, 274 – Vila Adyanna – Tel: (12) 3942-9705 – Fax: (12) 3921-6428
- **São José do Rio Preto** – Rua Silva Jardim, 2.378 – Boa Vista – Tel: (17) 3234-2597 – Fax: (17) 3222-4515
- **Sorocaba** – Rua Sete de Setembro, 287 – sls. 91 e 92 – Centro – Tel: (15) 3231-4592 – Fax: (15) 3212-4241

Sindpd conquista aumento de 7 a 9,4% para trabalhadores de TI

A Negociação Salarial 2013 também prevê melhorias na PLR, VR e auxílio-creche



Comissão Negociadora do Sindpd durante reunião com sindicato patronal

A Campanha Salarial é definida com avanços para os cerca de 110 mil trabalhadores de TI que atuam no estado de São Paulo. Toda a categoria receberá aumento salarial de 7%, contados a partir de janeiro de 2013, o que representa aumento real (isto é, acima da inflação) de 1,2% frente ao Índice de Preços ao Consumidor Amplo (IPCA) e de 0,8% sobre o Índice Nacional de Preços ao Consumidor (INPC). Para os pisos, os reajustes foram de: 8,2% para digitadores; 8,6% para cargos administrativos; 8,2% para cargos técnicos; e 9,4 para office boy (confira no quadro os novos valores nominais). Para o presidente do Sindpd, Antonio Neto, o apoio dos trabalhadores em todas as etapas da campanha foi fundamental na negociação. “Sabemos que a mobilização e união da categoria foram decisivas para chegarmos a estas conquistas. Os trabalhadores participaram ativamente do lançamento da campanha e das assembleias em todo estado, sempre dando respaldo à comissão do sindicato.” A negociação salarial, iniciada em 14 de janeiro, teve um total de quatro reuniões entre o Sindpd e o sindicato patronal (Seprosp). A proposta inicial apresentada pelos empresários de 5,3% de aumento no índice geral e 5,8% nos pisos salariais havia ficado muito abaixo das expectativas dos trabalhadores. Mais três reuniões foram necessárias para se chegar a um acordo satisfatório. No dia 30 de janeiro, a diretoria do Sindpd se reuniu e, ao analisar o conjunto dos avanços na negociação, aprovaram a proposta. Além do aumento nos salários, também haverá melhoria em benefícios como auxílio-creche, que foi reajustado para 35% do salário normativo para empregados com filhos de até 24 meses e 25% para funcionários com crianças de 24 a 60 meses de idade. As empresas com mais de 50 empregados ficam obrigadas a pagar vale-refeição de, no mínimo, R\$ 12, o que significa 20% de aumento. Este ano foi fixada a obrigatoriedade de apresentação de proposta de PLR para companhias com mais de 40 funcionários.

“Cabe um alerta ao conjunto do setor empresarial de TI: a valorização dos profissionais é a melhor forma de atrairmos novos talentos para o setor e, desta forma, diminuir o déficit existente no mercado de trabalho. O profissional de TI é diferenciado, necessita de formação e atualização constantes, é o principal capital intangível das empresas. Vivemos num novo Brasil, onde a ampliação de direitos e a distribuição de renda são pilares do nosso desenvolvimento. Devemos avançar neste caminho e não retroceder.”

Ficou definida a estabilidade de emprego aos funcionários em vias de aposentadoria que tiver seis anos na mesma empresa. Vale esclarecer que o termo “vias de aposentadoria” corresponde ao período de 12 meses anteriores à data em que o empregado pode exercer o direito à aposentadoria.

Outras conquistas desta negociação foram: obrigatoriedade de políticas de reembolso de quilometragem e viagens a serviço; inclusão de uma cláusula estimulando as empresas a disponibilizarem o benefício de 180 dias de licença-maternidade; obrigatoriedade de um delegado sindical nas empresas com mais de 200 funcionários; além da renovação de 42 cláusulas da Convenção Coletiva por mais dois anos. ■

Confira os avanços para a categoria:

- Aumento salarial linear de 7%;
- Reajustes nos pisos entre 8,1% e 9,4%:
 - R\$ 1.055 para digitador
 - R\$ 840 para cargos administrativos
 - R\$ 1.170 para técnico em informática
 - R\$ 1.170 para helpdesk
 - R\$ 755 para office boy
- Obrigatoriedade de apresentação de proposta de PLR para empresas com mais de 40 funcionários;
- Estabilidade de emprego ao funcionário em vias de aposentadoria que tiver seis anos na mesma empresa;
- Obrigatoriedade de apresentação de políticas de reembolso de quilometragem;
- Obrigatoriedade de apresentação de políticas de viagens a serviço;
- Reajuste do auxílio-creche de 35% do salário normativo para empregados com filhos de até 24 meses, e 25% para funcionários com crianças de 24 a 60 meses;
- Reajuste de 20% no vale-refeição, passando a R\$ 12 para empresas com mais de 50 empregados;
- Licença-maternidade: será incluída uma cláusula estimulando as empresas a disponibilizarem o benefício de 180 dias;
- Obrigatoriedade de um delegado sindical nas empresas com mais de 200 funcionários;
- 42 cláusulas da Convenção Coletiva renovadas por mais 2 anos. ■

Videos da negociação salarial

Em busca de dar transparência ao processo de negociação e informar os trabalhadores da categoria, o Sindpd disponibiliza vídeos de todas as reuniões com o sindicato patronal. Para acessá-los, visite o site na seção TV Sindpd.

Conheça o PAT - Programa que estimula a boa alimentação do trabalhador

Respeitadas as regras do programa, as empresas recebem incentivo fiscal e isenção de encargos

Uma boa alimentação é essencial para realizar qualquer tipo de atividade, ainda mais quando falamos na rotina desgastante de trabalho. Até a metade da década de 1970, o Brasil não possuía uma legislação específica na área do trabalho que contemplasse a alimentação dos empregados. Com a ideia de melhorar as condições nutricionais e a qualidade de vida dos funcionários o governo criou, em 1976, o Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT).

O PAT beneficia os empregados, em especial os que ganham até cinco salários mínimos, com o acesso a uma alimentação equilibrada subsidiada pela empresa, evitando que eles tenham que pagar a refeição do próprio bolso. É importante dizer que o desconto para o trabalhador, ou seja, sua participação financeira no custeio do benefício, fica limitada a, no máximo, 20% do valor direto da refeição. As empresas podem estabelecer variação de preços, cobrando percentuais diferenciados, proporcionais à faixa salarial, mas a legislação do PAT recomenda que sejam cobrados preços mais baixos dos trabalhadores de menor renda e mais altos dos que recebam valores maiores, desde que não ultrapasse os 20%. As empresas que aderem ao PAT podem pagar auxílio-alimentação também para os estagiários, mas, nesta situação, não há obrigatoriedade. Na negociação salarial deste ano, o Sindpd conquistou importantes vitórias em relação ao auxílio-alimentação. A Convenção Coletiva 2013, assinada em janeiro, prevê que empresas com mais de 50 empregados serão obrigadas a pagar auxílio-refeição ou auxílio-alimentação de, no mínimo, R\$ 12,00 por dia útil de trabalho, o que corresponde a aumento de 20% em relação valor do ano passado, quando apenas as companhias com mais de 100 trabalhadores precisavam oferecer VR.

“Muitas empresas querem se beneficiar dos incentivos do PAT, mas esquecem dos parâmetros previstos em lei. Quando a legislação é cumprida em sua totalidade o programa favorece o trabalhador e, conseqüentemente, a empresa”

Antonio Neto

É importante dizer que, de acordo com a Convenção Coletiva da categoria, todas as empresas com mais de 50 empregados devem pagar o benefício, porém, para usufruir dos incentivos e benefícios que o governo fornece para as companhias que aderem ao PAT, elas devem cumprir algumas regras. “Muitas empresas querem se beneficiar dos incentivos do PAT, mas esquecem dos parâmetros previstos em lei. Quando a legislação é cumprida em sua totalidade o programa favorece o trabalhador e, conseqüentemente, a empresa”, analisa Antonio Neto, presidente do Sindpd.



Vantagem para o trabalhador e para a empresa

O empregado que possui uma boa alimentação tem muitos benefícios, entre eles a redução do risco de acidentes de trabalho, aumento da capacidade física, resistência a doenças, melhores condições nutricionais e de qualidade de vida. Esse é o principal objetivo do PAT. Apesar da lei não obrigar a adesão das empresas ao programa, em contrapartida o governo proporciona incentivos fiscais e isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida. Além disso, um programa bem elaborado de alimentação do trabalhador estimula o aumento da produtividade, redução da rotatividade e conquista maior integração entre empregado e empresa.

Ao se cadastrar no PAT, a companhia conta com isenção do recolhimento do INSS e do FGTS sobre o valor do benefício. Declarando o benefício pelo lucro real, a empresa tem a dedução do incentivo fiscal por refeição cedida, em até 4% do imposto devido. Vale ressaltar que são consideradas apenas as despesas que se referem aos custos diretos da refeição, como alimentos e ingredientes (matéria-prima); mão de obra, energia e higiene exclusivas para o serviço de alimentação; transporte da refeição (de uma empresa para outra) e material descartável. Não são dedutíveis as despesas com equipamentos, manutenção,

pratos, copos e talheres. Enquanto no caso de a empresa utilizar-se de serviços de terceiros, a despesa refere-se ao preço das refeições pagas ao fornecedor.

As companhias que concedem auxílio-alimentação para o trabalhador em dinheiro (espécie) não podem se beneficiar dos incentivos e nem se inscrever no PAT. O benefício em espécie não é aceito, pois caracterizaria créditos em folha de pagamento, constituindo salário e não pode receber incentivo fiscal. Órgãos da administração pública direta, nos níveis federal, estadual e municipal, sujeitos à legislação especial, também não podem participar do programa.

A legislação permite que as empresas optem por dois tipos de modalidades diferentes do PAT, são elas: serviço próprio (autogestão) ou serviço terceirizado. No primeiro caso a companhia assume toda a responsabilidade pela produção das refeições, desde a contratação de pessoal até a distribuição aos usuários. Já na segunda opção, o fornecimento das refeições, cestas de alimentos ou tíquetes é contratado pela empresa beneficiada pelo PAT junto às fornecedoras ou prestadoras de serviço de alimentação coletiva. Nesta modalidade, a empresa deverá certificar-se de que a fornecedora ou prestadora de serviços de alimentação coletiva está registrada no programa. Independentemente da modalidade adotada para o fornecimento da refeição, a empresa poderá oferecer aos seus trabalhadores uma ou mais refeições diárias, ou mesmo cesta de alimentos.

VEJA OS BENEFÍCIOS DO PAT

Para o trabalhador

- Melhoria de suas condições nutricionais e de qualidade de vida;
- Aumento de resistência a doenças;
- Redução de riscos de acidentes de trabalho;
- Aumento de sua capacidade física.

Para empresa

- Aumento da produtividade;
- Maior integração entre trabalhador e empresa;
- Redução da rotatividade;
- Isenção de encargos sociais sobre o valor da alimentação fornecida;
- Incentivo fiscal (dedução de até 4% no Imposto de Renda devido).

Para terem direito aos incentivos, as empresas precisam se enquadrar no programa

De acordo com as regras do PAT, as empresas de lucro presumido ou de lucro arbitrado, e ainda as optantes pelo simples, podem se inscrever ao programa, mas não têm direito à dedução de até 4% do Imposto de Renda. Vale lembrar, no entanto, que todas as companhias vinculadas ao PAT, mesmo as de lucro presumido, são isentas do recolhimento de INSS e FGTS (encargos sociais) sobre o valor do benefício. É necessário destacar que para receber os incentivos do programa, as empresas devem respeitar condições previstas na legislação. Confira o quadro.

NORMAS QUE DEVEM SER OBSERVADAS PARA UTILIZAÇÃO NO PAT:

- Somente podem utilizar os benefícios fiscais as empresas que declaram pelo lucro real;
- Para descontar até 20% do trabalhador, segundo a Convenção Coletiva do Sindpd, a empresa deve, obrigatoriamente, estar inscrita no PAT e seguir as suas normas para que o valor pago com o vale-refeição não seja considerado de natureza salarial;
- As companhias poderão incluir trabalhadores de renda mais elevada, desde que esteja garantido o atendimento da totalidade dos trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos, independentemente da duração da jornada de trabalho;
- O benefício concedido aos trabalhadores que recebam até cinco salários mínimos não poderá, sob qualquer pretexto, ter valor inferior àquele concedido aos de rendimento mais elevado.



Para ter garantia dos direitos, é importante que o trabalhador fique atento ao cumprimento de todos os critérios do PAT. Na hipótese da empresa não respeitar os regulamentos do programa, o empregado deverá comunicar o Sindpd, que tomará providências junto à companhia, preservando o denunciante e solucionando a irregularidade. Confira os casos passíveis de queixa.

DEVEM SER COMUNICADOS AO SINDPD OS CASOS EM QUE A EMPRESA:

- Desconta até 20% de seus funcionários e não está inscrita no PAT;
- Está inscrita no PAT e não assegura o benefício para todos os trabalhadores que recebem até cinco salários mínimos;
- Está inscrita no PAT, mas paga valores diferenciados para trabalhadores com jornada de 6 ou 8 horas;
- Tem o mesmo dono e utiliza mais de um CNPJ;
- De um mesmo grupo econômico que ofereça condições mais vantajosas e não as estenda aos trabalhadores de TI, abrangidos pela Convenção do Sindpd.

ENTRE EM CONTATO COM O SINDPD, FAÇA VALER SEU DIREITO!

Confira os parâmetros nutricionais previstos no PAT para cada refeição:

Almoço, jantar e ceia – devem ter de 600 a 800 calorias, correspondendo à faixa de 30 a 40% do total de calorias consumido por dia.

Desjejum e lanche – devem ter de 300 a 400 calorias, correspondendo à faixa de 15 a 20% do total de calorias consumido por dia.

Números* do PAT em todo o Brasil

Total de trabalhadores beneficiados:	Trabalhadores beneficiados até 5 salários mínimos:	Trabalhadores beneficiados acima de 5 salários mínimos:	Empresas participantes:
16.196.874	13.364.822	2.832.052	172.113

*Dados referentes ao mês de janeiro/2013 extraído do site do Ministério do Trabalho

Stefanini e T-Systems fecham acordo de PLR

As duas companhias possuem, juntas, uma parcela relevante de trabalhadores da categoria no estado

Grandes empresas de TI do estado de São Paulo continuam fechando acordos com o Sindpd e oferecem Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR) para os seus empregados. A Stefanini assinou o acordo pela primeira vez, enquanto a T-Systems, que já consolidou a PLR para os seus empregados, pagará o benefício nos mesmos moldes do ano passado. As duas companhias possuem, juntas, uma parcela relevante de trabalhadores da categoria no estado.

Stefanini

Os trabalhadores da Stefanini aprovaram, em assembleia, o primeiro acordo de Participação nos Lucros e/ou Resultados da companhia. Os termos foram ratificados em duas assembleias realizadas com todos os trabalhadores. A primeira ocorreu na sede da empresa na capital paulista, em 21 de janeiro, e a outra no dia 30 de janeiro na unidade localizada em Jaguariúna, município da região metropolitana de Campinas. A PLR é referente ao período de janeiro a dezembro de 2012 e os critérios para o pagamento seguem diversas métricas, dependendo do cargo do profissional, tempo de casa, faltas não justificadas, avaliação individual (po-

dendo haver ou não), entre outros pontos esclarecidos em assembleia. O benefício deve ser pago em uma única parcela até o dia 31 de março de 2013.

“Conseguimos inserir o programa na Stefanini pela primeira vez, esse é o fator principal. Já na próxima negociação deverá ser eleita uma comissão de trabalhadores para tratar sobre o acordo de PLR”, afirma Walter Volpe, diretor do Sindpd.

Além de Volpe, participaram das negociações o secretário geral do Sindpd, José Gustavo, e o diretor Marco Antonio Kronka.



T-Systems

Outra grande negociação de PLR concluída neste início de 2013 foi com a T-Systems. Na última semana de janeiro, o Sindpd, representado pelo diretor Antonio Sérgio Stolagli, e comissão de negociação da empresa fecharam acordo para pagamento de PLR referente ao ano de 2012. A companhia, que possui

mais de 1.500 empregados, pagará o benefício até o mês de março/2013.

“A experiência que a T-Systems vem adquirindo ano a ano no fechamento PLR foi fundamental para concluir o acordo. O benefício será pago nos mesmo moldes do anterior”, conclui Stolagli.



2013 começa com grande número de acordos de PLR assinados

Empresas com mais de 40 trabalhadores agora são obrigadas a apresentarem proposta de implantação

O Sindpd continua lutando por Participação nos Lucros e/ou Resultados para os empregados da TI do estado de São Paulo. Só neste início de ano mais de 40 empresas fecharam acordo de PLR referente ao ano de 2012. Além disso, vários outros acordos de vigência em 2013 já foram ratificados.

Vale destacar que a Convenção Coletiva de Trabalho de 2013 prevê condições ainda melhores. “No ano passado fechamos um grande número de PLR, contemplando a maior parte da categoria. Para 2013 conquistamos, na Negociação Salarial, a obrigatoriedade de apresentação de proposta de PLR para empresas com mais de 40 empregados. Com isso esperamos aumentar o número de acordos para favorecer mais trabalhadores”, explica Antonio Neto, presidente do Sindpd.

Confira algumas empresas que já assinaram acordo de PLR 2013:

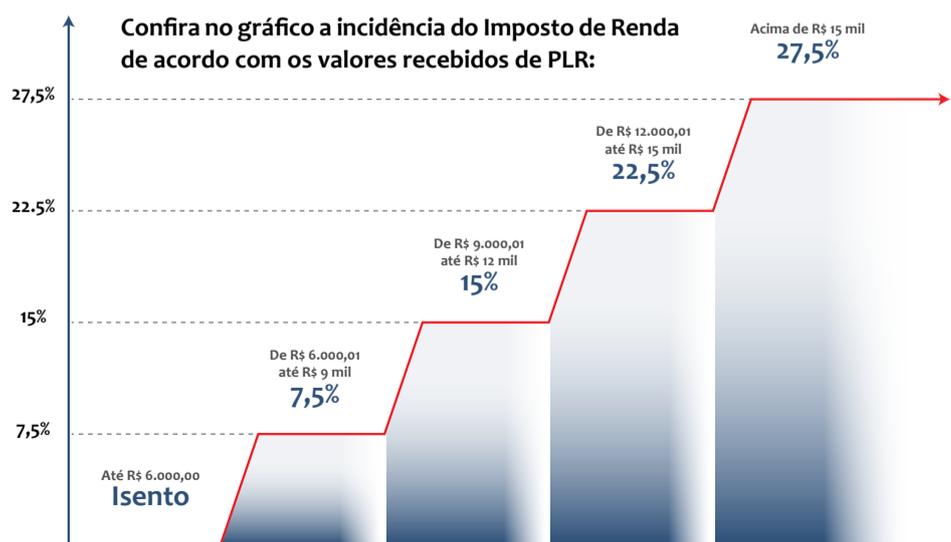
- Lote 45 Participações
- Tata Consultancy do Brasil
- Visioncom – Tecnologia da Informação
- Ciatech Soluções Digitais
- Cuca Fresca Informática
- Oracle do Brasil
- CSC Brasil Sistemas

PLR de até 6 mil reais fica isenta de desconto de Imposto de Renda

Para valores maiores, a tributação é progressiva e varia de 7,5% a 27,5%, dependendo do montante pago

A partir deste ano, os trabalhadores que recebem Participação nos Lucros e/ou Resultados (PLR) de até R\$ 6.000 não terão desconto de Imposto de Renda no valor do benefício. Para se ter uma ideia da “mordida” do imposto, um empregado que recebia PLR no valor de R\$ 6.000,00 tinha descontado R\$ 1.650 de seu benefício. Pela nova regra, a PLR acima desse patamar (R\$ 6.000) recebe a tributação progressiva de 7,5% a 27,5% dependendo do montante pago [confira no gráfico]. Antes, a tributação era de 27,5%, fixa para todas as faixas, mas a partir de agora esta alíquota máxima só incidirá sobre o ganho que superar R\$ 15.000. Pelas normas da Receita Federal, a PLR enquadra-se na condição de Tributação Exclusiva, semelhante ao 13º salário, ou seja, não se soma ao salário na declaração de ajuste.

A desoneração custará cerca de R\$ 1,7 bilhão em renúncia fiscal para o Tesouro Nacional. A isenção de Imposto de Renda sobre a PLR era uma demanda antiga do Sindpd e foi motivo de discussão entre governo e diversos sindicatos. “Essa foi uma grande vitória para os trabalhadores brasileiros. Não era justo o que acontecia até o ano passado, descontar igualmente o Imposto de Renda sem levar em consideração o montante pago. A mudança na lei favorecerá os trabalhadores, que poderão investir e consumir mais, além de contribuir com a economia injetando mais dinheiro no mercado”, analisou o presidente do Sindpd, Antonio Neto. ■



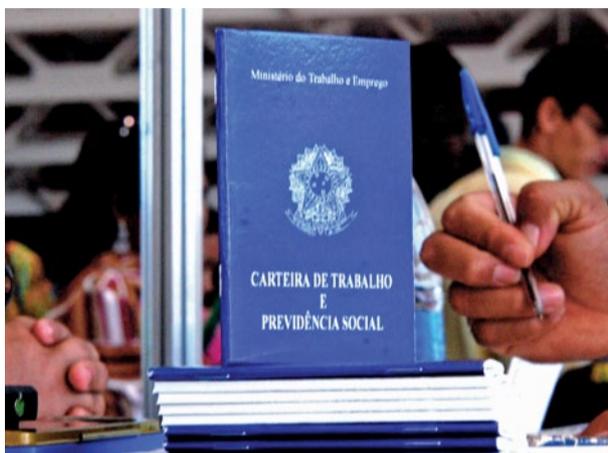
Novo modelo de rescisão de contrato de trabalho entra em vigor

O documento é obrigatório para retirar o seguro-desemprego e o FGTS

Desde 01 de fevereiro, todas as empresas que demitirem funcionários sem justa causa devem utilizar o novo Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho. Sem o documento, o trabalhador não consegue sacar o seguro-desemprego ou o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). O novo modelo deveria ter entrado em vigor em novembro do ano passado, mas a obrigatoriedade foi adiada para este ano.

A intenção do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) foi detalhar e dar mais clareza aos valores pagos e recebidos ao fim do contrato de trabalho. Além disso, a mudança facilita a conferência feita pelo agente que realiza a homologação da rescisão contratual. “O Sindpd tem uma equipe experiente que está preparada para avaliar e homologar as rescisões no padrão atual”, frisa Antonio Neto, presidente do Sindpd.

No novo termo, as verbas rescisórias devidas e também as deduções são especificadas, constando adicional noturno, de insalubridade e de periculosidade, horas extras, férias vencidas, aviso prévio indenizado, 13º salário, gorjetas, gratificações, salário família, comissões e multas. Ainda deverão ser discriminados valores de adiantamen-



tos, pensões, contribuição à Previdência e o Imposto de Renda retido na fonte.

Para elaborar a rescisão, a empresa deve acessar o sistema HomologNet. O ministério disponibiliza um tutorial, com áudio e vídeo, ensinando como preencher os documentos. Para baixar os documentos é necessário entrar no site do MTE em <http://portal.mte.gov.br> no menu “Relações de Trabalho”. ■

Sindpd realiza evento em comemoração ao Dia Nacional do Aposentado

Especialistas esclareceram dúvidas sobre Previdência no encontro realizado em 24 de janeiro

Na manhã do dia 24 de janeiro, o Sindpd promoveu o evento “Café & Cia” em comemoração ao Dia Nacional do Aposentado. Além de felicitar aqueles que contribuíram para os avanços da categoria de TI e que hoje desfrutam da merecida aposentadoria, nesta ocasião, o Departamento dos Aposentados trouxe o advogado do Sindpd, Antônio José de Arruda Rebouças, e um convidado, o advogado João Bosco, para esclarecer aspectos jurídicos da Previdência Social. Entre os principais pontos abordados estavam a desaposentação (renúncia à aposentadoria para posteriormente se aposentar com uma pensão maior) e os índices de reajustes do benefício.

Em encontros anteriores o grupo de aposentados havia mostrado interesse em cursos de idiomas. O Sindpd convidou o professor Paulo dos Santos, da escola Active, que mostrou seu método de ensino inovador. “Nós colocamos o aluno em situações do cotidiano, utilizando vídeos como material didático”, relatou Santos. Durante o evento foi proposta a realização de uma aula semanal na própria sede do sindicato, com carga horária de duas horas.

Para Nivan Gomes, coordenador do Departamento dos Aposentados, o dia 24 de janeiro também deve ser lembrado como um dia de luta. “Comemorar o dia do aposentado é bom, porém, é importante saber que a categoria possui expectativas e precisamos lutar por elas. Nossa iniciativa, além de celebrar a data especial, tem o objetivo de unir a classe e prosseguir com o trabalho de conhecer as necessidades e apresentar respostas aos questionamentos dos trabalhadores”, conclui Nivan.

O Sindpd possui, atualmente, em seu cadastro, mais de 350 sócios aposentados e pretende facilitar a integração deste público por meio de eventos, além de proporcionar descontos em ingressos, vantagens em compras, abatimento em convênio médico, passeios, viagens, atividades culturais, sociais e esportivas. ■



Advogado Antônio José de Arruda Rebouças esclarece dúvidas sobre Previdência durante o evento

Dia Nacional do Aposentado

A data comemorativa foi oficialmente instituída pela lei nº 6.926/81. O dia escolhido remete a 24 de janeiro de 1923, quando foi assinada a Lei Eloy Chaves. Essa norma criou a base do sistema previdenciário brasileiro, com a criação da Caixa de Aposentadorias e Pensões para os empregados das empresas ferroviárias. Após sua promulgação, outras empresas foram beneficiadas e seus empregados também passam a ser segurados pela Previdência Social.

Bem-estar

Trabalho + Saúde

Oito dicas para uma alimentação saudável

A saúde é o bem mais precioso do ser humano. Muitas pessoas só se dão conta disso depois do surgimento de doenças e se esquecem que a prevenção é primordial. Uma alimentação balanceada contribui significativamente com o bom funcionamento do corpo, além de ajudar a tolerar o estresse do dia a dia e ter energia suficiente para render ao máximo em suas atividades. A nutricionista Karin R. Dantas Paciulo, do Instituto RV, explica como é possível mudar hábitos alimentares e torná-los mais saudáveis.

Confira algumas dicas:

- **Não saia de casa em jejum.** O café da manhã é uma refeição importante para que se tenha energia ao iniciar um dia de trabalho após uma noite inteira em jejum. Inclua nessa refeição carboidratos integrais (pães integrais), frutas ou sucos naturais, e uma fonte de proteína (ovos mexidos ou queijo magro).

- **Cuidado com o excesso de café.** O ideal são, no máximo, duas xícaras do famoso “cafezinho” por dia. O café é um irritante de mucosa gástrica e o seu excesso pode trazer prejuízos ao estômago e intestino.

- **Faça pequenos lanches** no período entre o café da manhã e o almoço, e também entre o almoço e o jantar. Este hábito mantém a energia ao longo do dia, contribuindo para melhor concentração, disposição física e mental no trabalho, além de evitar o consumo exagerado de alimentos no momento do almoço e jantar. Boas ideias de lanches são: castanhas oleaginosas (nozes, amêndoas, castanha de caju, castanha do Pará em pequenas quantidades), frutas, iogurtes naturais.

- **Almoce de forma tranquila,** prefira ambientes agradáveis, repousando os talheres a cada garfada, mastigando aproximadamente 20 vezes a cada garfada de alimento. Isso contribuirá para saciedade e melhor digestão.

- **Beba muita água ao longo do dia,** pois ela é um hidratante natural dos órgãos e da pele, ajudando no funcionamento dos rins, fígado, coração e intestino. É necessário pelo menos 2 litros de água ao dia.

- **Coma um prato de salada** antes do prato principal no almoço e no jantar. As folhas e legumes ajudam a saciar, além de serem fontes de fibras importantes para o funcionamento do intestino.

- **Substitua sobremesas ricas em açúcar e gordura** por frutas. Elas possuem vitaminas e minerais importantes para regulação de todo organismo, além de água e fibras. O ideal é que seja consumido de 4 a 5 porções de frutas ao longo do dia.

- **Cuidado com o sal.** Tempere a salada do almoço apenas com azeite extra-virgem e limão ou vinagre. Evite colocar sal na salada. O sal em excesso aumenta a pressão arterial e retenção de líquidos.

*A nutricionista Karin R. Dantas Paciulo é pós-graduada em Nutrição Clínica Funcional e compõe o quadro de profissionais do Instituto RV. Para mais informações visite www.institutorv.com.br





Abertas as inscrições para o XXI Campeonato de Futsal do Sindpd

Está aberto o período de inscrição para o XXI Campeonato de Futsal Masculino do Sindpd. A competição, organizada pela Coordenadoria de Esportes do sindicato, consegue integrar profissionais de TI das mais diversas áreas, empresas e regiões. O associado pode participar inscrevendo a equipe da sua empresa ou mesmo uma equipe de amigos já formada, desde que todos os atletas sejam associados ao Sindpd. Para competir, é necessário entrar em contato com o sindicato e solicitar a ficha de inscrição pelos e-mails: ronaldo.leite@sindpd.org.br ou elcio@sindpd.org.br.

TST decide que gravidez ocorrida durante aviso prévio garante estabilidade provisória no emprego

A garantia será de cinco meses após o parto

Brasília - O Tribunal Superior do Trabalho (TST) decidiu, no início deste mês, que a gravidez ocorrida no período de aviso prévio, ainda que indenizado, garante à trabalhadora a estabilidade provisória no emprego. A decisão unânime da Terceira Turma do TST dá à gestante o direito ao pagamento dos salários e da indenização. Em processo analisado na Corte, uma trabalhadora que ficou grávida no período do aviso prévio conseguiu o direito de receber os salários e demais direitos correspondentes ao período da garantia provisória de emprego assegurada à gestante. A Terceira Turma deu provimento ao seu recurso e reformou as decisões das instâncias anteriores. De acordo com a Constituição Federal, o período de garantia provisória de emprego assegurada às mulheres grávidas é cinco meses após o parto. Após duas decisões negativas na Justiça, a trabalhadora recorreu ao TST. O relator do processo, ministro Maurício Godinho Delgado, destacou que a data de saída a ser anotada na Carteira de Trabalho deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado, e entendeu que a estabilidade estava configurada. Entretanto, apesar da decisão favorável à gestante, não foi assegurada a reintegração ao trabalho. O voto do ministro relator foi acompanhado pelos demais ministros da Terceira Turma. A empresa ainda pode recorrer da decisão do TST.

Com informações da Agência Brasil ■

Convenção Coletiva do Sindpd assegura benefício maior

Em relação à estabilidade para a mãe, a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) da categoria de TI assegura benefício mais vantajoso. A cláusula 31 da Convenção assegura à gestante ou adotante estabilidade provisória de 30 dias após o término daquela prevista pela Constituição Federal, que é de cinco meses após o parto ou adoção. Ou seja, a Constituição garante 5 meses e a CCT do Sindpd mais 30 dias, totalizando cerca de 6 meses de estabilidade. Caso a trabalhadora seja dispensada sem que a empresa saiba do seu estado de gravidez, para ter o direito a esta estabilidade ampliada prevista na Convenção Coletiva, a gestante deve comunicar a empresa em até de 30 dias, a contar da data do fim do aviso prévio.

Começa a temporada de renovação de bolsas de estudos

Sócios, fiquem atentos aos prazos de entrega

OSindpd mantém parceria com mais de 100 instituições de ensino, proporcionando ao sócio e seus dependentes descontos de até 50% nas mensalidades. Muitas pessoas já usufruem destes benefícios e têm que ficar atentas ao prazo de renovação, que para faculdades acontece a cada 6 meses, para colégios anualmente e para cursos/treinamentos a cada estágio/módulo. Lembrando que tanto para renovação como para o pedido inicial deste tipo de benefício é obrigatório a solicitação da declaração comprovando a condição de filiado ou dependente. Não perca tempo, preencha o formulário de pedido de declaração no site do Sindpd, na área benefícios/educação, depois informe-se com o Departamento Social do sindicato sobre a data da entrega do documento. Quem ainda não é contemplado, mas deseja obter os descontos, deve acessar o site do Sindpd, verificar com quais instituições o sindicato mantém parceria e a porcentagem do abatimento. ■

Sindpd apoia a central sindical que mais cresce no Brasil

Atuação forte do sindicato estimula os trabalhos e o desenvolvimento da CSB

A Central dos Sindicatos Brasileiros (CSB) cresceu mais de 11 vezes em 15 meses. A instituição saltou dos 35 sindicatos filiados em novembro de 2011 para 385 em fevereiro de 2013. Além disso, 23 federações se vincularam à central, totalizando 408 entidades na base. Todo esse sucesso teve grande participação das lideranças do Sindpd, que participaram ativamente da reestruturação da CSB. Em fevereiro do ano passado, o presidente do sindicato, Antonio Neto, foi escolhido para presidir a central.

Fundamentada na pluralidade e no apartidarismo, a CSB prioriza a discussão de questões relevantes para o avanço econômico e social do Brasil como a ampliação dos direitos e da

renda do trabalhador; a redução da jornada de trabalho sem redução dos salários; o fim do fator previdenciário; os serviços públicos de qualidade e o fim da demissão imotivada.

A estrutura da entidade oferece espaço para os dirigentes sindicais que queiram construir uma organização combativa, plural, ativa e moderna. É por isso que o Sindpd acredita no projeto inovador da CSB e hoje reafirma a sua posição ao lado da central na luta para garantir os direitos dos trabalhadores brasileiros e fazer jus ao lema: "Sindicatos fortes, Brasil mais justo".

A meta da CSB é chegar ao final de 2013 com mil instituições filiadas e de ser uma das três maiores centrais sindicais do país em até dois anos. ■

